



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

La Teoría Integral del Derecho del
Trabajo y las Primas al Salario de
los Trabajadores

JANUARIA ASSOCIATION

M. A. D.

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

MANUELA MINERVA DIAZ CISNEROS



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mi adorada Madrecita, señora

AURELIA CISNEROS VDA. DE DIAZ.

que con sus lágrimas y sacrificios ha llevado
a cabo su más grande anhelo, y con su esfuer-
zo y entereza supo encausarnos por el recto -
sendero de la vida.

A mi inolvidable Padre, señor

HELIODORO DIAZ VIELMA

en recuerdo a su memoria.

A mis queridos Hermanos

ELVIA

EMILIANO

HELIODORO

MANUEL

A mi Esposo, con amor, señor
NICOLAS JIMENEZ GARCIA
por su valiosa ayuda.

A mi pequeña Hijita
ANA MINERVA

Al Sr. Doctor

ALBERTO TRUEBA URBINA

con mi agradecimiento por su
atinada orientación.

Al Sr. Licenciado

HECTOR SANTOS AZUELA

en gratitud, por la Dirección
de este sencillo trabajo.

CON AFECTO A MIS MAESTROS,
por la enseñanza recibida en las aulas

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS

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

El Derecho del Trabajo ofrece, en su formación histórica, temas verdaderamente atractivos y por demás interesantes, dignos de un concienzudo estudio desde cualquier punto en que se enfoque.

En cuanto a rama del Derecho en General, su importancia es tal, que bien podría afirmarse es el determinante de la situación política, económica y social de una Nación en un momento dado.

Al referirnos en este sencillo trabajo a la Teoría Integral en cuanto a la prima en los salarios de los trabajadores, derecho emanado de nuestra Constitución Política, es necesario precisar que respecto de la prima, es una institución sumamente compleja ya que, deslindar que es la prima en los salarios, es motivo de discusión general entre los estudiosos del Derecho del Trabajo.

La finalidad de este trabajo es pues, ver la prima en los salarios, a la luz de la Teoría Integral, es decir, analizar esa serie de prestaciones que los trabajadores obtienen con base en un sueldo ya sea mensual, quincenal o semanal, pero a través de ese redescubrimiento del Artículo 123 Constitucional, que es la fuente principal de la Teoría Integral sostenida y defendida por el maestro Alberto True-

ba Urbina y apoyada desde luego no solo por mi humilde exposición, sino por la mayoría de los abogados de la nueva generación, que están conscientes del deber que para con la clase proletaria se tiene.

Así pues, podemos afirmar con toda seguridad que el Derecho del Trabajo siendo como es un derecho netamente de clase, un derecho esencialmente social, visto a la luz de la Teoría Integral muestra el logro de grandes conquistas, en cuestión de protección y reivindicación de la clase obrera en general.

La Teoría Integral se encarga de desentrañar, de volver a interpretar el verdadero sentido del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, para que no se convierta en simple aplicación de las normas que ahí se contienen; así puede concebirlo el que se limita con mirada estrecha a la aplicación de los Códigos vigentes; pero no el auténtico jurista cuya preocupación es más honda y trascendente.

Trataremos a lo largo de este sencillo trabajo de encontrar la verdadera finalidad de la prima o prestaciones del salario de los trabajadores, de los asalariados, en fin de la clase proletaria de nuestro país.

CAPITULO PRIMERO

LA TEORIA INTEGRAL EN GENERAL

- I Concepto de Derecho del Trabajo como Rama del Derecho Social y como integrante del Derecho en General
- II Concepto General de Teoría Integral
- III La Teoría Integral y los Trabajos Especiales
- IV La Teoría Integral en el Estado de Derecho Social

