

Nº 297  
2E.V.



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

"ARAGON"

## EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

ALEJANDRO PEREZ HERNANDEZ



MEXICO, D. F.

1992

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



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 está 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.

## I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION .....	1
CAPITULO PRIMERO	
EL SALARIO .....	4
A. Concepto Doctrinal del Salario .....	5
B. Definición Legal .....	9
C. Formas de salario .....	15
CAPITULO SEGUNDO.	
PRESTACIONES ECONOMICAS .....	34
A. Que Incrementa el Salario .....	35
B. Que no incrementan el Salario .....	38
C. Significado y valor de la definición entre Prestación en Efectivo y Prestación en Especie .....	41
D. Determinación del Monto del Salario .....	45

Pág.

**CAPITULO TERCERO**

**TRABAJADORES O EMPLEADOS DE CONFIANZA ..... 55**

**A. El Artículo 123 Constitucional Apartado "B"**

**fracción XIV ..... 58**

**B. Los Trabajadores de Contianza ..... 75**

**C. Situación Jurídica del Trabajador de Contianza .... 86**

**CAPITULO CUARTO**

**LOS CONVENIOS INDIVIDUALES Y LAS LIQUIDACIONES . 86**

**A. El Convenio ..... 87**

**B. La Transacción ..... 94**

**C. La irrenunciabilidad de derechos ..... 102**

**CONCLUSIONES ..... 108**

**BIBLIOGRAFIA ..... 112**

**CAPITULO TERCERO**

**TRABAJADORES O EMPLEADOS DE CONFIANZA ..... 55**

**A. El Artículo 123 Constitucional Apartado "B"  
fracción XIV ..... 58**

**B. Los Trabajadores de Confianza ..... 75**

**C. Situación Jurídica del Trabajador de Confianza .... 80**

**CAPITULO CUARTO**

**LOS CONVENIOS INDIVIDUALES Y LAS LIQUIDACIONES . 86**

**A. El Convenio ..... 87**

**B. La Transacción ..... 94**

**C. La irrenunciabilidad de derechos ..... 102**

**CONCLUSIONES ..... 108**

**BIBLIOGRAFIA ..... 112**

## INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo mostrar al lector que el "Salario de los Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado", más las prestaciones que percibe por sus servicios, aumentan la base del salario, ya que éste trabajador tiene libre disponibilidad de su monto, sin que por el mismo tenga que realizar alguna comprobación; una vez determinada su cuantificación podrá formar parte del salario integral de conformidad con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, y para el caso de una indemnización por terminación de la relación laboral, que como se vera, la misma no podrá otorgarse a todos los trabajadores de confianza, toda vez, que existen diferencias entre las mismas siendo estas: la percepción, nivel, jerarquía; así tenemos que en el primer capítulo veremos algunas definiciones del salario que algunos autores destacados en la materia han emitido como son: Guillermo Cabanellas, Ludovico Barassi, Carlos Marx, Mario de la Cueva, Alberto Briseño, entre otros, así como también su definición desde el punto de vista legal vigente en México, se continuará con las formas de Salario de manera especial entocado a la Administración Pública Federal, en la que el salario recibe otro nombre como: "Dietas" que le son pagadas a los Diputados y Senadores al Congreso de la Unión; "Haberes" que son las retribuciones destinadas al personal que desempeña sus servicios en el Ejército, Fuerza Aérea y

Armada Nacionales; " Sueldo Base" para aquellos trabajadores del Poder Legislativo, del Servicio Exterior y Servicios Especiales en el extranjero; y "Sueños Compactados" que son destinados a cubrir las remuneraciones al personal civil.

En el Capítulo Segundo, titulado Prestaciones Económicas, se analizan aquellas prestaciones que por su libre disponibilidad incrementan la base del salario, en la que el lector podrá ver que sólo se estudió de manera exclusiva a aquellos trabajadores de confianza conocidos en la Administración Pública como de mandos medios y superiores, que reciben además de su salario incentivos y bonos mensuales, entre otras prestaciones; así como al propio tiempo se verán aquellas que no lo incrementan como son: viáticos, horas extraordinarias, vehículo, etcétera; también se explicará lo que debemos entender por prestaciones en efectivo y en especie, todo esto enfocado a aquellos trabajadores que realizan trabajos especiales entre ellos los de confianza, terminando este capítulo con la manera de determinar el monto de los salarios que indica el artículo 83 de la Ley Federal de Trabajo.

Continuamos con el Capítulo Tercero, en la que el lector podrá percatarse que una vez estudiado el presente tema no existe diferencia alguna entre trabajadores y empleados, ya que se han unificado, solamente en el vocablo trabajador. Por otro lado analizamos la tracción XIV del artículo 123

Constitucional Apartado "B", misma que establece que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, determinará los cargos que serán de confianza, dejando la posibilidad de incrementar éstas, de conformidad con el artículo 20 de la ley burocrática, por lo que también se verá quienes son los trabajadores de Confianza sus facultades y requisitos que deban llenar para considerarlos como tales, así como su situación jurídica, en la que se prestan sus servicios también al Gobierno Federal.

Dentro del Capítulo Cuarto, el que titulamos de los Convenios Individuales y las Liquidaciones; nos ocupamos en primer lugar de la transacción por la que se vea que aún cuando sea un contrato regulado por el Derecho Civil, este se aplica también en materia de trabajo; por el que las partes se hacen recíprocas concesiones, definiendo una controversia ya sea presente o futura; posteriormente se analiza el convenio, en la que nos entocamos al segundo párrafo del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, terminando con la irrenunciabilidad de derechos, que aún cuando es un derecho, este pasa desapercibido por las autoridades laborales, pues en la gran mayoría de los convenios que le son presentados, éstos son aprobados.

Finalmente se dan las conclusiones del presente Trabajo de Investigación, así como de la Bibliografía que fue utilizada.



## I. EL SALARIO

En la vida real, el salario es, la fuente única o, al menos, la principal de ingresos para el trabajador, de cuya circunstancia se desprende que el salario tiene un carácter alimenticio que constantemente le han reconocido la doctrina y la jurisprudencia; y es así porque constituye el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y de su familia.

La Ley Federal del Trabajo utiliza diversas palabras para designar los ingresos de los trabajadores, los más generalizados han sido salario, jornal y sueldo. Estas dos últimas denominaciones se refieren a formas especiales de retribución de los servicios, según que el pago se haga por día o por mes. El término salario es, actualmente, el más general y en él se comprenden las diversas formas de retribución del trabajo.

## A. CONCEPTO DOCTRINAL DE SALARIO.

En la doctrina, el uso de vocablos es diverso, algunos sinónimos y otros antónimos de salario: merced, pago, lucro, estipendio, jornal, sueldo, soldada, emolumentos, honorarios, derechos, haberes y otros.

Guillermo Cabanellas (1), va aclarando estas denominaciones; señala que la voz "salario" proviene del latín salarium, a su vez derivado de "sal", porque era costumbre dar a los domésticos en pago una cantidad fija de sal.

No obstante que habitualmente se utiliza la voz "salario" para designar la retribución que el trabajador percibe por su trabajo, se usan también otros términos.

Casares (2), establece como familia lingüística los siguientes vocablos: haber, dietas, sobresueldo, sobrepagas semana, quincena, mensualidad, mesada, aníaga, acostamiento, comisión, situado, situación, anata, obvención, subvención, viático, ayuda de costa, asesoría, corretaje, gajes, percance, provecho, merced y mayoralía.

---

1 Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral.

Bibliografía Umeba, Buenos Aires, 1944, t. 1 pág. 670

2 Cfr. por Cabanellas, pag. 670

La sinonimia de terminos mencionados, coinciden mas por el contenido, éstos otros: sueldo, soldada, estipendio, emolumentos, derechos, honorarios, jornal, remuneración, paga, haberes y gratificaciones.

La distinción de las principales la hace Barcía (3), diciendo que: sueldo es la cantidad que el Estado paga a sus empleados, y viene del antiguo frances souide, o sou, de donde se derivan las palabras soldado y soldada. Esta última voz parece tener un origen en sueldo, antigua moneda, igual a la vigésima parte de una libra, y que solía pagarse a los "soidados" hombres de armas que integraban la hueste medieval, del rey o de un señor.

Estipendio, es la cantidad estipulada de antemano por trabajo cualesquiera: deriva de "stare" y de "pondus", estar o atenerse al peso o a la cantidad convenida por el pago.

Emolumento, es lo que aumenta nuestro haber y lo que hace crecer nuestros bienes, y expresa la idea de sobresueldo o gaje, como término opuesto a menoscabo o detrimento.

Derechos, son pagas especiales determinadas por arancel

---

(3). Barcía, Roque. Diccionario etimológico de la Lengua Española. Madrid 1961. tomo I y II.

por disposiciones legales en vigencia.

Honorarios, es el salario distinguido, honroso, que se da a los profesionales académicos por sus trabajos particulares.

Se ha intentado distinguir entre remuneración y salario; con el primer vocablo se designa entonces todo cuanto el empleado percibe por el ejercicio de su trabajo, provenga del empresario o de otra persona. El término salario se reserva, dentro de tal criterio, para la retribución que abona directamente el patron.

Dentro de la terminología de las retribuciones laborales, acogidas por distintos autores, quizá el criterio más práctico y lógico sea adoptar la voz salario para denominar lo que el trabajador percibe por su trabajo, así tenemos que para: Ludovico Barassi (4), el salario es la contraprestación intercambiada con la prestación fundamental del trabajo y que imprime así a la relación contractual completa el carácter de relación a título honoroso.

Cabanellas (5), afirma que en la doctrina laboral el salario es la retribución del trabajador, lo que el hombre percibe por

---

4 Barassi, Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo.

Editorial Alfa, Buenos Aires, 1955, t. II, pág. 14.

5 Cabanellas, Guillermo. opus cit. pag. 1/2

su trabajo.

Jhering (6), entiende por salario en sentido amplio, no sólo el precio del salario, sino el precio de la venta, los alquileres y el interés del dinero.

Carlos Marx (7), dice: que el salario percibido por el obrero se presenta como el precio del trabajo o como una determinada suma de dinero que se paga por una determinada cantidad de trabajo, llamado precio necesario o natural de éste a su expresión en dinero. Sin embargo señala Marx, que el salario en la economía capitalista, cubrirá el valor objetivo calculado de tal manera que origine plus valía, porque, el valor del trabajo tiene que ser siempre más reducido que su producto de valor, pues el capitalista hace que la fuerza de trabajo funcione siempre más tiempo del necesario para producir su propio valor.

Mario de la Cueva (8), señala que el salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo,

---

6 Jhering, Rudolf von. El fin del derecho pag. 22-23

7 Marx, Carlos. El capital. editorial fondo de cultura económica, 2a. edición, México 1978. 1.11 pág. 222.

8 Cueva, Mario de la. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Editorial Porrúa. quinta edición, México 1988. pág. 222.

a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien la retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.

Alberto Briseño (9), señala que el salario es la prestación que debe el patron al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y de su familia.

Los conceptos anteriores hacen una enumeración de las diversas prestaciones que integran el salario o la relacionan de manera directa con la prestación del servicio.

Por lo tanto no es posible establecer un concepto unitario de salario, válido en todas las disciplinas y aceptable en todas sus manifestaciones. Las ciencias plantean hipótesis distintas, que al analizarlo llegan como es natural a conclusiones diferentes.

#### B. DEFINICION LEGAL

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado,

---

9 Briseño Sierra, Alberto. Derecho Individual del Trabajo.

Editorial Harla, México 1966. pág. 222

señala en el artículo 32 que " el sueldo o salario ... constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados," sin embargo como la Ley Federal del Trabajo se aplica de manera supletoria y esta establece en su artículo 82 que "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador", definiciones similares ya que ambas consideran que el salario es una retribución que debe pagarse al trabajador.

El salario así entendido estará determinado en su alcance no como una contraprestación paralela al servicio, sino como un instrumento de justicia social. Tal vez no esté lejos esta idea del principio fundamental de la economía comunista que exige "de cada quien, según su capacidad y a cada quien según su necesidad".

Se advierte que su connotación legal le atribuye el carácter de contraprestación al trabajo y no obstante ello, la propia ley contempla en diversas hipótesis, que existe obligación de pagar salario, sin que corresponda a una obligación correlativa de trabajar (días de descanso, vacaciones remuneradas, licencia con goce de sueldo, licencias por embarazo y maternidad, etcétera.). En esa virtud entender al salario como derecho recíproco a la obligación de trabajar, puede resultar equivocada.

Por lo que deberá exigirse un planteamiento riguroso que

atenderá a la naturaleza misma de la relación laboral. Esta se establece como un vínculo con pretensión de permanente que no se actualiza, en sus obligaciones esenciales, sino bajo ciertas condiciones específicas. El patrón y el trabajador tiene ese carácter por la existencia misma de la relación, sin que ello implique un trabajo continuo y una remuneración constante. El trabajador lo es aún después de concluida la jornada y aún cuando en el curso de ésta, no esté prestando servicios.

A su vez la inasistencia del trabajador al lugar de trabajo releva al patrón de la obligación de cubrirle salarios, sin que por ello se desvirtue la existencia de la relación de trabajo. La Ley expresamente acepta que puede suspenderse la obligación del patrón de pagar el salario, lo que comprueba que puede subsistir la relación laboral sin pago de salarios.