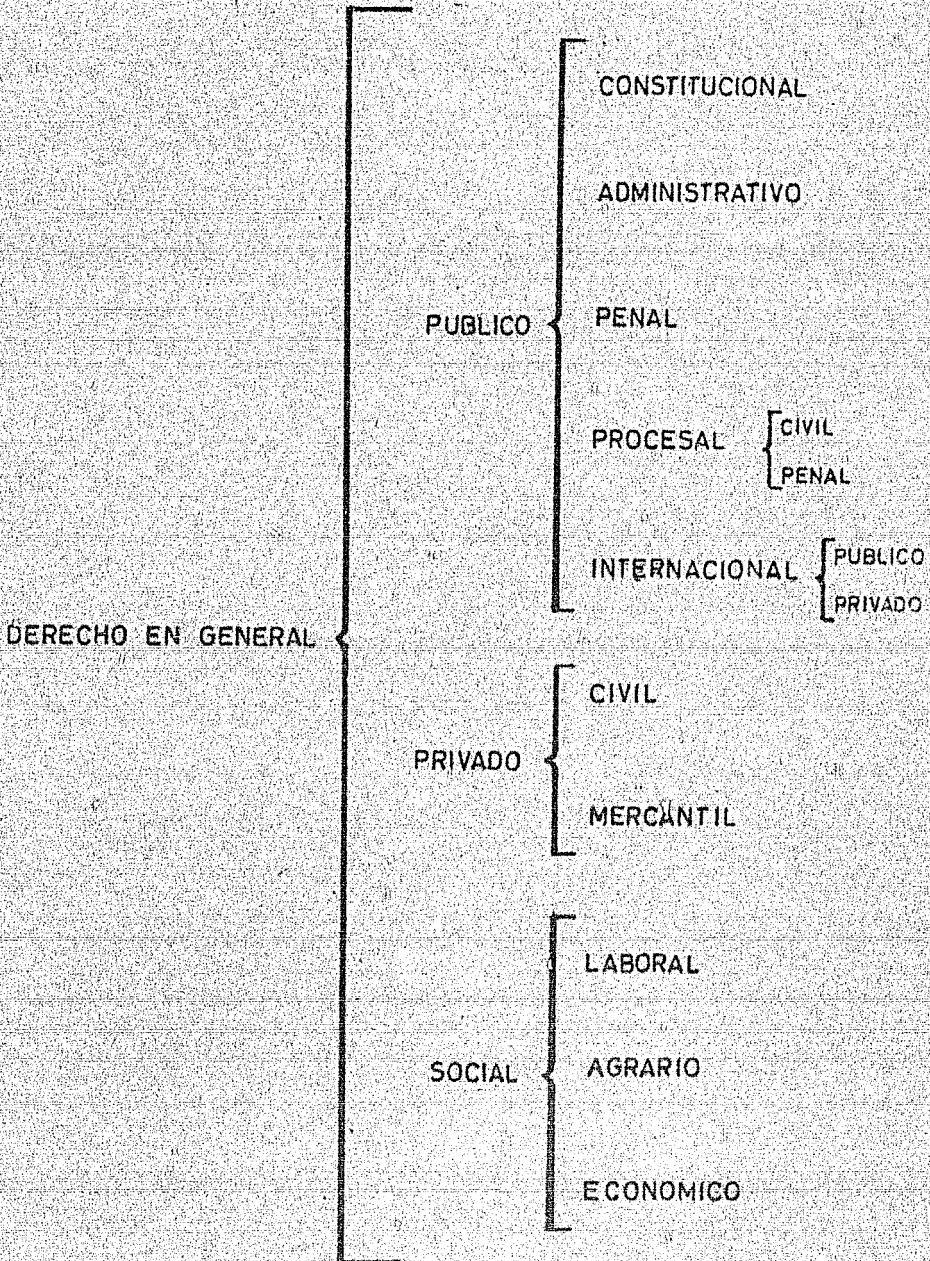
I CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO COMO RAMA DEL DERECHO SOCIAL Y COMO INTEGRANTE DEL DERECHO EN GENERAL.

a) Clasificación del Derecho Social.

Este Derecho de reciente creación ha venido a romper los moldes, las estructuras tradicionales en que se ha clasificado a la Ciencia Jurídica, así como la Constitución de 1917 vino a romper la estructura los moldes tradicionales de las Constituciones Europeas, modelos de nuestra Constitución de 1857; sin embargo, en la actualidad hay quienes nieguen la existencia del Derecho Social como Rama Independiente del Derecho Público o del Derecho Privado, de esa concepción dualista y enmarcando al Derecho del Trabajo -- dentro del Derecho Público.

Así pues siendo el Derecho Social un Derecho joven en cuanto al resto de Derechos que integran la Ciencia Jurídica, consideramos conveniente hacer una breve referencia a la clasificación del Derecho en General para ubicarlo debidamente en relación a los otros derechos.