Atento a lo anterior se establece primero: la obligación de pagar salarios no es necesariamente correlativa de la obligación de prestar el servicio. En otro sentido, puede existir una relación laboral (que no es lo mismo que la prestación del servicio), sin que se actualice la obligación de pagar salario. Esto conduce a una tercera afirmación que resulta esencial para el fin que se persigue: siempre que se preste un servicio derivado de una relación laboral, habrá obligación de pagar salario.



En base a lo anterior se afirma que el salario no es necesariamente, una contraprestación por el trabajo. Resulta en ocasiones, sólo una obligación nacida de la relación de trabajo. Su causa estriba, en que, bajo ciertas condiciones legales y contractuales el trabajador podría quedar relevado de su obligación de prestar el servicio, aun conservando su derecho a cobrar salarios.

El salario, en cambio, siempre será debido cuando se preste el servicio.

Ahora bien atendiendo a su significado intrínseco el salario podrá ser calificado además como una prestación económica, esto es, de carácter patrimonial, cuya cuantía mínima debe cubrirse en efectivo de conformidad con el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo y que puede integrarse en forma complementaria mediante prestaciones en especie.

Para entender mejor la definición legal de salario resulta conveniente mencionar sus características fundamentales que son las siguientes:

1. Debe ser remunerador.- De acuerdo con los artículos 59 fracción VI y 85 de la Ley Federal del Trabajo, el salario debe ser remunerador, esto es, proporcional en su cuantía al tiempo trabajado. Esta cualidad importa dos consecuencias principales. La primera significa

que ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo, general o especial en su caso, cuando trabaje la jornada legal máxima (de ocho horas, siete horas y media o siete horas, según sea diurna, mixta o nocturna). La segunda consecuencia es que, a contrario sensu será remunerador el salario inferior al mínimo que se cubra como consecuencia de una jornada inferior a la máxima. En todo caso deberá observarse un criterio de proporcionalidad.

2. Debe de ser, por lo menos equivalente al mínimo. -No puede pactarse un salario inferior al mínimo general o especial, en su caso. Este principio va indisolublemente unido al anterior.
3. Debe ser suficiente.- En realidad lo "suficiente" en el salario puede ser entendido bien como una dimensión general (nacional, por zonas económicas, por especialidades, etcetera.) atendiendo a valoraciones, bien contemplando el caso particular de cada uno. En la primera situación resulta evidente que la suficiencia habrá de presidir las decisiones de los organismos calificados para establecer los salarios mínimos generales o especiales y aún los que se pactan en la contractación colectiva. Para la situación individual lo suficiente carece de

relevancia ya que contemplar las condiciones particulares de cada trabajador, en función de sus necesidades personales, rompería con el principio consignado en la fracción VII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional de que "para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad" y que recoge también la fracción XI del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo.

4. Debe ser determinado o determinable.- Significa que el trabajador debe de saber de antemano a que tiene derecho por la prestación del servicio convenido. En ocasiones la determinación es precisa, cuando se fija, por tiempo, o a precio alzado. En otras es variables, cuando se pacta por unidad de obra (destajo) o por comisión. En todo caso su determinación nunca podría estar sujeta a capricho patronal.
  
5. Debe cubrirse periódicamente.- El pago del salario está sometido, en cuanto a su oportunidad, a disposiciones precisas. Con respecto a los obreros la Ley Federal del Trabajo en su artículo 88 exige que se les cubra semanalmente y a los demás trabajadores cada quince días. Esta regla sin

embargo admite de hecho ciertas modalidades. Así tenemos que en el salario a comisión resulta posible y es una práctica constante, que se haga con base en liquidaciones mensuales o inclusive al ritmo de los diversos pagos que realicen los clientes.

6. El salario en efectivo debe pagarse en moneda del curso legal.- Es obligatorio pagar el salario en moneda de curso legal y se prohíbe hacerlo en mercancía, vales, tichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.
7. El salario en especie debe de ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo. -Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

#### C. FORMAS DEL SALARIO.

La relación de trabajo menciona entre sus elementos fundamentales; la retribución que debe pagarse al trabajador

y esta retribución es, la consecuencia necesaria que deriva del hecho de la prestación de un servicio; el pago de la retribución es la obligación principal del patrón. Para el presente trabajo debemos entender bajo el rubro formas de salario, las distintas maneras de ser de la retribución.

La Administración Pública Federal, en su Catálogo Clasificación por Objeto del Gasto (10), en su capítulo 1000 "Servicios Personales". Agrupa las asignaciones destinadas al pago de remuneraciones al personal civil y militar que presta sus servicios en las dependencias del Gobierno Federal; incluye también los pagos por otras prestaciones distintas; mismas que a continuación se señalan y que posteriormente se describirán cada una de ellas:

1. REMUNERACION AL PERSONAL DE CARACTER PERMANENTE.

- a) Dietas
- b) Sueldo base
- c) Haberes
- d) Sueldos Compactados
- e) Sueldos Compactados al personal obrero
- f) Sobresueldos
- g) Sobre haberes

---

10 Secretaría de Educación Pública. Clasificación por objeto del Gasto. México 1947. Pág. 28

## 2. REMUNERACIONES AL PERSONAL DE CARACTER TRANSITORIO

- a) Honorarios y Comisiones
- b) Salarios Compactados al personal eventual
- c) Compensaciones de carácter social
- d) Retribuciones por servicios de carácter social
- e) Compensaciones a sustitutos de profesores en estado grávido

## 3. REMUNERACIONES ADICIONALES Y ESPECIALES

- a) Prima quinquenal por años de servicios efectivos prestados.
- b) Acreditación por años de servicios en la docencia y al personal administrativo de las instituciones de educación superior.
- c) Acreditación por titulación en la docencia.
- d) Acreditación por años de estudio de licenciatura.
- e) Primas de vacaciones y dominical.
- f) Gratificación de fin de año.
- g) Compensaciones por servicios especiales.
- h) Compensaciones por servicios eventuales.
- i) Asignaciones de técnico.
- j) Asignaciones de mando.
- k) Asignaciones de comisión.
- l) Asignaciones de vuelo.
- m) Asignaciones de técnico especial.
- n) Asignaciones Especiales.

- ñ) Horarios Especiales
- o) Participaciones por vigilancia en cumplimiento de las leyes y custodia de valores.
- p) Liquidaciones por indemnizaciones y por sueldos y salarios caídos
- q) Liquidaciones por haberes caídos.
- r) Compensaciones por retiro.
- s) Remuneraciones por horas extraordinarias.
- t) Compensaciones de servicios.
- u) Prima de perseverancia por años de servicio en el activo.
- v) Compensaciones adicionales por servicios especiales.

#### 4. PAGO POR OTRAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.

- a) Estímulos al personal.
- b) Otras prestaciones.

1. Remuneraciones al personal de carácter permanente. Agrupa las asignaciones destinadas a cubrir las percepciones correspondientes al personal de carácter permanente, por servicios prestados en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

- a) Dietas. Asignaciones destinadas a cubrir las remuneraciones a los CC. Diputados y Senadores al H. Congreso de la Unión.

- b) **Sueldo Base.** Asignaciones destinadas a cubrir las remuneraciones al personal administrativo del Poder Legislativo, del Servicio Exterior Mexicano y al de Servicios Especiales en el extranjero, de acuerdo con los tabuladores contenidos en el catálogo de empleados del gobierno.
  
- c) **Haberes.** Asignaciones destinadas a cubrir las remuneraciones al personal que desempeña sus servicios en el Ejército, Fuerza Aérea y Armada Nacionales.
  
- d) **Sueldos Compactados.** Asignaciones destinadas a cubrir las remuneraciones al personal civil, de base, de confianza, de carácter permanente, que preste sus servicios en la administración Pública Federal.

Los montos que importen tales erogaciones serán fijadas de acuerdo al puesto o categoría que se asignen a los servidores públicos, de conformidad con los tabuladores autorizados por la Dirección General de Servicio Civil dependiente de la Secretaría de Programación y Presupuesto.



e) Sueldos Compactados al Personal Obrero. Asignaciones destinadas a cubrir las remuneraciones al personal obrero de carácter permanente, que preste sus servicios en la Administración Pública Federal, de acuerdo a los tabuladores autorizados por la Dirección General de Servicio Civil dependiente de la Secretaría de Programación y Presupuesto.

f) Sobresueldos. Asignaciones destinadas a cubrir remuneraciones adicionales al sueldo del personal administrativo del Poder Legislativo, del Servicio Exterior Mexicano y al de servicios especiales en el extranjero, en atención al costo de vida del lugar, donde presta sus servicios.

g) Sobrehaberes. Asignaciones destinadas a cubrir remuneraciones adicionales al personal militar, en atención a la carestía de la vida o insalubridad del lugar en que se presta el servicio.

2. Remuneraciones al personal de carácter transitorio. Agrupa las asignaciones destinadas a cubrir las percepciones correspondientes al personal de carácter eventual, por servicios prestados en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

a) Honorarios y Comisiones. Asignaciones destinadas a

cubrir las remuneraciones que autorice la Dirección General de Servicio Civil de la Secretaría de Programación y Presupuesto, a profesionistas, técnicos, expertos o peritos, por estudios, obras o trabajos determinados que corresponden a su especialidad, de acuerdo a contratos temporales. Según los requerimientos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como las comisiones sobre ventas y cobranzas que realicen los empleados de organismos y empresas, de acuerdo a los montos que estas actividades apereciben. Remuneración que no se utilizará para trabajos extraordinarios del personal de planta, ni para cubrir sueldos del personal que tenga a su cargo labores similares a la de los grupos de servicios públicos de la Administración Pública Federal.

- b) Salarios Compactados al personal eventual. Asignaciones destinadas a cubrir las remuneraciones al personal obrero, técnico, administrativo especialista y profesional que desempeñen labores eventuales diferentes a las señaladas en el párrafo anterior, mismos que estarán en lista de raya.
- c) Compensaciones por servicios de carácter social. Asignaciones destinadas a cubrir las remuneraciones

a estudiantes de las diversas profesiones y especialidades técnicas, que presten su servicio social en dependencias o entidades de la Administración Pública Federal, conforme a las cuotas que autoriza la Dirección de Servicio Civil dependiente de la Secretaría de Programación y Presupuesto.

d) Retribución por servicios de carácter Social. Asignaciones destinadas a cubrir las remuneraciones a profesionistas de las diversas carreras o especialidades técnicas que presten su servicio social en dependencias o entidades de la Administración Pública Federal, conforme a las cuotas que autorice la Dirección de Servicio Civil dependiente de la Secretaría de Programación y Presupuesto.

e) Compensaciones a sustitutos de profesores en estado grávido. Asignaciones destinadas a cubrir las remuneraciones a sustitutos de profesores en estado grávido, mediante expedición de las constancias de nombramientos correspondientes, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

3. Remuneraciones Adicionales y Especiales. Agrupa las

asignaciones destinadas a cubrir percepciones adicionales y especiales, así como las gratificaciones que se otorgan tanto a personal de carácter permanente como transitorio, por servicios prestados en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

a) Prima quinquenal por años de servicios efectivos prestados. Asignaciones destinadas a cubrir la prima como complemento del salario, por los servicios efectivos prestados distintos a los de carácter docente, cuando la relación jurídica de trabajo se rija por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en los términos que dicte la Dirección General de Servicio Civil dependiente de la Secretaría de Programación y Presupuesto. Cantidad adicional al sueldo y sujeta a descuentos en favor del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

b) Acreditación por años de servicio en la docencia y al personal administrativo de las Instituciones de Educación Superior. Asignaciones destinadas a cubrir el pago de estímulos al personal docente y de investigación de las instituciones educativas, así como al administrativo de las de educación superior, por los años de servicio prestados a la Federación,

de acuerdo a las normas específicas que establezca la Dirección General de Servicio Civil dependiente de la Secretaría de Programación y Presupuesto, cantidad sujeta a deducciones correspondientes en los términos de las disposiciones legales.

- c) Acreditación por Titulación en la docencia. Asignaciones destinadas a cubrir las remuneraciones al personal docente por concepto de titulación, de acuerdo a las cuotas autorizadas por la Dirección General de Servicio Civil, dependiente de la Secretaría de Programación y Presupuesto, cantidades que deberán incluirse en el otorgamiento de los beneficios que las disposiciones legales establezcan sobre los sueldos, y estarán sujetas a los descuentos en favor del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- d) Acreditación por los años de estudio de licenciatura. Asignaciones destinadas a cubrir compensaciones al personal docente que acredite años terminados en estudios de licenciatura de educación preescolar, primaria o enseñanza audiovisual, según las cuotas autorizadas por la Dirección General de Servicio Civil dependiente de la Secretaría de Programación y Presupuesto, las cantidades autorizadas serán objeto

de descuentos en favor del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

- e) Prima de Vacaciones y Dominical. Asignaciones adicionales destinadas a cubrir la proporción del sueldo o salario al personal que tenga derecho a vacaciones o al que preste sus servicios en día domingo, de acuerdo a los porcentajes establecidos para cada caso, de conformidad con lo dispuesto en las leyes respectivas.
  