Las normas jurídicas que integran el Derecho Positivo tienen las mismas características, sin embargo tienen diversos orígenes y finalidades y su campo de aplicación varía según el carácter de las relaciones que regula



El cuadro sinóptico anterior nos da una idea general - de la división del Derecho como Ciencia Jurídica, creemos - que es la clasificación más aceptada por la mayoría de los autores; así pues desde este punto de vista la Ciencia Jurídica se clasifica en tres grandes ramas que son: Derecho Público, Derecho Privado y el Derecho de reciente creación o sea el Derecho Social; a su vez el Derecho Público se -- subdivide en: Constitucional, Administrativo, Penal, Procesal que también tiene una subdivisión consistente en procesal civil y procesal penal, y por último tenemos el Derecho Internacional, también subdividido en Internacional Público e Internacional Privado.

La segunda rama del Derecho en general es el llamado - Derecho Privado que abarca al Derecho Civil y al Derecho - Mercantil.

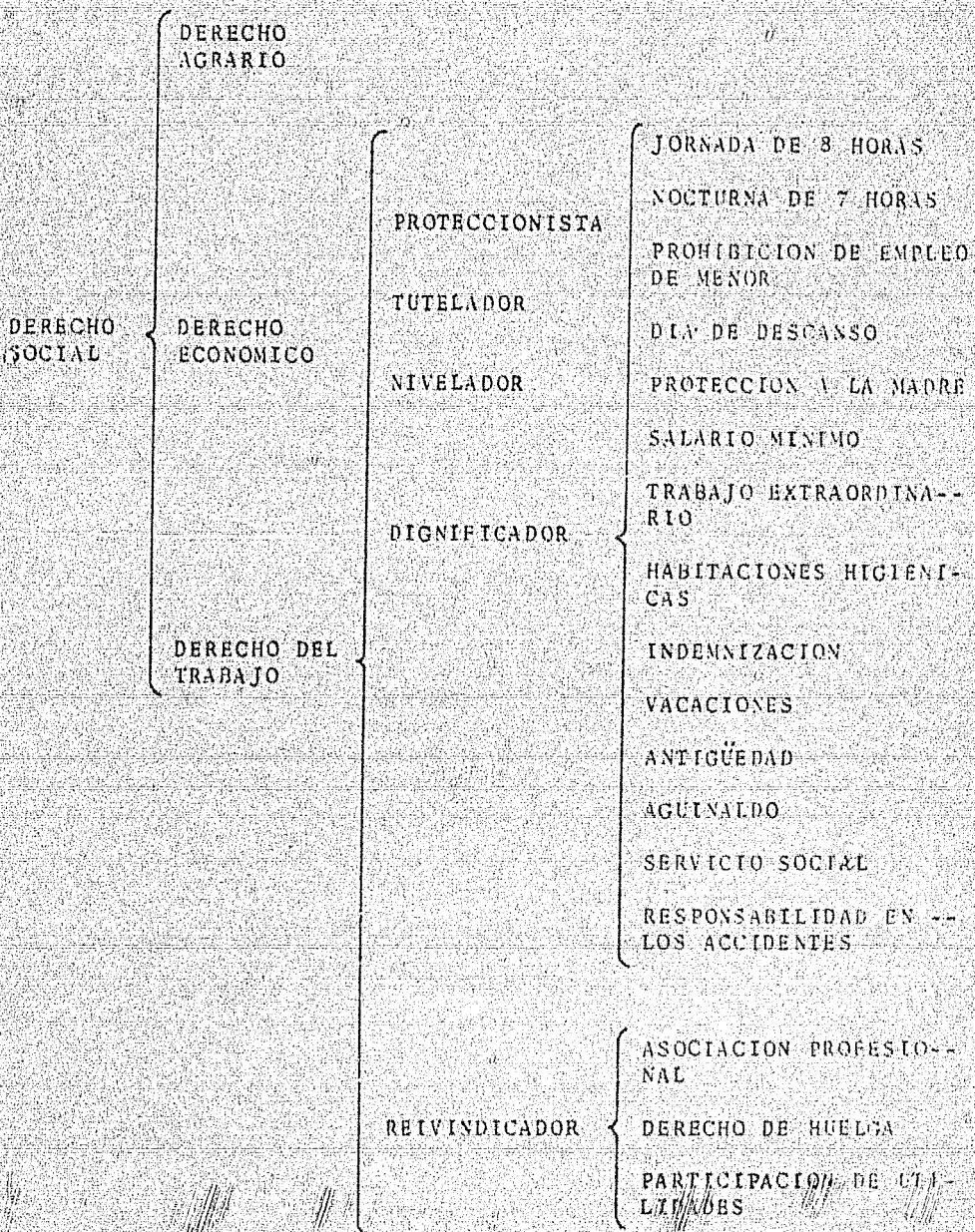
El Derecho Social como ya dijimos es de reciente creación, agrupa a su vez al Derecho Agrario, Derecho del Trabajo y Derecho Económico, a simple vista se nota pues el -- porqué de agrupar estas tres clases de Derecho que son eminentemente derecho de clase, dentro de la tercera Rama del Derecho o sea el llamado Derecho Social.

b) El Derecho del Trabajo, Obrero o Laboral es un -- Derecho Social.

El Derecho del Trabajo desde el punto de vista de la -

Teoría Integral no pertenece ni a la rama del Derecho Público, ni a la del Derecho Privado, mismas en que generalmente se clasifica el Derecho, como lo hemos dejado establecido en párrafos anteriores, sino que es un Derecho nuevo, con un contenido más amplio, más humanitario: es el derecho de clase, el Derecho Social. Así pues encontramos a la Teoría Integral como divulgadora del contenido del Artículo 123 de nuestra Constitución, en el cual encontramos identificado al Derecho del Trabajo con el Derecho Social.

EL DERECHO SOCIAL DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA TEORIA INTEGRAL



c) Definición de Derecho Social.

En virtud de no querer repetir una serie de definiciones que consideramos inconvenientes por estar muy enunciadas a través de distintos autores quiero concretarme a citar la definición que el maestro Trueba Urbina nos da del Derecho Social, ya que consideramos que es la que más se apega a las características fundamentales de la Teoría Integral, base de nuestro estudio.

"El Derecho Social es el conjunto de principios, Instituciones y normas que en función de integración -- protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles" (2).

El Derecho del Trabajo, desde el ángulo del Artículo 123 Constitucional no puede identificarse con el Derecho Público, ni con el Derecho Privado, sino que es una norma por demás autónoma, ya que contiene derechos naturales y exclusivos, del proletariado que son las únicas personas humanas en las relaciones de trabajo. El Derecho del Trabajo es protector de la clase obrera y su aparición y evolución son el producto de la lucha de clases, es norma que beneficia exclusivamente al proletariado y a quienes lo forman individualmente, o sea a los que prestan servicios en el campo de la producción económica de cualquier índole, o en cualquier otra

(2) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, - Edit. Porrúa, México, 1970, p. 155

actividad humana distinguiéndose por tanto del Derecho Público en que los principios de este son de subordinación y de Derecho Privado que es de coordinación de interés entre iguales.

Así pues el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Social integrado por el Derecho Agrario consignado en el Artículo 27 de nuestra Constitución y el nuevo también Derecho Económico, pero es el Derecho Social el máximo exponente de todos los Derechos protectores y reivindicadores de los obreros, campesinos o de cualquiera económicamente débil para compensar desigualdades y corregir injusticias sociales originarias del capital.

d) Definición de Derecho Laboral.

Transcribimos la definición dada por el Dr. Alberto Trueba Urbina en su libro "Nuevo Derecho del Trabajo" en virtud de que se encuentra más a tono con los principales fundamentos de nuestro tema, como son la protección y reivindicación.

"Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de su esfuerzo material o intelectual, para la realización de su destino histórico: Socializar la Vida Humana". (3).

(3) Ob. Cit. p. 135

e) El Derecho del Trabajo a la luz de la Teoría Integral.