- f) Gratificación de fin de Año. Asignaciones destinadas a cubrir el Aguinaldo o gratificación de fin de año al personal civil y militar al servicio de la Administración Pública Federal, así como a los pensionistas con cargo al Erario Federal, conforme a las normas que dicte el C. Presidente de la República para fijar las proporciones y el procedimiento para su pago.
  
- g) Compensaciones por Servicios Especiales. Asignaciones destinadas a cubrir cantidades adicionales a los CC. Diputados y Senadores al Congreso de la Unión, al sueldo y sobresueldo del personal administrativo del Poder Legislativo, al personal del Servicio Exterior Mexicano y al

que presta servicios especiales en el extranjero y cuyo otorgamiento estara en funcion del puesto o categoria que desempeña y de conformidad a los tabuladores autorizados.

- h) **Compensaciones por Servicios Eventuales.** Asignaciones destinadas a cubrir compensaciones por servicios eventuales o por sustituciones, cuando no se expiden constancias de nombramiento, al personal de base o de confianza que labore de forma permanente; asi como pago a empleados salientes por el tiempo que utilicen en la entrega del cargo o bien en el relevo del servicio, cuando se encuentre justificada esta espera, y para la liquidación de diferencias de sueldo, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.
- i) **Asignaciones de Técnico.** Asignaciones destinadas a cubrir remuneraciones a los miembros de Ejército y la Armada Nacionales titulados en alguna de las profesiones que caracterizan los distintos servicios militares, cuando desempeñan comisiones dentro del ramo y pertenezcan a la milicia permanente.
- j) **Asignaciones de Mando.** Asignaciones destinadas a cubrir remuneraciones a Generales, Jefes y Oficiales

investidos conforme a las leyes y ordenanzas del mando militar, de una Corporación del Ejército o de una Unidad Armada.

k) Asignaciones de Comisión. Asignaciones destinadas a cubrir remuneraciones a los miembros del Ejército y la Armada por el desempeño de una comisión que no sea la propia de su cargo, como en los estados mayores de los CC. Secretario y Subsecretario, Ayudantía del Oficial Mayor y Jefes de Sección de los diversos Departamentos de la Secretaría de la Defensa Nacional y Ayudantía de los funcionarios superiores de la Secretaría de Marina.

l) Asignaciones de Vuelo. Asignaciones destinadas a cubrir remuneraciones a los miembros del Ejército y Armada que desempeñen habitualmente servicios en aviones de las Fuerzas Armadas Mexicanas de acuerdo con las cuotas fijas que se establezcan durante el ejercicio fiscal respectivo.

m) Asignaciones de Técnico Especial. Asignaciones destinadas a cubrir remuneraciones complementaria al haber de los Generales del Ejército y de la Fuerza Aérea, así como de los Almirantes de la Armada, autorizados por el titular del ramo y los que este



mismo autorice en casos especiales para los jefes y oficiales del Ejército y Fuerza Aérea, así como de los Capitanes y Oficiales de la Armada, de acuerdo con las cuotas establecidas para tal efecto.

n) Asignaciones Especiales. Asignaciones destinadas a cubrir las remuneraciones a los CC. Generales y Almirantes, para el pago de servidumbre directamente a su servicio.

ñ) Honorarios Especiales. Asignaciones destinadas a cubrir los honorarios que correspondan a los representantes de la Hacienda Pública por intervención en los juicios sucesorios, siempre y cuando el impuesto se hubiere determinado con base en la liquidación formulada por los mismos; a los notificadores especiales en el cobro de impuestos y derechos, multas y arrendamientos y a los agentes y subagentes fiscales y postales, conforme a las cuotas que en cada caso se fijan por las Secretarías de que dependan; así como las remuneraciones y gastos del personal designado con el fin de agilizar inspecciones o intervenciones especiales.

o) Participaciones por Vigilancia en Cumplimiento de la

Leyes y Custodia de Valores. Asignaciones destinadas a retribuir, en los términos legales, a las personas que cooperen en la vigilancia del cumplimiento de las leyes y custodia de valores, así como al personal de Correos y Telégrafos por el manejo de giros.

- p) Liquidaciones por indemnizaciones y por sueldos y salarios caídos. Asignaciones destinadas a cubrir el importe de las liquidaciones que resultan por laudos o sentencias definitivas dictadas por autoridad competente, favorables a los trabajadores al servicio de la Administración Pública Federal. Tales liquidaciones se determinarán en función de los conceptos presupuestales de sueldos o salarios, sobresueldos en su caso, primas por vacaciones y aguinaldos o cualquier otra prestación de orden general que haya percibido el trabajador durante el período que cubra el litigio.
- q) Liquidaciones por haberes caídos. Asignaciones destinadas a cubrir el importe de las liquidaciones que resulten de sentencias definitivas a los miembros del Ejército, Fuerza Aérea y Armada Nacionales, únicamente por el concepto presupuestal de haberes, con exclusión de sobrehaberes, asignaciones o cualquier otra prestación que dichos miembros percibirán con motivo de sus servicios.

- r) Compensaciones de retiro. Asignaciones destinadas a cubrir las compensaciones por retiro, a favor del personal del Servicio Exterior Mexicano, en los términos de la ley de la materia.
- s) Remuneraciones por horas extraordinarias. Asignaciones destinadas a cubrir las remuneraciones a que el personal tenga derecho por servicios en horas extraordinarias.
- t) Compensaciones de Servicio. Asignaciones destinadas a cubrir servicios transitorios, diferentes a las señaladas en compensaciones por servicios especiales que presten los CC. Diputados y Senadores al H. Congreso de la Unión y su personal Administrativo, así como el personal Civil y Militar del Ejército y la Armada Nacional.
- u) Prima de perseverancia por años de servicio en el activo. Asignaciones destinadas a cubrir compensaciones adicionales al personal docente que desempeñe puestos con funciones específicas, tales como: inspectores, jefes de enseñanza, directores de doble turno, así como el personal de enseñanza media superior y a los trabajadores federales de la educación en las entidades federativas.

En esta asignación se incluye las percepciones que se otorgan por concepto de peligrosidad e insalubridad, cuota de riesgo de trabajo y otras con características similares que autorice la Dirección General de Servicio Civil dependiente de la Secretaría de Programación y Presupuesto, estas erogaciones estarán sujetas a descuentos a favor del Instituto de Seguridad y Servicio Sociales de Trabajadores del Estado.

#### 4 . Pagos por otras prestaciones de seguridad social.

Seguridad Social. Agrupa las erogaciones que realizan las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal en favor del personal a su servicio, con el fin de cubrirles prestaciones sociales y económicas establecidas en las leyes vigentes sobre la materia o en las relaciones contractuales respectivas.

- a) Estimulos al personal. Asignaciones que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal destinan para el pago de todos aquellos gastos derivados de relaciones contractuales preestablecidas, tales como: becas, pagos por calificación de méritos, pago extraordinario por horario discontinuo o guardias, premios a empleados, etcétera.

b) Otras prestaciones. Asignaciones destinadas a cubrir otras prestaciones derivadas de relaciones laborales o contractuales que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal realizan en beneficio de sus empleados, por concepto de ayuda para renta, pasajes, anteojos, despensas, guarderías, etcétera.

De lo antes mencionado debe concluirse lo siguiente: Toda vez que la ley vigente, nos señala en su artículo 84: "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".

Por lo que la base del salario para su cuantificación, deberá atenderse al numerario otorgado al trabajador en efectivo más prestaciones convenidas o estipuladas, por jornada, semana, quincena o mes. La cantidad que aparece en el tabulador autorizado, será la que se incluye en documentos donde constan las condiciones individuales del servicio o las que se asignan a cada plaza en la Federación o dependencia gubernamental, aun cuando

no exista documento al respecto, es decir, nombramiento, contrato o designación.

Luego entonces el salario estará constituido por las prestaciones que recibe el trabajador y sobre los que tiene plena y libre disponibilidad, éste es el signo distintivo de las prestaciones que integran el salario.

## II. PRESTACIONES ECONOMICAS

El trabajador gozará de prestaciones conformadas en dinero y en especie pudiendo ser estas de manera ordinarias, esporádicas y accidentales que el patrón debe otorgar al trabajador por la prestación de sus servicios. Nada queda así fuera del salario; todas las prestaciones gozan de las ventajas y prerrogativas que la ley les otorga; así tenemos que:

El salario se integra con prestaciones en numerario y en especie. El numerario implica que se pagará en efectivo, en moneda de curso legal no siendo permitido en mercancía, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Las prestaciones en especie no podrán superar en valor a la cantidad que se pague en numerario. La cantidad fijada o contenida por cuota diaria, semanal o mensual, no será compensada con prestaciones en especie. La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 102 que "Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo".

El salario está compuesto por prestaciones permanentes y transitorias o accidentales. El salario como unidad goza de las garantías y normas protectoras que la ley consigna, de tal

suerte que tiene a su favor la preferencia, es irrenunciable, se pagará directamente, es nula su cesion, etcetera. De la misma protección goza la cuota diaria, la prima vacacional, el pago de horas extraordinarias o los premios por capacidad, puntualidad y asistencia. La consecuencia de no considerar en el salario alguna prestación por transitoria, accidental o unilateral, es que no gozará de la protección del salario, pudiendo en consecuencia ser gravada, renunciabile, sujeta a descuentos o pagada no directamente.

El salario se caracteriza por la libre disponibilidad por parte del trabajador: Sólo las prestaciones que reúnan estas características forman parte del salario.

#### A. QUE INCREMENTAN EL SALARIO.

Hay prestaciones que por su propia naturaleza incrementan la base del salario siendo estas las que pagan regularmente y normalmente. Dispone la ley que el salario se pagará a los obreros cada semana y a los demás trabajadores cada quince días cuando menos. La regularidad en el pago, se refiere a la periodicidad, la normalidad implica que la cantidad o el porcentaje sea el mismo.

En el presente trabajo de investigación apoyo la tesis de que el personal de confianza al servicio del gobierno federal, de



manera especial los servidores publicos superiores, así como los señalados de mandos medios y/o puestos homologados perciben prestaciones tanto en efectivo como en especie que no varían, por lo que deben ser considerados como parte integrante del salario aumentando la base. Así tenemos que la Secretaría de Programación y Presupuesto actualmente fusionada a la Secretaria de Hacienda y Crédito Público señala las siguientes percepciones que reciben los servidores públicos a que nos referimos con antelación:

1. BONO. Es la cantidad adicional otorgada mensualmente a los servidores públicos superiores así como a los mandos medios y/o puestos homologados, de manera normal y regularmente, formando parte integrante del salario.
2. INCENTIVO. Cantidad fija que se cubre a los servidores publicos superiores así como a los de mandos medios y/o puestos homologados como reconocimiento que se otorga de manera normal y regularmente, incrementando la base del salario.
3. HORARIO DISCONTINUO. Cantidad fija que se cubre adicionalmente al trabajador de confianza por laborar en un horario separado, es decir, no de manera continua su jornada de trabajo diaria, esta

forma de prestación sustituye en cierta manera la retribución por horas extraordinarias.

4. PRIMA QUINQUENAL. Cantidad adicional cubierta al trabajador de confianza que se le otorga por cada cinco años de servicios prestados a la federación, de manera normal y periódica, prestación que incrementa el salario base.
  
5. AGUINALDO. De conformidad con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el aguinaldo es una percepción otorgada al trabajador y creada por ley, además de ser susceptible de ser aumentada en los contratos, atento a lo anterior es evidente que está percepción forma parte de las percepciones a que se refiere el citado artículo y por lo tanto es computable para los efectos de integración del salario. (11)

Para computar prestaciones distintas de las legales y que se deriven ya sea individual o colectivamente, hay que distinguir dos situaciones si las partes son omisas en cuanto a la forma de fijar su monto, estas deben computarse de acuerdo con el

---

11 Jurisprudencia número 287. Apéndices 1817-1822. Quinta Parte. Pág. 222.

salario diario integrado en los términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo; pero si se establece una base distinta, ya sea interior o superior, se puede pactar válidamente el contenido de las mismas, ya sea fijando cantidades globales, o bien estableciendo las bases para computarlas.

Podrán existir otras prestaciones similares, que se otorgan al trabajador de confianza, a las que se les aplicará el mismo criterio seguido en las anteriores. Determinando el monto de estas deberán sumarse al salario base.

#### B. QUE NO INCREMENTAN EL SALARIO

Serán aquellas prestaciones que por lo esporádico y ocasional de su naturaleza e irregularidad en el pago, no se pueden sumar a la base del salario. Una de las características del salario es su posibilidad de cuantificación; para que ésta pueda efectuarse es necesario tener certeza en cuanto a los elementos que lo integran, distinguiendo aquellos renglones que puedan equipararse a la cuantía básica y, por tanto, sumarse a ella. Otro criterio que pretendiera la suma de todos los renglones nos llevaría al absurdo, es decir, estar incrementando y disminuyendo el salario.

A continuación se señalan algunas de estas prestaciones que se consideran no incrementan la base del salario.

1. VEHICULO. Cuando es otorgado al servidor público superior así como al de mandos medios y/o puestos homólogos, para el desempeño de sus actividades propias de su jerarquía como instrumento de trabajo, no formar parte del salario, no pudiendo incrementar su base.
  
2. VALES DE GASOLINA. No formará parte del salario cuando son otorgados para el desempeño de sus actividades del servidor público superior así como el de mandos medios y/o puestos homólogos.
  
3. VIATICOS. Es cierto que dentro del salario quedan comprendidos no sólo los pagos hechos por cuota diaria sino también las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su trabajo; para que una prestación pueda considerarse parte integrante del salario, es preciso que ésta se entregue a cambio de su trabajo, lo que no ocurre en los llamados viáticos que son cantidades dadas a un trabajador para gastos de transporte , hospedaje y alimentación, para desempeñar sus labores fuera

de su domicilio de residencia habitual.(12)

4. PRIMA DE ANTIGÜEDAD. El pago de esta prestación que señala el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, no procede tratándose de trabajadores al servicio del Estado (13), por lo que no incrementa la base del salario ni aún para el caso de indemnización.

5. APORTACIONES AL INFONAVIT. Por analogía al fovissste, establece el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo 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 entrega al trabajador por su trabajo, en consecuencia, para efectos del pago de indemnizaciones a que se refiere el artículo 89 del citado ordenamiento, el salario debe de cuantificarse de conformidad con las

---

12 Jurisprudencia número 4/2, Apéndice 1917-1920, quinta parte, pág. 145.

13 Jurisprudencia: informe 19/8, segunda parte, cuarta parte, pág. 16.

diferentes prestaciones que lo integran y obteniendo el promedio diario, sin que pueda considerarse como salario el pago que se hace al inonavit, toda vez que son cantidades destinadas a resolver el problema habitacional de los trabajadores, destinado a crear sistemas de financiamiento que les permita obtener crédito barato y suficiente.(14)

### C. SIGNIFICADO Y VALOR DE LA DEFINICION ENTRE PRESTACION EN EFECTIVO Y PRESTACION EN ESPECIE.

El vocablo "prestación" comprende el salario en efectivo y los bienes (prestaciones en especie), que obtiene un trabajador como producto de una actividad sujeta a una relación de trabajo.

Muchos siglos pasaron para que el vocablo "prestación" llegara hasta la acepción que hoy tiene en el ámbito del derecho del trabajo. Inicialmente significo acción de pagar o pago, del latín praestationis (15). Su origen no se desentiende, desde luego, del latín praestare (16) que significa prae = delante, stare = estar, proporcionar, entre otras acepciones.

---

14 Jurisprudencia número 470, Apéndice 1917-1988, quinta parte, pág. 244

15 Barica, Roque. op. cit., t III, pág. 464

16 Ibidem.

El alcance de la palabra prestación se fue consolidando, precisamente como el objeto de la obligación consistente en dar o hacer una cosa, es decir, como el objeto o contenido de un deber jurídico. De todo esto se deriva un abanico de posibilidades, puesto que se le considera también como la acción o efecto de indemnizar en dinero, de rezarcir en especie o de llevar a cabo un servicio. Refiriéndonos a su expresión pecuniaria, y en función de la consistencia y regularidad con que se entregue, se considerará como prestación a la suma única o abono de cantidades o gratificaciones periódicas, lo será también el conjunto de frutos o géneros entregados al trabajador con el carácter de contraprestación.

El salario, constituye la principal prestación a cargo del patrón así tenemos que el salario se integra con una prestación en efectivo y otra u otras en especie. Partiendo de estas denominaciones la Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 101 que el "salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal". Por lo que no puede otorgarse uno que sea inferior al mínimo; su definición (artículo 82), composición (artículo 84), forma de pago (artículos 100, 101, 102, 103), plazos de entrega (artículo 88), conceptos que están determinados por la Ley Federal del Trabajo.

La prestación en especie es la que se compone de toda suerte de

bienes, distintos de la moneda, y de servicios que entregan o prestan al trabajador por su trabajo, en este tipo de prestaciones señala el artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo que "deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo".

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prohíbe, en la fracción X, del artículo 123 apartado "A", que el pago se haga en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo con que se pretenda sustituir a la moneda.

Sin embargo sí permite que el pago se haga como prestación en especie, toda vez que con ello no se sustituye la moneda, sino que la complementa, es evidente que no se está violando el principio constitucional que prohíbe la sustitución de la moneda.

Hay prestaciones obligadas como la habitación y la alimentación, que deben otorgarse en atención a la naturaleza de los servicios. Otras como la despensa, ropa, etcétera, son accesorios, resultando generalmente de convenios entre patrones y trabajadores.

Así tenemos que la Ley contiene múltiples disposiciones que se refieren al pago en especie. Debemos mencionar, en primer término, el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo que



dice "el salario se integra con... prestaciones en especie...". Las demás se recogen principalmente de las disposiciones relativas a trabajos especiales; podemos señalar los siguientes

Artículo 195, tracción VIII, que menciona, respecto de los trabajadores de los buques el alojamiento y

los alimentos que debe suministrarle el patrón.

Artículo 204, tracción II, que determina la obligación de los patronos de proporcionar alimentación sana, abundante y nutritiva a los trabajadores de buques dedicados al servicio de altura y cabotaje y de dragado. Asimismo en su tracción VII, precisa la obligación patronal de proporcionar tratamiento médico y medicamento y otros medios terapéuticos, en los casos de enfermedades.

Artículo 236, tracción I, que fija la obligación de las empresas aeronáuticas de proporcionar al personal de vuelo alimentación, alojamiento y transportación.

Artículo, 263 tracción I, que obliga a las empresas de autotransporte toráneas a pagar los gastos de hospedaje y alimentación de los trabajadores, cuando se prolongue o retarde el viaje por causas que no sea

imputable a los trabajadores.

Artículo 283, fracciones II, III, V, VI, VII, inciso a) y b), que señalan que los trabajadores del campo tienen derecho a disfrutar gratuitamente, de habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionadas al número de familiares o dependientes económicos y a un terreno contiguo para la cría de animales de corral; obliga a los patrones a mantener las habitaciones en buen estado, reparándolas convenientemente; a proporcionarles servicio médico y a permitir a los trabajadores, dentro del predio, que tomen agua de los depósitos acuíferos, para sus usos domésticos y de sus animales de corral y a cazar y pescar para usos propios.

Artículo 334, que otorga a los trabajadores domésticos, el derecho a los alimentos y a la habitación.

#### D. DETERMINACION DEL MONTO DEL SALARIO

Los diversos modos de establecer el salario a los trabajadores de confianza al servicio del Estado ya han quedado señalados con antelación; sin embargo es conveniente hablar de otras formas de retribución del salario, indica el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo "El salario puede fijarse por unidad

de tiempo, por unidad de obra, por comision, a precio alzado o de cualquier otra manera" mismos que a continuación se analizarán:

1. UNIDAD DE TIEMPO. El salario siempre se paga por horas de trabajo, día, semana o mes, la medida es siempre la misma. Es común que el salario se fija sin tomar en cuenta explícitamente la cantidad o calidad de los servicios que el trabajador presta. Esto supone una valoración previa, tanto de las aptitudes como de la capacitación del trabajador (capacidad).

Lo que caracteriza a esta fórmula es que el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajo, es decir, que deberá recibir cuando menos el salario mínimo, mismo que está determinado en el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".

2. UNIDAD DE OBRA. Guillermo Cabanellas (17) da una explicación de manera descriptiva señalando que "e

---

17 Cabanellas, Guillermo. op. cit. pág. 248 y ss.

trabajo a destajo o por unidad de obra es un sistema por el cual se calcula la retribución directa con el rendimiento del trabajador. El salario no es fijo, sino que varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene. Es variable, ya que se modifica, aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado. Cada pieza terminada se ahorra con una cantidad fija y la cantidad de unidades producidas durante la jornada, multiplicadas por esa base remunerativa, dará el salario de cada día.

"En cuanto a la naturaleza, se ha estimado que el salario a destajo origina un trabajo no subordinado, sin tener para ello en cuenta el hecho de que la modalidad remunerativa no modifica ni los derechos ni las obligaciones de las partes, ni el carácter contractual de la prestación laboral, lo que ocurre es que la retribución que percibe el trabajador se somete al resultado obtenido. Se introduce un factor aleatorio y una participación en el riesgo de la producción, a cargo entonces del trabajador.

"Como ventaja del sistema se citan: a) el menor

costo de la fabricación; b) el aumento de la productividad, por el estímulo que experimenta el trabajador; c) el mayor perfeccionamiento personal que el obrero procura para producir más; d) la menor vigilancia empresarial que requiere; e) los mayores beneficios que para ambas partes promueve; f) fijación más exacta de los costos de producción.

"Frente a ellos se puntualizan estos inconvenientes:

a) provoca un desgaste suplementario de las energías del trabajador, víctima de su codicia salarial;

b) produce en realidad una disminución del salario, por la mayor competencia que origina; c) Tiende a prolongar la jornada laboral e incluso a violar los máximos permitidos como horas extraordinarias; d) contribuye al desempleo obrero; e) tiende a producir estímulos de menor calidad, sacrificando ésta ante la cantidad.

"La fijación del salario por obra deberá considerarse la proporción entre remuneración y tiempo, a fin de que el trabajador perciba, por el tiempo efectivo correspondiente a la jornada máxima legal, el salario mínimo establecido por la ley o el salario básico estipulado con los convenios normativos. En la fijación a la tarifa a destajo hay

una valoración de tiempo. Sólo que esa valoración se aplica a la ejecución de una obra determinada y se abona teniendo en cuenta el rendimiento".

El artículo 85, de la Ley Federal del Trabajo en su segundo párrafo, fija la base: "la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos".

Esto equivale a establecer que si el pago en cada semana, aún cuando el número de piezas elaboradas por el trabajador no alcance, por su pago individual, el monto del salario mínimo, el patrón deberá pagar el salario mínimo diario, multiplicando por el número de días que labora.

Si el trabajador no cumple con el número de piezas que de común acuerdo hayan establecido, sin justificación alguna, el patrón podrá rescindir el trabajo pero en ningún caso dejará de pagar el salario.

Para el caso de indemnización y vacaciones, el segundo párrafo del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo menciona que cuando el salario se paga por unidad de obra y, en general cuando la

retribucion es variable, se tomara como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los últimos 30 días efectivamente laborados o si en ese lapso hubiese habido un aumento de salario, se tomara como base el precio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de esa fecha del aumento.

3. POR COMISION. Es una forma de pago que se utiliza generalmente en el comercio. El maestro de la Cueva señala que "la comision es una forma de salario que consiste en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realiza para la empresa a la que presta sus servicios". (10)

El monto de la comision no debera ser interior al salario minimo. Puede alegarse que ello dependera de los resultados de la eficiencia. La disminucion frecuente del volumen de operaciones faculta al patron a rescindir la relacion laboral, sin que implique disminucion al salario minimo.

Es posible que dada la naturaleza de la empresa, el sistema de pago sea mixto; ademas de la comision se

otorgue alguna cantidad fija, que garantice incluso el pago del salario mínimo.

También la comisión puede fijarse de dos maneras diferentes, bien mediante un porcentaje sobre el precio final de venta, bien mediante una tarifa, fijada en pesos y centavos, por unidad vendida.

La primera forma responde a un concepto administrativo anacrónico ya que, de no plantearse en términos adecuados, cualquier proceso inflacionario repercutirá de inmediato sobre los costos de mano de obra. Situación parecida se puede producir con incrementos fiscales. La segunda más razonable, puede implicar sin embargo un ajuste constante del salario, para el caso de que los precios se eleven desmesuradamente.

Aún cuando la Ley no señala de manera expresa, dada la analogía de situaciones, resulta evidente que el salario a comisión le sea aplicable el mismo principio del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo.

4. A PRECIO ALZADO. Es una de las formas aceptadas tanto por el derecho civil como por el derecho del trabajo para cubrir el pago de una obra contratada



a una persona en particular.

Los elementos que integran el contrato de obra a precio alzado son cuatro:

- a) "La dirección de una persona que recibe el nombre de empresario y que es quien ordena la obra;
- b) la entrega, por su parte, de materiales para la ejecución de la misma;
- c) la que ejecuta el trabajo hasta su terminación, y
- d) el pago total que se efecta al concluir o entregar la obra".

El riesgo de la obra corre a cargo del empresario hasta el acto de la entrega, siendo asimismo su responsabilidad la morosidad en recibirla, así como los perjuicios que se resientan por su incumplimiento. Por su parte el encargado en realizar la obra tiene el derecho de fijar el precio y la libertad de llevar a cabo el trabajo, con arreglo a su capacidad y conocimientos. Sólo en el caso de no fijarse en precio global porque la naturaleza del trabajo no lo permita sino hasta el momento de estar en proceso la obra, se convendrá por las partes fijarlo hasta su conclusión.

Señala Mario de la Cueva que "esta modalidad del salario aproxima la relación de trabajo al contrato de obra a precio alzado, el cual, como sabemos, está regido por el derecho civil, pero la diferencia consiste en que, independientemente de la relación de subordinación, en el contrato de derecho civil el constructor de la obra pone su actividad y los materiales en tanto en la relación de trabajo, el obrero pone únicamente su actividad". (19)

A este tipo de salario no hay razón alguna para que no se le aplique también el segundo párrafo del artículo 85, pero es evidente que ello requerirá una determinación precisa del tiempo que exija el trabajo de tal manera que el pago no sea nunca inferior al salario mínimo.