Por lo anteriormente expuesto podemos darnos cuenta que la Teoría Integral de acuerdo con el maestro Trueba Urbina sostiene que: "El Derecho del Trabajo es derecho de lucha de clase, como tal, es un estatuto dignificador de todos los trabajadores: obreros, empleados públicos y privados, jornaleros, domésticos, artesanos, taxistas, profesionales, técnicos, ingenieros, peloteros, artistas, etc. Sus preceptos están destinados a compensar la desigualdad económica entre éstos y los propietarios de los bienes de la producción o aquellos que explotan o se aprovechan de los servicios de otros. Todos los contratos de prestación de servicios del Código Civil son contratos de trabajo". (4).

Así pues el maestro Trueba Urbina afirma que "la verdadera naturaleza del Derecho Laboral no radica en su ubicación dentro de las tres grandes ramas jurídicas de nuestro tiempo, sino en las causas que originaron su nacimiento: La explotación inicua del trabajador y en su objetivo fundamental: reivindicar a la entidad humana desposeída que sólo cuenta con su fuerza de trabajo, mejorar las condiciones económicas de los trabajadores y transformar la socie-

(4) Ob. Cit. p. 117

dad burguesa para un nuevo régimen social de derecho". (5)

Podríamos decir pues, que el Derecho Social, es un Derecho del futuro, es un Derecho que ampara y dignifica a la persona del trabajador.

Entendido ya, el Derecho Laboral, como un derecho de - clase y por conducto de sus normas supremas abarca a todo - aquel que presta un servicio mediante una remuneración que deberá percibir, ya que se encuentra por tal hecho en calidad de trabajador.

Al afirmar lo anterior estamos comprendiendo dentro de esta generalización a todo aquel que presta su esfuerzo de trabajo mediante un pago o como se dice en términos ordinarios un salario, comprendiendo a los obreros, jornaleros, - panaderos, domésticos, etc. Esto es que para la Teoría Integral no importa la condición que como trabajador se guarde a la clase de servicio que se preste; todos sin excepción, una vez encontrándose en la calidad de trabajador, - gozan de los beneficios de los derechos que como tales deben corresponderle. Esto es lo que entendemos nosotros por teoría Integral, el reconocimiento de los derechos consignados en el Artículo 123 de nuestra Constitución sin excepción de persona alguna, simplemente quien presta un servicio y reciba una remuneración por ese hecho; sin importar -

(5) A. Trueba Urbina: "Derecho Procesal del Trabajo", p. 32

la condición que se guarde como tal, tiene derecho a recibir todos los beneficios que la Ley le concede.

II CONCEPTO GENERAL DE TEORIA INTEGRAL.

a) Verdadera interpretación del Nuevo Artículo 123 - Constitucional.

Para poder hablar de la Teoría Integral es necesario referirnos al maestro Alberto Trueba Urbina, creador de ésta, quien nos la explica tanto en conferencias, cátedra, libros y artículos, advirtiendo que no es suya, sino del Constituyente de Querétaro, quien en sus acaloradas discusiones sobre el problema laboral virtió los principios fundamentales en que se basa la Teoría Integral, y afirma que no es otra cosa que el redescubrimiento del Artículo 123 - del Constituyente de 1917.

Sin embargo, no podemos negarle el mérito que tiene como estudioso del Derecho Social, podríamos decir como apostol del derecho de clase, y así con ese apego que ha demostrado a la clase más sufrida como lo es la trabajadora, llevó a cabo un estudio concienzudo y minucioso del Artículo 123 Constitucional, redescubriéndolo, como el mismo afirma, para reivindicar a la clase obrera a la clase que presta un esfuerzo a cambio de un salario, ya en las fábricas ya en el campo, que aunque existente en el Diario de los

Debates del Constituyente de 1917, nadie le había prestado la atención y mucho menos la aplicación necesaria para lograr extraer el verdadero significado de los principios que vendrían a proteger a la clase que labora, sin distinción de ninguna clase social o intelectual.

Así pues la Teoría Integral nos explica el verdadero sentido del Artículo 123 que en su principio se estableció para la defensa, protección y reivindicación de la clase trabajadora.

b) El Derecho del Trabajo como norma proteccionista, visto desde el punto de vista de la Teoría Integral.

Por lo dicho antes, vemos que la Teoría Integral no únicamente contiene en su seno preceptos reivindicatorios, sino también proteccionistas, que como su nombre lo indica tienden a una efectiva protección de la clase que labora, por lo que sostiene: "El Derecho del trabajo es derecho de lucha de clase, como tal, es estatuto dignificativo de todos los trabajadores".

El aspecto proteccionista de la Teoría Integral puede resumirse en el mejoramiento laboral y económico de la clase trabajadora, en la reintegración de la plus valía a los obreros. Este es el principio filosófico de la Teoría Integral, su función humanitaria, dignificadora, niveladora, proteccionista y que tutela al trabajador frente a la clase

empresarial.

El Derecho del Trabajo es proteccionista en virtud de lo estatuido por el Artículo 123 Constitucional, como son - las normas de garantías sociales mínimas:

I Jornada máxima de ocho horas.

II Jornada nocturna de siete horas y prohibición de labores insalubres y peligrosas para mujeres y menores de - 16 años.

III Jornada máxima de 6 horas para mayores de doce y menores de 16 años.

IV Un día de descanso por cada seis de trabajo.

V Prohibición de trabajos físicos considerables para las mujeres antes del parto y descanso forzoso después de - éste.

VI Salario mínimo para satisfacer las necesidades - normales de los trabajadores.

VII Para trabajo igual salario igual.

VIII Protección al salario mínimo.

IX Fijación del salario mínimo y de las utilidades - por comisiones especiales subordinadas a la junta central - de Conciliación.

X Pago del salario en moneda de curso legal.

XI Restricciones al trabajo extraordinario y pago - del mismo en un ciento por ciento más.

XII Obligación patronal de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

XIII Obligación patronal de reservar terrenos para el establecimiento de mercados públicos, servicios municipales y centros recreativos en los centros de trabajo, --- cuando su población exceda de doscientos habitantes.

XIV Responsabilidad de los empresarios por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

XV Obligación patronal de cumplir los preceptos sobre higiene y salubridad y de adoptar medidas preventivas de riesgos de trabajo.

XVI Integración de Juntas de Conciliación y Arbitraje con representantes de las clases sociales y del gobierno.

XVII Responsabilidades patronales por no someterse al arbitraje de las juntas y por no aceptar el laudo.

XVIII Estabilidad absoluta para todos los trabajadores en sus empleos que cumplan con sus deberes y obligaciones patronales en los casos de despido injusto, a reinstalar al trabajador o a pagarle el importe de tres meses de salario.

XIX Preferencia de los créditos de los trabajadores sobre cualquiera otro, en los casos de concurso o quiebra.

XX Inexigibilidad de los adeudos de los trabajadores

por cantidades que excedan de un mes de sueldo.

XXI Servicio de colocación gratuita.

XXII Protección al trabajador que sea contratado para trabajar en el extranjero garantizándole gastos de repatriación por el empresario.

XXIII Nulidad de condiciones del contrato de trabajo, contrarios a los beneficios y privilegios establecidos en favor de los trabajadores o a renuncia de derechos obreros.

XXIV Patrimonio de familia.

XXV Establecimiento de caja de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, - accidentes, etc.

XXVI Construcción de casas baratas e higiénicas, para ser adquiridas por los trabajadores, por sociedades cooperativas las cuales se consideraran de utilidad social.

Es nivelador el Derecho del Trabajo desde el punto de vista de la Teoría Integral, frente a los empresarios, desde que establece en la Fracción VII que a trabajo igual salario igual y así en las demás fracciones que enunciarnos - del Artículo 123 base de la Ley Reglamentaria del Trabajo y la Previsión Social nivela los derechos para todos los trabajadores, siempre y cuando se reúnan las características - de trabajador y que se cumplan los requisitos de la rela---

ción contractual, así detentarán todos los derechos reivindicatorios y proteccionistas del Artículo 123 Constitucional cuya vigencia corresponde mantener incólume a la Jurisdicción.

Dignifica a la clase proletaria al restituirle la Plusvalía de su trabajo, de su esfuerzo.

La Teoría Integral, basada en el ideario y texto del Artículo 123 descubrió la dinámica proteccionista del trabajo económico y del trabajo en general, aplicable a todo aquel que preste un servicio a otro sin excepción, inclusive las profesiones liberales, desterrando el elemento de "subordinación" como elemento característico de la relación de trabajo.

c) El Derecho del Trabajo como norma reivindicatoria, visto desde el punto de vista de la Teoría Integral.