5. DE CUALQUIER OTRA MANERA. La expresión con que concluye el primer párrafo del artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo da pauta para la adopción legal o convencional de cualquier fórmula para determinar el salario. De hecho la Ley contempla otras soluciones como: el salario por viaje en los trabajadores de los buques artículo 196; el salario

---

19 De la Cueva, Mario. Op. cit., pág. 222

por día, por viaje, por boletos vendidos, de los trabajadores de autotransporte artículo 257; el salario por los pesos de los bultos de los maniobristas de servicio público artículo 270; el salario por uno o varios eventos o funciones o por temporadas, de los deportistas, actores y músicos artículo 306.

### III. TRABAJADORES O EMPLEADOS DE CONFIANZA.

La doctrina ha pretendido diferenciar los conceptos entre trabajador y empleado; sin embargo nos parece aceptable el estudio realizado por el maestro Ludovico Barassi mismo que en el presente capítulo seguiremos para explicar que no existen dos categorías de personas entre trabajadores y empleados si no una sola.

Ludovico Barassi (20), señala que para distinguir a los empleados de los obreros, se han invocado los siguientes criterios de diferenciación:

1. Se habla de "empleado" cuando el trabajo es manual. Este criterio, afirma Barassi, "...no es exacto de modo absoluto. No existe una prestación de trabajo que sea exclusivamente intelectual o exclusivamente manual..." (21)
2. El obrero es pagado por semana o por quincena, mientras que el empleado es pagado por mes. Tampoco es aceptable, para Barassi; en primer lugar porque se trata de un criterio puramente exterior, que no

---

20 Barassi, Ludovico. Tratado de derecho del trabajo. editorial Alfa. Tomo I. Buenos Aires 1966. p. 514-515.

21 Ibidem.

se refiere a la estructura de las dos zonas de trabajo y, en segundo término porque hay trabajadores manuales como los choferes, que son pagados por mes.

Este criterio tiene un cierto valor aplicable en la legislación mexicana porque refiriéndonos a la fracción VII del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo señala "...no producir efecto legal... la estipulación que establezca...: VII: Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros", por otra parte el artículo 98, establece que no podrá exceder de una semana el pago del salario a las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores, concluyéndose la sinonimia entre "obrero" y trabajador manual", esta distinción no es terminante, toda vez que sólo se refiere a un criterio externo; es decir, a la forma de pago.

3. Hay especialidades que son desarrolladas casi exclusivamente por obreros como los de la industria mecánica, mientras que otras actividades son casi exclusivas de "empleados" por ejemplo: el comercio y el trabajo en oficinas. Barassi observa, oponiéndose a ese criterio, que el dependiente de una empresa

de ventas es obrero, mientras que un ingeniero presta sus servicios, fundamentalmente, en el taller.

4. El empleado tiene funciones de "colaboración", en relación de subordinación, con el empleador y el obrero no se encuentra en esa condición.

Para Barassi este es el criterio que ha tenido mayor fortuna, aún cuando tampoco es un criterio plenamente aceptable porque, en última instancia, todos los trabajadores "colaboran" con la empresa. En realidad la idea es que el "empleado" realiza funciones, predominantemente intelectuales" aunque sean de modesta importancia, como en las tareas subalternas que serían propias del empleador en la realización y desenvolvimiento de la actividad de la empresa, en los campos técnicos o administrativos". (22)

En rigor, y toda vez que no existe un tratamiento diferencial entre los obreros: trabajadores básicamente manuales, y los empleados: trabajadores fundamentalmente intelectuales, salvo respecto de la oportunidad en el pago del salario, esta distinción, en última instancia, tiene un valor relativo, ya que "la igualdad desde un punto de vista jurídico implica la posibilidad o capacidad que tiene una persona de adquirir

derechos o contraer obligaciones, cualitativamente propios de todos aquellos sujetos que se encuentran en esa misma situación jurídica determinada (23)"; por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna entre las personas que entregan su energía de trabajo a otro. Por esta razón se uniformo la terminología que se ven a utilizando entre trabajador, obrero o empleado, designándolo con el término de "trabajador", entendiéndose por este al sujeto primario de las relaciones de trabajo.

A. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO "B" FRACCION XIV.

- El artículo 123 Constitucional establece que: "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán":

- "B" entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores".

"Fracción XIV. La Ley determinará, los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad

---

23 Burgos, Ioneo. Las garantías individuales. Editorial

Porrúa México, 1966. pag. 244.

social".

A continuación se hará un análisis de los principios que establece esta tracción:

Primero que debemos entender por "La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza". Así tenemos que el artículo 59 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala quienes "son Trabajadores de Confianza".

I. Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requieren la aprobación expresa del Presidente de la República.

Así tenemos que los servidores públicos superiores son nombrados discrecionalmente por el Ejecutivo Federal como son: Secretario del Despacho; el Procurador General de la República; al titular del órgano u órganos por el que se ejerza el Gobierno en el Distrito Federal el Procurador General de Justicia del Distrito Federal; toda vez que es una facultad consagrada en el artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con la aprobación del Senado, nombrar a los Ministros; Agentes Diplomáticos, Cónsules Generales; Coroneles y demás oficiales superiores del Ejército, Armada y Fuerza Aérea; así como de los empleados superiores de Hacienda y Magistrados del



Tribunal Fiscal.

Con la aprobación de la Asamblea de Representantes podrá nombrar a los Magistrados del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.

Algunos directores de organismos descentralizados, también son nombrados por el Presidente de la República, cuando la Ley Orgánica respectiva así lo establezca.

II. El Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

a. Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel Directores Generales, Directores de Área, Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento:

b. Inspección, Vigilancia y Fiscalización; exclusivamente a nivel de las Jefaturas y Subjefaturas, cuando estén considerados en el

presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

- c. Manejo de los fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de estos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.
- d. Auditoría: a nivel de auditores y subauditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las contralorías o de las áreas de auditoría.
- e. Control directo de adquisiciones: cuando tenga la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

- f. En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.
- g. Investigación Científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.
- h. Asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos: Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las Dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las entidades.
- i. El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías Particulares o Ayudantías.
- j. Los Secretarios Particulares de: Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor y Director General de las Dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la tracción I de este artículo.

k. Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.

l. Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

Han de considerarse de base todas las categorías con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

La clasificación de los puestos de Confianza en cada una de las dependencias o entidades, formara parte de su catalogo de puestos.

III. En el Poder Legislativo, en la Cámara de Diputados: el Oficial Mayor; el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General; los Cajeros de la Tesorería; el Director General de Administración; el Oficial Mayor de la Gran Comisión; el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda, el Contador y el Subcontador Mayor; los Directores y Subdirectores; los Jefes de Departamento, los Auditores; los

Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

En la cámara de Senadores: Oficial Mayor; Tesorero y Subtesorero.

IV. En el Poder Judicial: los secretarios de los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas.

Ahora bien la propia tracción de la ley declarará que "disfrutarán de las medidas de protección al salario"

Nuestra Ley Federal del Trabajo determina, en su artículo 90 que "los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula". Basta estimar que el trabajador puede hacer lo que libremente determine con la cantidad o el objeto que se le otorga, para que se trate de salario.

A su vez, la Ley Federal del Trabajo consagra en el artículo 99 de modo especial la irrenunciabilidad del derecho a percibir el salario que comprende también el derecho a percibir los salarios devengados, con esto se procura proteger al trabajador

en contra de maniobras que eventualmente conduzcan a que no perciba la totalidad del salario convenido o devengado.

Debe de ser el propio trabajador, quien personalmente ha de recibir el pago. Solo en el caso de imposibilidad del trabajador el pago puede hacerse a la persona que éste designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

Por su parte el artículo 100 de la misma ley previene que el pago hecho en contravención a lo dispuesto por el párrafo anterior no libera de la responsabilidad al patrón.

El artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo determina que el salario en efectivo deberá pagarse, precisamente, en moneda del curso legal, y queda prohibido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir a la moneda.

También la Ley establece en su artículo 108 y 109 que el pago debe efectuarse, en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, en días laborables, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo "Las prestaciones en especie deben ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo"

"La obligación del patron de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en la Ley"

Su autorización legal se encuentra referida en los supuestos de los artículos 42 y 427 de la Ley Federal del Trabajo.

En el artículo 107 de la propia Ley en mención consagra la prohibición de imponer multas a los trabajadores "cualquiera que sea su causa o concepto"

El salario no es susceptible de embargo, ni de retenciones, descuentos ni deducciones, salvo en los siguientes casos especialmente señalados en la Ley:

1. Cuando el trabajador contraiga deudas con el Estado por concepto de anticipo de salarios, pagos hechos con exceso, errores, pérdidas
2. Cuando se trate de cuotas sindicales o de cooperativas o de cajas de ahorro, siempre que el empleado hubiera dado previamente su conformidad
3. Cuando se trate de descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado con motivo de obligaciones contraídas por el trabajador.

4. Cuando se trate de embargos por conceptos de alimentos, y
5. Cuando se trate de obligaciones consentidas derivadas de la adquisición o uso de casas baratas. Salvo en estos tres últimos casos, en los demás el descuento no puede exceder del treinta por ciento del importe del salario total.

También se estableció que las deudas contraídas por los trabajadores con sus patronos, en ningún caso devengarán intereses.

El artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo señala "Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfrutan de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrono.

El artículo 67 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado establece también una pensión por invalidez para los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo si hubiesen contribuido al Instituto cuando menos durante 15 años en los mismos términos que la



pensión por vejez.

Por su parte el artículo 87 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado previene que cuando un trabajador que no tenga derecho a

pensión por jubilación, vejez o invalidez y se separe definitivamente del servicio, se le otorgara una indemnización global o equivalente al monto total de las cuotas con que hubiere contribuido, a) solo en caso de que haya prestado de uno a cuatro años de servicio, b) El monto total de las cuotas más 45 días de su último sueldo básico si tuviese de cinco a nueve años de servicio c) El monto total de las cuotas más 80 días de su último sueldo básico si hubiera permanecido en el servicio de diez a catorce años. Si el trabajador falleciere sin tener derecho a las pensiones mencionadas, el Instituto entregará a sus beneficiarios, en el orden establecido por el artículo 75 de la Ley que se comenta, el importe de la Indemnización global.

La muerte del trabajador por causas ajenas al servicio y siempre que hubiere contribuido por más de quince años, así como la de un pensionado por jubilación, retiro por edad avanzada y tiempo de servicios y cesantía por edad avanzada, invalidez, dan origen a las pensiones por causa de muerte, que son las de viudez, concubinato, orfandad o a los ascendentes, en su caso, debiéndose calcular la pensión a los familiares

derechohabientes del trabajador fallecido, en el orden que establece el artículo 75 de la Ley del Instituto y Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, tienen una pensión equivalente al 100% de la que hubiere correspondido al trabajador en los términos de los artículos 57 y 63, o del artículo 83 en el caso del servidor público fallecido a los sesenta años o más de edad con un mínimo de diez años de cotización.

Los familiares derechohabientes del pensionista fallecido, en el orden establecido en el artículo 75, tienen derecho a una pensión equivalente al 100% del importe de la pensión que venía disfrutando el pensionista a quienes se les aplicará el mismo criterio seguido en el anterior párrafo.

Por último señala que "gozarán de los beneficios de Seguridad Social"

El nuevo régimen de prestaciones que con el carácter de obligatorias establece la ley vigente del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, reglamentaria del artículo 123 Constitucional apartado "D" fracción XI misma que estimamos deber ser examinada en los siguientes aspectos 1) a quienes se les aplica; 2) cuáles son las prestaciones que establece y 3) cuáles son las bases económicas y legales del régimen que adopta.

1. Según el artículo 10. de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, ella se aplica: a los trabajadores al servicio civil de las dependencias y de las entidades de la Administración Pública Federal que por Ley o por acuerdo del Ejecutivo Federal se incorporen a su régimen, así como a los pensionistas y a los familiares derechohabientes de unos y otros; a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal en los Estados y Municipios y a sus trabajadores en los términos de los convenios que el Instituto celebre de acuerdo con la Ley y las disposiciones de las demás legislaturas locales; a los diputados y senadores que durante su mandato constitucional se incorporen individual y voluntariamente al régimen; a las agrupaciones o entidades que en virtud de acuerdo de la Junta Directiva se incorporen al régimen de esta ley.
  
2. El artículo 30. señala con carácter de obligatorio las siguientes prestaciones:
  - a) Medicina Preventiva
  - b) Seguro de Enfermedad y Maternidad
  - c) Servicio de Rehabilitación
  - d) Seguro de riesgo de trabajo
  - e) Seguro de Jubilación

- f) Seguro de Retiro por Edad y Tiempo de Servicios
- g) Seguro de Invalidez
- h) Seguro por Causa de Muerte
- i) Seguro de Cesantía en Edad Avanzada
- j) Indemnización Global
- k) Servicio de Atención para el Bienestar y el Desarrollo Infantil
- l) Servicios Integrales de retiro a jubilados y pensionistas
- m) Arrendamiento o Venta de Viviendas de Habitaciones económicas pertenecientes al Instituto
- n) Préstamos hipotecarios para la adquisición en propiedad de terrenos y/o casas, construcción, separación, ampliación o mejoras de las mismas; así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos
- o) Préstamos a mediano plazo
- p) Préstamos a corto plazo
- q) Servicios que contribuyen a mejorar la calidad de vida del servidor público y familiares derechohabientes
- r) Servicios Turísticos
- s) Promociones Culturales, de Preparación Técnica, Fomento Deportivo y Recreación
- t) Servicios Funerarios.

De las prestaciones señaladas se benefician las siguientes personas.

- a) Del seguro de enfermedad no profesionales, el trabajador, el pensionista y sus familiares, si dependen económicamente de aquellos de conformidad con los artículos 23 y 24 de la ley en mención señala el artículo 20 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado que tendrá derecho.
- b) Señala el artículo 20 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicio Sociales de los Trabajadores del Estado, que tendrán derecho del seguro de maternidad, la mujer trabajadora, y la esposa o concubina del trabajador o pensionista.
- c) De las prestaciones sociales como son las de promoción para el mejoramiento del nivel de vida, del nivel social y cultural, los trabajadores y sus familiares.
- d) De la jubilación, del seguro de vejez, de invalidez y de la indemnización global, los trabajadores mismos

Tienen derecho a la jubilación los trabajadores con treinta o más años de servicios y las trabajadoras con 28 años o más de servicio e igual tiempo de contribución al Instituto. La

jubilación da derecho al pago de una cantidad equivalente al 100% del sueldo regulador, o sea, el promedio de los sueldos disfrutados en el último año.

Los artículos 61 a 63 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado establece que a la pensión de retiro por edad y tiempo de servicio tienen derecho los trabajadores que habiendo cumplido 55 años de edad, tuviesen 15 años de servicio como mínimo e igual tiempo de contribución al Instituto. El monto de esa pensión va desde el 50% del sueldo básico disfrutado en el último año, cuando sólo se han prestado 15 años de servicio, hasta el 95% cuando se han cumplido 29 años de dichos servicios.

Respecto de las habitaciones económicas, nos habla ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado en sus artículos del 100 a 126 de los préstamos hipotecarios, y del fondo de la vivienda que permite al trabajador obtener crédito barato y suficiente para la adquisición, construcción, reparación, ampliación de sus habitaciones, así como para financiar programas de construcción de habitaciones para los trabajadores, de los préstamos a corto plazo, la ley establece un sistema de protección en favor de éstos para librarlo de las operaciones usureras.

3. De conformidad con el nuevo régimen, la organización

economica y financiera del sistema adoptado rebasa, en primer término, en las aportaciones que deben de hacer los empleados, los pensionistas y los organismos a los cuales se les aplica la ley.

Establece el artículo 16, de la ley en comento que los trabajadores deben aportar al Instituto como cuota obligatoria el ocho por ciento del sueldo básico que disfruten, la cual servirá en un dos por ciento para cubrir el seguro de enfermedades no profesionales y de maternidad y el seis por ciento restante para tener derecho a las demás prestaciones legales. La cuota del seguro de enfermedades no profesionales y de maternidad en favor del pensionista y sus familiares, se cubrirá mediante un cuatro por ciento sobre la pensión, un dos por ciento de la pensión a cargo de la entidad u organismo público correspondiente y otro dos por ciento de la misma pensión a cargo del Instituto.

Por su parte las entidades y organismos públicos a los que se les aplica el artículo 21 y 22 de la ley, deben cubrir al Instituto los siguientes porcentajes sobre los equivalentes al sueldo básico de los trabajadores: un seis por ciento para cubrir el seguro de enfermedades no profesionales y de maternidad; 0.75 por ciento para cubrir integralmente el seguro de accidente y de enfermedades profesionales y seis por ciento para cubrir las demás prestaciones.

El artículo 177 de la Ley previene que si en cualquier tiempo los recursos del Instituto no bastaren para cumplir con las obligaciones a su cargo, el déficit será cubierto por las entidades y organismos a los que se aplica la ley, en la proporción a que cada uno corresponde.

También se ha querido proteger el derecho del trabajador a la pensión y a la jubilación, y así lo establece el artículo 186 de la Ley que señala que su derecho a ellas es imprescriptible; que es nula toda enajenación, cesión o gravamen de las pensiones ya devengadas o futuras y que son inembargables a menos que haya orden judicial para hacer efectiva la obligación de dar alimentos o cuando se trate de exigir el pago de adeudos al Instituto.

#### B. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Señala Mario de la Cueva (24) "ahí donde esta en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de su establecimiento, el orden esencial que debe reinar entre los trabajadores, debe de hablarse de empleados de confianza. Serán pues y desde luego, las personas que tengan en sus manos la marcha general de la negociación, a cuya habilidad y honradez queda confiada,

---

24. Cueva, Opus. cit. Pág. 242



directores y administradores, encargados de supervisar todas las labores, puestos superiores de vigilancia, vigilancia general de los establecimientos, encargados de mantener el orden, etcétera; y además un grupo de empleados personales del patrono, determinado por las necesidades múltiples de una empresa que, en ocasiones, obligan a mantener en absoluto secreto determinadas cuestiones".

Este "tipo" de trabajadores cuyas características especiales y tratamiento diferencial, exigen una clara delimitación del concepto legal.

El artículo 92. de la Ley Federal del Trabajo establece: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto". "Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

Del texto referido se desprenden tres problemas fundamentales: Primero: qué debemos entender por "son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización"; Segundo: qué por "cuando tengan carácter general"; y tercero: qué por "trabajos personales del patrono."

A continuación analizaremos cada una de estas interrogantes:

Primero, que debemos entender por "Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización".

La Enciclopedia Universal Ilustrada, Espasa Calpe, define "dirigir" como enderezar, llevar rectamente una cosa hacia un término o lugar señalado; guiar, mostrando o dando señas de un cambio; encaminar la intención y las operaciones a determinado fin: gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una dependencia o para el éxito de una pretensión. El criterio, aplicado a la materia laboral, significaría: establecer los lineamientos necesarios, las reglas, para la prestación de los servicios de los trabajadores.

Fiscalización deriva de fiscalizar; fiscalizar es criticar, sindicar y también averiguar las acciones y obras de otro; vigilar, inspeccionar. La fiscalización equivale a vigilancia o inspección.

Vigilancia, es el cuidado y atención exacta de los casos que están a cargo de uno; significa valor sobre una persona o cosa o atender exacta y cuidadosamente de ella. En nuestro derecho significa velar por el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la prestación de servicios de uno o más trabajadores.

Inspección es la acción y efecto de inspeccionar. Inspeccionar es examinar, reconocer atentamente una cosa; cuidar de que se cumpla y ejecute aquello que está determinado. Aplicada a nuestra materia, inspeccionar implica cuidar que se cumplan y ejecuten los lineamientos señalados para la prestación de servicios de uno o más trabajadores, criterio similar al dado para la palabra "vigilancia".

En consecuencia, fiscalización, vigilancia e inspección son términos sinónimos. En rigor muchos trabajadores, sin ser de confianza, realizan funciones de Dirección, inspección, vigilancia y fiscalización.

- Segundo. Que debe entenderse por "cuando tengan carácter general".

Mario de la Cueva (25), a este propósito, explica que la expresión "cuando tuvieran carácter general" tiene por objeto restringir las posibilidades de designar trabajadores de confianza pues "la función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa a sus intereses y fines generales; es decir, cuando se trate de funciones que se realizan en substitución del patrono".

Euquerio Guerrero (26), dice a este propósito, que: "La Ley incluye una característica que ha sido objetada por los grupos empresariales cuando se dispone que las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización deben de tener carácter general pues se manifestó que con ello se introduce elemento de duda y conflicto -agrega el autor- el propósito que tuvo el legislador fue el de referirse a esas categorías superiores de empleados para no incluir a todos aquellos que ejerzan, así sea accidentalmente, alguna de tales funciones".

Tercero, que por "trabajos personales del patrón. La última parte del artículo 90. expresa que también son de confianza los trabajadores que realicen trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

En primer término surge la duda a propósito de quien sea el "patrón" cuando se trata de personas jurídico-colectivas.

En segundo término y por lo que se refiere al concepto mismo de "trabajo personal dentro de la empresa o establecimiento", nos parece que significa aquellas actividades que el patrón podría realizar personalmente pero que en ocasiones por necesidad y en otros por comodidad, delega en otras personas.

---

26 Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Ediciones Porrúa, México 1966. Pág. 45.

Es claro que al otorgarse los nombramientos, se debe de determinar las atribuciones que correspondan a los puestos de confianza. Por ello se recomienda que en todas las Dependencias se lleve a cabo un estudio minucioso que permita determinar a ciencia cierta quienes son trabajadores de confianza. Para alcanzar este objetivo resulta indispensable llevar a cabo una descripción y un análisis de puestos que destaque que se trate de un puesto de dirección, vigilancia, inspección o fiscalización.

### C. SITUACION JURIDICA DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA

El Estado, como toda persona colectiva, necesita de la participación del individuo o personas físicas, para que realice en particular sus tareas o cometidos, para ejercitar los derechos y cumplir las obligaciones que le corresponden.

La regulación de esas relaciones, ha dado lugar a diversas corrientes de opinión, acerca de que derechos puede otorgarse a los trabajadores, que sean compatibles con el interés del Estado.

La doctrina se escinde y un sector considera que los derechos de los trabajadores del Estado son iguales que los de cualquier otro trabajador y otro sector, estima que el Estado no es patrón común y corriente, ni una empresa mercantil, toda vez

que el Estado no explota a sus trabajadores, ni obtiene lucro, ni utilidades y tampoco hay una lucha de clases sociales entre el Estado, llamado por algunos patrón y sus trabajadores.

En nuestra opinión, evidentemente el Estado no es un patrón que obtenga lucro y utilidades y es muy dudoso que obtenga la plusvalía del trabajo de sus servidores; sin embargo el Estado debe otorgar sin distinción a sus trabajadores todos los derechos y prestaciones que sean acordes con su situación jurídica - laboral.

En tal virtud la tendencia del legislador ha sido la de limitar los derechos de los trabajadores de confianza que no se encuentran debidamente clasificados en el artículo 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, creando un sistema discriminatorio para estos trabajadores, toda vez que la Ley en mención en su artículo 8o. establece que "quedan excluidos del régimen de esta Ley: Los empleados de confianza", precepto con el que estamos de acuerdo solo para aquellos trabajadores que están bien señalados en la Ley Burocrática así como en las leyes orgánicas respectivas de cada dependencia gubernamental.

El anterior artículo que comentamos carece de apoyo constitucional ya que la situación jurídica de las personas que prestan sus servicios al Estado Federal, quedo definida, como

garantía social, con su inclusión del apartado "B" del artículo 123 Constitucional que establezca que el Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deber expedir leyes sobre el trabajo las cuales regiran: "B". Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. En consecuencia, las controversias derivadas de la relación de trabajo entre los titulares de las dependencias de los Poderes de la Unión y los trabajadores de confianza al servicio de las mismas, deben ser resueltos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que es el único competente, constitucionalmente, para dirimir dichos conflictos, toda vez, que el precepto que se comenta no los excluye y deben quedar comprendidos en el campo de su jurisdicción. (27)

No obstante que estos trabajadores de confianza y que como lo afirmamos están protegidos por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, su situación jurídica se encuentra aún limitada por ejemplo:

1. Se ha establecido que no tienen derecho a la estabilidad en el empleo, situación con la que coincidimos parcialmente, ya que la Ley Burocrática, carece de hacer una enunciación bien detallada y que contemple todos los puestos que deberan ser de

---

27 Jurisprudencia número 212, publicada en el Apéndice 1917-1965 Quinta parte, pág. 222

confianza; toda vez que en la Administración Pública Federal se otorgan puestos de confianza fuera de los enunciados en el artículo 5o. de la Ley en mención, por lo que considero que estos puestos no clasificados y a los que se les otorgue el carácter de confianza deberán tener derecho a una estabilidad relativa, entendiendo por esta aquella relación laboral que se encuentra limitada, es decir por un período establecido para desempeñar el cargo público siempre y cuando no exista motivo para su remoción.

2. Las condiciones de trabajo que rigen en una empresa o establecimiento y las que determine un contrato colectivo, serán aplicables a los trabajadores de confianza. Para que algún beneficio no les sea aplicado como excepción, se expresará en el convenio que celebre el titular de la dependencia y la representación sindical. Las condiciones de trabajo serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten.

La exclusión de los trabajadores de confianza de las disposiciones de los contratos colectivos no implica, en modo alguno que esos trabajadores puedan quedar en condición de inferioridad respecto de los demás trabajadores de la dependencia, porque



ello violaría lo dispuesto por el artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Burocrática de conformidad con su artículo 110.

3. Se ha pretendido que una causal de remoción de los trabajadores de confianza es la prevista en el artículo 105 de la Ley Federal del Trabajo, que deriva de la pérdida de la confianza, no atribuye a los titulares de las dependencias de la Administración Pública Federal una facultad discrecional. En todo caso es necesario que exista un motivo objetivo.