Los derechos reivindicatorios contenidos en el Artículo 123 Constitucional, fundamento único del Derecho del Trabajo, al lado de las normas proteccionistas, son mínimas en cuanto al número pero tan importantes como aquellas ya que el reparto de utilidades, la huelga y el derecho de asociación profesional son las armas más poderosas de que el proletariado dispone.

El estatuto fundamental a que nos hemos venido refiriendo no es un derecho que regula relaciones entre capital

y trabajo como dice el Dr. Truaba Urbina, sino que es derecho protector del proletariado, de los que viven de su trabajo, conforme a su espíritu y texto; es derecho de la persona que presta sus servicios a cambio de una remuneración.

d) El Reparto de Utilidades como garantía reivindicatoria.

Otro de los fines del Derecho del Trabajo dice el Dr. Alberto Truaba Urbina, es la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora por medio de la evolución o de la revolución proletaria. Entendemos como garantía reivindicatoria aquellas consagradas para beneficio directo e indirecto de todo aquel que preste un servicio mediante una remuneración tendiente a dignificarlo y protegerlo así como a darle lo que por derecho le corresponda o sea toda norma que en nuestro derecho vigente tutela los derechos instituidos para beneficio de la clase trabajadora.

Y ya que estamos hablando de revolución proletaria, no podemos pasar por alto que precisamente una de las causas principales que originaron la revolución social fue el malestar económico de las clases trabajadoras por efecto del sistema injusto de la repartición de utilidades obtenidas; y ese malestar se agravó hasta llegar a convertir a los trabajadores en verdaderos esclavos de los capitalistas; a virtud de las explotaciones permitidas por las administra--

ciones dictatoriales.

En México pues no existen datos que nos hagan saber el que se hubiera practicado la participación de utilidades, - sin embargo, podemos hacer mención de una adición en especie, al salario de que disfrutaban los mineros de Pachuca y Real del Monte. Conforme a las Ordenanzas los obreros tenían derecho al cincuenta por ciento del metal extraído, - después de descontar el señalado como tarea. Esta participación, si es que se le puede llamar participación, se llamaba "partido" y motivó frecuentes dificultades con los empresarios, provocándose tumultos al decidirse los patronos a abolir dicha participación, siendo apoyados en esta determinación por las autoridades por lo que se abolió definitivamente el "partido", fijándose nueva tarifa de salarios.

Como se ve el sistema no era propiamente el de la participación en los beneficios.

Durante la vida independiente de México tampoco fué practicada la participación dándose tan sólo en los establecimientos comerciales gratificaciones anuales a los empleados o recompensas sobre sus sueldos basadas en la mayor o menor actividad que desarrollaba en el trabajo. (6)

(6) Alberto Bremauntz, "La Participación en las Utilidades y el Salario en México", M. D. F. 1935, p. 60

La causa de la Revolución de 1910, obedeció ciertamente a una causa política, pero en el fondo existían otras inquietudes sociales quizá de más importancia o trascendencia que las meramente políticas; como fueron la necesidad de acabar, mediante una reforma agraria constitucional, con el feudalismo del porfiriato, y la de rescatar al obrero de las condiciones en que se debatía. De acuerdo con tales circunstancias, los Constituyentes de 1916 - 17 tuvieron que legislar.

Bien conocido por todos es que no fueron los juristas a ultranza los que impusieron su criterio en los debates de aspectos más trascendentales discutidos en el seno del Congreso Constituyente de 1916 - 17, y que tampoco habían sido los jurisconsultos los que habían hecho la Revolución.

Respecto al problema de la repartición de utilidades, el diputado Carlos L. Gracidas pronunció estas palabras que reabrieron el interés sobre el punto que estudiamos:

"El sindicalismo, como otras corporaciones obreras, tiene, para obtener el concurso de todos los trabajadores, una tendencia: quitar toda clase de prejuicios religiosos a sus adherentes para que se entreguen en cuerpo completo, en alma, si existe, completamente a un sólo fin: a evitarse de la explotación. Así se habían organizado en México, en Veracruz particularmente, las organizaciones obreras, cuando

desde Coahuila, el ciudadano Venustiano Carranza problemaba la Revolución Social, y recuerdo, entre otras cosas, que como aquello era sorprendente, mi patrón, no diré mi explotador, porque nunca he permitido que me exploten los dueños de las casas en que trabajo, se preguntaban a sí mismo e interrogaban a algunos compañeros que estaban allí: ¿Y qué es revolución social? Una de las personas que allí asistían contestó: que tú hagas partícipe de tus utilidades a tus trabajadores, para que éstos obtengan un mejoramiento efectivo; que no los exprimas, que no los ultrajes" (7)