En este sentido la corte, señala con precisión lo siguiente:

"Esta Suprema Corte, en jurisprudencia constante ha sostenido que para estimar justificada la separación de un trabajador de confianza no basta que el patron demandado diga que le ha perdido la confianza, sino que debe hacer valer un motivo objetivo para la pérdida de dicha confianza".(28)

---

28 Amparo Directo 2544/1951. Isauro Montemayor Martínez. 29 de octubre de 1952. Cuarta Sala. Boletín 1952. Pág. 671

Actualmente no existe reglas de los motivos que puedan determinar la perdida de la contianza. Por ello pueda afirmarse que se trata de una cuestion en la opera la facultad discrecional de los tribunales del trabajo.

#### IV. LOS CONVENIOS INDIVIDUALES Y LAS LIQUIDACIONES

En la actualidad la Autoridad Judicial Laboral es la que tiene la responsabilidad de aprobar los convenios que les son presentados. Sin embargo, estos tipos de convenios de liquidación en su gran mayoría se oculta la "renuncia" que los trabajadores hacen de sus derechos.

En el presente capítulo haremos el comentario de algunas formas de terminación y rescisión de la relación laboral y de manera especial de los trabajadores de confianza al servicio de la Federación, así como la manera de finiquitarlos.

Ya en párrafos anteriores sostuvimos la idea de que la estabilidad de este tipo de trabajadores de confianza debe de ser relativa, es decir, el derecho a conservar su trabajo no es necesariamente en forma indefinida, sino por un tiempo en que la naturaleza de la acción lo exija; pero si ésta es indefinida (caso que sucede en la gran mayoría de los empleados de confianza al servicio del Estado, toda vez que no se señala en el inicio de la relación, el periodo para el desempeño del cargo público) no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Para el caso de que la relación de trabajo fuera por tiempo y obra determinada y subsistiera la materia de trabajo; el trabajador podrá continuar laborando, es decir, el titular de la

Dependencia Federal, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente.

#### A. EL CONVENIO.

De todos es sabido que en la gran mayoría de trabajadores de confianza, en muchos de las ocasiones no existe motivo legal para que sean cesados de los efectos de su nombramiento, por lo que entonces deberá de hablarse de una terminación de trabajo que permita a ambas partes patrón y trabajador a llegar a un acuerdo a fin de que con la "renuncia" de estos últimos y el pago de una indemnización les permita vivir mientras encuentran otro empleo; reitero que esto que sostenemos sólo será para aquellos trabajadores que no se encontrarán clasificados en el artículo 59 de la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Antes de entrar al tema que nos ocupa se debe hacer la distinción que existe entre rescisión y terminación. Su diferencia es la imputabilidad a una persona, toda vez que la rescisión siempre habrá un sujeto responsable, lo que en la terminación no. Aún cuando en la terminación se habla del mutuo consentimiento como causa, también debemos entenderla como la concurrencia de voluntad de ambas partes.

Afirmaciones que son importantes porque se refiere a las

acciones que puedan ejercitarse ante la Junta o a las indemnizaciones a reclamar por el trabajador.

Ahora pasaremos a analizar una de las formas contempladas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para dar por terminada la relación de trabajo misma que se desprende del artículo 46 fracción I y clasificada bajo el rubro de "RENUNCIA", en la que debe mediar la aceptación del patrón para configurar un mutuo consentimiento.

A este respecto es ilustrativa la tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de la Nación que dice "Ahora bien, el hecho de que el actor hubiera continuado trabajando después de presentar la renuncia, no invalida ésta, pues si cambió de opinión y no quería que la renuncia surtiera efectos, bien podría hacerlo saber al patrón, antes de que este le notificara la aceptación y entonces, si hubiera cesado el derecho del patrón para aceptar la manifestación voluntaria de terminación del contrato... por otra parte, la circunstancia de que el patrón hubiera continuado pagando los salarios de los trabajadores no implica consentimiento de aquél o manifestación de que no aceptaba la renuncia, sino sólo el cumplimiento... de la obligación de pagar la contraprestación correlativa a la labor desempeñada en tanto se acepta la renuncia". (29)

Sin embargo el mutuo consentimiento es un tipo de terminación de relación laboral que en rigor se distraza, constituyendo un auténtico despido, toda vez que generalmente los trabajadores suelen otorgar su "renuncia" acompañados de un finiquito amplísimo en favor de la Institución y, eventualmente, retribuidas con una "gratificación" inferior al importe de las indemnizaciones, que encubren, ciertamente, despidos injustificados.

A propósito de estas "renuncias", surge la duda de si no son contrarias a lo dispuesto en el inciso h) de la fracción XXVII del artículo 129 Constitucional, del apartado "A", que sanciona con la nulidad toda estipulación que implique renuncia de algún derecho consagrado a favor del trabajador en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. Lo que en realidad no es así, ya que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, autoriza la renuncia al empleo en su artículo 46 fracción I, y esta sólo será impugnada si hubiera sido lograda o obtenida, existiendo un vicio de voluntad del trabajador, determinando por la mala fe, el dolo o la violencia del patrono, lo que resulta imposible de demostrar, cuando la renuncia consta en documento, pues la autenticidad de la firma hace presumir la

del texto. (30)

Estas "renuncias", no requieren, para su validez de su ratificación ante las Juntas y de la aprobación de estas, porque no constituyen un convenio, ni una liquidación que son las que se mencionan en el segundo párrafo del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora pasaremos al estudio del convenio o liquidación, que se señala en el artículo al que nos referimos en el párrafo anterior, mismo que precisa los requisitos que se deben satisfacer para que los convenios o liquidaciones adquieran validez:

1. Deben hacerse constar por escrito, sin cuyo requisito, serán considerados inexistentes, ya que carecerían de consentimiento, mismo que debe ser otorgado de manera expresa.
2. La exigencia fundamental consistente en una relación circunstanciada de los hechos que motiven el convenio o la liquidación y de los derechos que constituyen su objetivo. Exigencia que tiene como fin que exista una constancia precisa y completa de los hechos, de los derechos que deriven de ellos y las razones que condujeron a las partes

a celebrar el convenio o la liquidación.

3. Deberá ser ratificada la voluntad ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en nuestro caso ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quién lo elevará a Laudo Ejecutoriado a estar y pasar por el para todos los efectos legales.
  
4. La última frase expresa la Junta "lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores". Es de aclarar que no se trata de una simple ratificación del documento, sino que se requiere, que la autoridad Laboral lo analice y apruebe o rechace, esta última disposición es de suma importancia, porque es una obligación de los tribunales que deben impartir equidad al servicio de la justicia laboral, toda vez que les corresponde la defensa del trabajo que pretenda obtener por parte del patrón un aprovechamiento por desconocimiento de sus derechos. Para el caso de celebrarse, este tipo de convenios o liquidaciones el trabajador de confianza no contemplado en el artículo 59 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado tendrá derecho a que se le cubra los salarios devengados, así como de las prestaciones que derivan de sus servicios además de las indemnizaciones según sea el caso de conformidad con el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación



supletoria a la ley Burocrática, que establece: "Las indemnizaciones ... consistirán:"

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios;

II. Si la relación tuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados;

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos, desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Y en este sentido la Corte sustenta la siguiente Tesis. SALARIOS, INTEGRACION DEL. CONVENIOS. En los términos del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, para determinar las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomaran como el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él

cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionados en el artículo 84 del citado ordenamiento; pero si en virtud de un convenio se aumenta el número de días que debe abarcar la indemnización correspondiente, el pago de la misma debe hacerse en los términos del precepto citado, esto es, a base del salario integrado. (31)

Por lo que debemos concluir que la terminación de la relación laboral que aún cuando el trabajador de confianza, presente su "renuncia" (que como se vio a todas luces es un despido) y esta es aceptada por el titular de la Dependencia Gubernamental, este estará obligado a otorgar una indemnización a aquel trabajador que no se encuentra dentro de los supuestos contemplados en el artículo 59 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en base a su salario integrado de conformidad con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria.

---

31 Tesis número 471, publicada en el apéndice 1917-1922.

Quinta Parte, página. 266.

## B. LA TRANSACCION

La transacción es un contrato de gran utilidad y beneficio social, porque evita o pone fin a despendios, disgustos y otros inconvenientes que producen los litigios, según el conocido aforismo "vale más una mala transacción que un buen pleito".

Los abogados litigantes que viven en contacto constante con los pleitos judiciales saben muy bien cuantas desventajas y riesgos acarrearán los litigios y, por ello, suelen pensar en otros aforismos no menos exacto que el primero: "Tres cosas se necesitan para ganar los pleitos: tener la razón, saberla alegar y que se la quieran dar".

La conveniencia social es la de eliminar, mediante una transacción entre las partes, los litigios ya iniciados es reconocida expresamente por parte del Estado al facultar a los funcionarios judiciales a que durante el procedimiento exhorten "en todo tiempo a las partes a tener avenimiento sobre el fondo de la controversia, resolviendo sus diferencias, mediante convenio con el que puedan darse por terminado el litigio", artículo 55, in fine, del Código de Procedimiento Civiles para el Distrito Federal, de aplicación supletoria a la Ley Burocrática, de conformidad con su artículo 11.

Pero que debemos entender por transacción; el Código Civil para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia Federal, nos da su definición de esta en su artículo 2944 que establece que "es un contrato por el que las partes haciéndose recíprocas concesiones terminan una controversia presente o previenen una futura". Estas concesiones pueden consistir simplemente en el reconocimiento o la renuncia de derechos (reales o personales) comprendidos dentro de la relación jurídica controvertida.

Es un contrato bilateral, toda vez que exige concesiones u obligaciones recíprocas. Oneroso, porque los provechos y gravámenes son mutuos, pues si sólo una de las partes hiciera concesiones a la otra parte, se estaría ante la presencia de un desistimiento, de un allanamiento o de una confesión judicial.

Conmutivo, ya que sin la fuerza suelen ser equivalentes las concesiones recíprocas, mismos que varían en su importancia o cuantía con las probabilidades de éxito que tenga cada una de dichas partes al transigir el negocio.

La transacción, al igual que el desistimiento (artículo 34 del Código de Procedimientos Civiles), el allanamiento de la demanda (artículo 404 del Código de Procedimientos Civiles), así como la renuncia, tienden a poner fin al litigio presente

o futuro, pero; la nota distintiva a diferencia específica de la transacción radica en que dicho propósito de pacificación se realiza necesariamente por medio de concesiones recíprocas entre las partes, en tanto que en las tres figuras jurídicas ya mencionadas, las concesiones son sólo para una de las partes.

Los derechos personales de quienes transigen requieren no sólo de la capacidad general para contratar, sino también de la legitimación o poder de disposición sobre la cosa o derecho materia de la transacción.

Para los derechos personales, son tres los requisitos de fondo para que opere la transacción.

1. Una relación jurídica incierta;
2. La base firme de la transacción; y
3. Las concesiones recíprocas.

El primer y último elemento se encuentra expresamente señalado en la definición misma de la transacción artículo 2244 del Código Civil.

1. Acarca del primer elemento, es importante determinar la naturaleza jurídica de las controversias o de las relaciones jurídicas inciertas que puedan ser materia de la transacción, así como los límites a que deben contraerse con respecto a

dichas controversias o relaciones.

Es cierto, no toda controversia o relación jurídica incierta puede ser materia de una transacción, ya que para que exista esta es indispensable que los derechos involucrados en esa controversia o relación jurídica sean derechos que estén en el comercio y que sean susceptibles de enajenarse o renunciarse (artículo 2955, in fine y 2956 del Código Civil).

En cuanto a los límites de la transacción, cabe advertir que ésta es de interpretación estricta, ya que deben contraerse exclusivamente a las cosas o a los derechos sobre los que recayeron las renunciaciones o los reconocimientos que se hicieron en las concesiones recíprocas de las partes (32). (artículo 2962 del Código Civil), deben reducirse exclusivamente a las personas que intervinieron en la transacción.

El alcance de la transacción, la renuncia o reconocimiento han de ser precisos (artículo 6, 7 y 8 del Código Civil) por cuanto al derecho que impliquen las concesiones recíprocas.

2. La base firme de la transacción, es una situación de hecho que las partes toman como cierta o existente para transigir

---

32. Tesis 222 del Seminario Judicial de la Federación de la Jurisprudencia de la 2ª Sala hasta 1973

un asunto, de tal suerte que cuando esa base firme o situación de hecho es errónea la transacción es nula.

3. Las concesiones recíprocas, que por definición deben hacerse las partes en toda transacción, pueden ser muy variables pero podrán reducirse a una "renuncia" o a un reconocimiento de derechos de una parte en favor de la otra, y viceversa; así como la transacción del uso temporal o de la propiedad o de otro derecho real sobre una cosa extraña a la disputa entre partes y que hace una de éstas en favor de la otra, además de los indicados reconocimientos o renunciaciones de derechos.

Es lógico y fácilmente comprensible que se exija casi siempre la formalidad escrita en la transacción, ya que las partes tratan de sustituir la incertidumbre o contienda en torno a una relación jurídica, por una situación de certidumbre y de firmeza con respecto a esa misma relación jurídica. De otra manera la vaguedad o imprecisión a que daría lugar la falta de formalidad, fomentaría el reconocimiento o la persistencia de una contienda, que es lo que precisamente trata de evitarse con la transacción.

Si la transacción es judicial, cobra fuerza de ejecutividad y puede procederse por la vía de apremio a la ejecución de la misma transacción (artículo 500, 501, 505, y 533 del Código de Procedimientos Civiles) de igual manera que si se tratará de

una sentencia elevada a la categoría de cosa juzgada.

La transacción engendra en todo caso a cargo de las partes la obligación fundamental de reconocer el derecho a atenerse a la renuncia que se ha hecho por virtud de la misma transacción. Esta obligación esencial implica dos consecuencias jurídicas concretas.

1. Tener como indiscutible e incontrovertible el derecho que se ha reconocido o la renuncia que se ha hecho (artículo 2953 del Código Civil)
2. Conceder a las partes reciprocas la excepción de transacción. "exceptio litis per transactionem finitae", equivalente a la cosa juzgada (artículo 2953 del Código Civil) si se vuelve a plantearse por cualquiera de las partes la misma controversia (artículo 422 del Código Civil de Procedimientos Civiles).

Los modos generales de terminación de los contratos ponen fin también a la transacción, sin embargo, conviene comentar dos formas especiales que son: la rescisión de la transacción y la nulidad del mismo contrato (artículo 2953, in fine, del Código Civil)

Ya quedo establecido que en un contrato bilateral en sentido



estricto, la transacción puede rescindirse por incumplimiento de las obligaciones a cargo de una de las partes (artículo 1949 del Código Civil), es decir, el indebido replanteamiento de la controversia judicial ya transigida.

La nulidad de la transacción no puede fundarse en un error de derecho, pues las diferentes y encontradas apreciaciones de las partes respecto de la relación jurídica e incierta son precisamente el motivo determinadamente de este contrato.

Esta nulidad de la transacción puede fundarse generalmente en alguna de las siguientes dos causas: la inexistencia de la relación jurídica incierta, o sea la "res dubia" en virtud de que las partes ignorán que ya se dictó sentencia firme que resolvió dicha cuestión (artículo 2958 del Código Civil), o bien, el error sobre la base firme de la transacción es decir, el "caput non controversum" consistente en la situación o hecho que las dos partes tuvieron como ciertos y tomaron como apoyo común o como punto de partida para celebrar el contrato de transacción.

En cambio, no existe error sobre la citada base firme de la transacción y no procede, por consiguiente, la anulación de ésta, cuando las dos partes están instruidas sobre la nulidad de un título o la disputa de ellas es precisamente sobre la misma nulidad (artículo 2955 del Código Civil).

De lo antes comentado podemos concluir que para el caso de que alguna de las partes intentará promover alguna acción por nulidad o por rescisión de la transacción el demandante deberá asegurar previamente de su contra parte la devolución de lo que hubiera recibido por virtud de dicha transacción.

Que la transacción representa un alto interes social de pacificación en las relaciones juridicas inciertas, es decir, aquellas en que las partes no estan seguras de tener éxito en un juicio que se inicia o esta por iniciarse, lo que en la práctica redunda en que un gran número de litigios terminen o se eviten gracias a dicho contrato.

Es por ello que las autoridades laborales están facultadas expresamente para que ehorten a las partes en contienda, para que en cualquier momento y en toda clase de juicio se llegue a un avenimiento o conciliación y así dar por terminada la contienda judicial.

El error de derecho no vicia el consentimiento, ni la causa de nulidad de la transacción.

Que la transacción produce los efectos de la cosa juzgada y evita el replanteamiento del litigio concluido.

### C. IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 fracción XXVII, inciso h) del Apartado "A" señala que "serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque que se exprese en el contrato:... h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores"; y en este mismo sentido la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece en su artículo 10. "Son irrenunciabiles los derechos que la presente Ley otorga".

A continuación haremos el comentario de algunos de estos derechos irrenunciabiles:.

"Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios, cualquier disposición o medida que desvirtue este derecho será nulo". Este es el texto del artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo que encabeza el capítulo relativo a las normas protectoras del salario. A su vez, en el artículo 99 de la Ley que se comenta se consagra de modo especial la irrenunciabilidad del derecho a percibir el salario que comprende también el derecho a percibir los salarios devengados, esto es, los que son producto de su trabajo ya realizado. Significa que la renuncia que el trabajador haga

carecerá de valor. No es lo mismo cuando el trabajador firma un recibo por cierta cantidad de dinero que no recibe; ya que este caso puede configurar acción de robo o fraude por parte del patrón y, si el trabajador está de acuerdo, hasta resultará coludido con el patron por defraudar a otros trabajadores, al riesgo a la Institucion de Seguridad Social u otra autoridad.

Por la misma razón se establece que es nula la cesion de los salarios que el trabajador haga a favor del patron o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación que se le de. En el supuesto de que una persona efectúe donación de una parte o del total de sus salarios a una Institucion de beneficencia o a una familiar esta renuncia quedará sin efecto.

Aparentemente se trata de dos normas declarativas, expresivas de una tesis de politica laboral. En realidad constituyen cortapisas fundamentales que intentan impedir formulas de fraude legal. En todo caso se procura proteger al trabajador en contra de maniobras que eventualmente conduzcan a que no perciben, la totalidad del salario convenido o devengado.

Las renunciias al derecho a percibir el salario a cobrar los salarios devengados son frecuentes, bajo formas simuladas. En algunas ocaciones se plantea en términos de modificacion del

salario.

La aceptación del trabajador de una disminución salarial implica, por fuerza, la violación de la prohibición contenida en el artículo 99.

Sin embargo, la corte, en forma inexplicable resolvió que "La junta actúa correctamente al absolver el patron del pago de los salarios referidos o diferencias de salarios, si es que el trabajador al absolver posiciones admitió haber aceptado la reducción de salario" (33).

La renuncia a los salarios devengados, no se hace en forma expresa, pero el procedimiento habitual consiste en que al trabajador declare haber recibido con anterioridad al pago que se le hace, la diferencia entre la cantidad que se le cubre y el importe de los salarios devengados. Procedimientos paralelos se siguen en las transacciones en que median su indemnización y salarios caídos; la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido la siguiente Jurisprudencia: Trabajadores, Separación voluntaria de los. Las renunciaciones de derechos a que se refieren la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional y el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, son aquellas que pueden pactarse por un trabajador en el contrato de trabajo y que tienen como consecuencia lo que

---

23 Amparo Directo 2515/1964. Felix Garcia. Resuelto el 12 de Mayo de 1964. de Sala. Boletín 1964. p. 247

el obrero se comprometa a no exigir las prestaciones que en su favor establece la Ley Laboral; pero no puede hablarse de renuncia de derechos en tratándose de una terminación voluntaria del contrato por parte del trabajador y con anuencia del patrón, pues en este caso se ejercita un derecho como lo es el establecido por la fracción I del artículo 126 de la Ley de la materia. (34). Los artículos 15 y 126 citados, corresponden al 52 y 53 de la Ley Federal del Trabajo de 1970. Esas fórmulas, a todas luces ilícitas, son toleradas, sin embargo, y aún auspiciadas por las autoridades en ocasiones, en ejercicio de su función conciliatoria. En esa medida no es criticable el procedimiento, pese a su evidente ilicitud, cuando puede estar en juego, de cumplirse rigidamente el precepto legal, la supervivencia de una fuente de trabajo, afectada seriamente en su patrimonio por una conducta. Será necesario que el trabajador interesado tenga plena conciencia del procedimiento, así como del sacrificio económico que implica la falsedad de su declaración en el sentido de haber recibido un pago anterior.

La renuncia otorgada de manera ilícita podrá ser modificada, si se prueba la mentira en que se basa, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 99.

---

34. Jurisprudencia número 242, publicada en el Apéndice 1917-

La aceptación por parte del trabajador de una disminución pura y simple de su salario, bajo el imperio de la Ley vigente, parece que no puede admitirse. Además de los artículos 98 y 99 cabe invocar el artículo 33 del que deriva la nulidad del convenio, el que nunca podrá ser aprobado por contener renuncia a un derecho laboral.

Conforme al artículo 105 de la Ley Federal del Trabajo, el salario no será objeto de compensación. "Por compensación se comprende la extinción de una deuda con otra, entre dos personas que se deben mutuamente alguna cosa, en su totalidad si son iguales o hasta la concurrencia de la menor. Ambas obligaciones deben estar ligadas y exigibles, y poseer igual naturaleza." (35)

Se otorga al salario el derecho de ser preferente a cualquier otro crédito, limitado esta preferencia a los salarios devengados durante el último año, así como a las indemnizaciones debidas a los trabajadores. La preferencia se establece con relación a todo tipo de créditos, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y aquellos a favor de las Instituciones de Seguridad Social, en los términos del artículo 113 de la Ley.

Asimismo, el derecho de los trabajadores para su salario, no

entra a concurso, quiebra, suspensión de pago o sucesión. La junta de conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de salarios e indemnizaciones.



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

Primera: La Doctrina en su mayoría hace una enumeración de las prestaciones que integran el salario, que lo relacionan de manera directa con la prestación del servicio, por lo que se deberá establecer un concepto unitario y válido para todas las disciplinas y aceptable en todas sus manifestaciones.

Segunda: Que la Administración Pública Federal, deberá unificar en el vocablo "salario" a aquella retribución otorgada a sus servidores, por concepto de su trabajo, desapareciendo aquellos sinónimos como: Dieta, Haberes, Sueldo Base y Sueldo Compactado.

Tercera: Para cuantificar la base del salario, deberá atenderse al numerario otorgado al trabajador en efectivo más las prestaciones convenidas y estipuladas en el tabulador autorizado a cada plaza de trabajo de la Federación o Dependencia Gubernamental, aún cuando no exista designación o nombramiento, ya que se presuponen retribuidos mediante los respectivos recibos de pago.

Cuarta: El salario estará constituido por las prestaciones que recibe el trabajador y sobre las que tiene libre disponibilidad, este es el signo distintivo de las retribuciones que integran el salario.

Quinta: Determinadas las prestaciones que son otorgadas a los trabajadores, se deberá distinguir entre aquellas que son entregadas de manera periódica o permanente de aquellas que son pagadas de manera esporádica, pudiendo incrementar la base del salario.

Sexta: No debe existir diferencia alguna entre la voz trabajadores y empleados al servicio de la Federación, por lo que deberá identificarse en forma exclusiva con el vocablo trabajador, recomendándose la desaparición de toda aquella palabra que pretenda desvirtuar este concepto.

Séptima: Que la Administración Pública Federal en los nombramientos, deberá indicar al trabajador que la plaza a ocupar será de confianza o de base, en su caso; si es de confianza, ésta debe ser de aquellas que se encuentran clasificadas en el artículo 50 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; así mismo, es recomendable que el nombramiento indique las funciones a desempeñar por el trabajador, en aquellos casos de plazas no especificadas en el mencionado artículo 50.

Octava: Que deberá actualizarse la relación que se menciona en el artículo 50 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado todas aquellas plazas de la Administración Pública Federal, que hayan sido creadas y

que sean consideradas como de confianza, de conformidad con el artículo 7º de la propia Ley.

Novena: Que deberá de modificarse los artículos 2º y 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, misma que reconocerá su aplicación también a los trabajadores de confianza, toda vez que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sustentado jurisprudencia, facultando al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para conocer de los conflictos derivados de la relación laboral de éstos trabajadores, los mismos podrán hacer uso de este derecho, con excepción de la acción de la reinstalación, ya que no gozan de la estabilidad en el empleo.

Décima: Los derechos de los trabajadores de Confianza, no deben de limitarse por el simple hecho de tener esta categoría.

Décima Primera: La conciliación es de gran utilidad y beneficio social, toda vez que pone fin a dispendios y disgustos que producen los litigios.

Décima Segunda: No obstante, la conciliación es realmente una transacción, cuya figura jurídica no es regulada por la Legislación Laboral; en la práctica se utiliza, ya que las partes haciéndose recíprocas concesiones, que pueden

consistir simplemente en el reconocimiento o renuncia de derechos, podrán dar por terminada una controversia presente a prevenir una futura; así tenemos que la Autoridad Laboral en todo tiempo tratan de lograr un avenimiento entre las mismas, concluyendo este acto con la presentación de un convenio en términos del artículo 33 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo.

## BIBLIOGRAFIA

ACOSTA ROMERO, MIGUEL. Derecho Administrativo. Editorial Porrúa México, 1984. Tomo I.

BAENA, GUILLERMINA. Manual para elaborar Trabajos de Investigación Documental, Editores Mexicanos Unidos. México, 1990.

BARASSI, LUDOVICO, Tratado de Derecho del Trabajo, Editorial Alfa. Buenos Aires, 1953. Tomo I.

BARCIA, ROQUE. Diccionario Etimológico de la Lengua Española. Establecimiento Tipográfico de Alvarez Hermanos. Madrid, 1881. Tomo I y II.

BEJARANO SANCHEZ, MANUEL. Obligaciones Civiles. Editorial Porrúa. México, 1984.

BRICEÑO RUIZ, ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Haria. México, 1985.

BUEN LOZANO, NESTOR de. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1984.

BURGOA, IGNACIO. Las Garantías Individuales. Editorial Porrúa. México, 1986.

CABANELLAS, GUILLERMO. Compendio de Derecho Laboral. Bibliografía Omeba. Buenos Aires, 1968.

CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Editorial Pac. México, 1985.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. México, 1989.

CUEVA, MARIO de la. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1964.

CUEVA, MARIO de la. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1972.