Y así después de acaloradas discusiones se plasmó en el Artículo 123 Constitucional la Fracción VI que ordena lo siguiente:

"En toda empresa Agrícola, comercial, fabril o minera; los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades que será regulada como indica la Fracción IX". -

(8)

e) El Derecho de Huelga, también como garantía reivindicataria.

Cierto es que el derecho de huelga es el medio a que los trabajadores deban ocurrir para defender sus intereses, está reconocido por la Teoría Integral como otra de las ga-

(7) Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1916 - 17.

(8) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

rantías reivindicatorias que consagra el Artículo 123 Constitucional; este derecho debe ejercitarse únicamente en el caso de que se presenten en su contra y en perjuicio de sus intereses. Se ha visto que la huelga, decía Gonzalo A. Luján, aunque es un extremo doloroso suele traer consigo buenos resultados a falta de un medio más eficaz para equilibrar el Capital y el trabajo, la huelga viene a llenar el vacío que ya se hacía necesario cubrir para nivelar un tanto los réditos del capital en los productos del trabajo. - "Así la huelga es el uso del derecho de propiedad protegido por el derecho de asociación", o en otros términos jurídicos: "Huelga es el Derecho de propiedad de los trabajadores, protegidos por el derecho de asociación, para evitar la tiranía del capital". La Asociación de los trabajadores es fundamental para la defensa de sus intereses; los trabajadores aislados son las sempiternas víctimas del empresario; para esto el derecho de asociación que les garantizaba la declaración Constitucional de 1857, les permitía protegerse contra la tiranía del capital; y la huelga es la mejor arma de que pueden disponer para mejorar sus condiciones de trabajo como derecho de propiedad de los trabajadores o como derecho vital para subsistir frente a los capitalistas.

Vamos a transcribir un párrafo de lo que en 1868, Ig--

nacio Ramirez, El Nigromante, sostenia:

"Jamás conseguirán los operarios monopolizar el poder público, ni servir de oráculos a la ciencia; pero les quedan varios recursos, puramente prácticos, para asegurar el remedio de sus males. La instrucción y la libertad facilitarán hoy a los más pobres, con el cambio de profesión una mejora en su estado, la huelga enseña a los trabajadores cómo la asociación, hasta bajo la forma negativa, es bastante poderosa para obtener la más aproximada recompensa del trabajo".

Ciento es que las huelgas no sólo son escuela solidaria proletaria y de conciencia clásica, sino el más eficaz de los instrumentos para obtener mejores prestaciones para la clase trabajadora y salarios más equitativos.

Como antecedentes en nuestro país acerca de la huelga podemos decir que hubo épocas en que se considero como un hecho ilícito, tipificándose inclusive como delito en el Código Penal de 1871, sin embargo la clase obrera a pesar de todas estas restricciones logró realizar algunas huelgas en forma pacífica, pero en la época del porfirismo se llegó al grado de cometer brutales y sangrientas represiones en contra de los obreros de Cananea y Río Blanco, de lo cual pensamos que es consecuencia el Artículo 123 de la Constitución de 1917.

Queremos apuntar que la huelba a la luz de la Teoría Integral no desempeña sólo una función proteccionista de los obreros, sino también reivindicatoria de los Derechos del proletariado, ya que a través del ejercicio de este derecho puede obtenerse el pago de la plus-valía mediante la socialización de los bienes de la producción del régimen de explotación del hombre por el hombre.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, consignaba en su Artículo correspondiente a los objetivos de la huelga, en los siguientes términos:

I Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

II Obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo.

III Exigir la revisión, en su caso, del Contrato Colectivo, al terminar el período de su vigencia, en los términos y casos que ésta Ley prevee, y

IV Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita.

La nueva Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor a partir del primero de mayo de 1970, consigna en su Artículo 450, los objetivos de la huelga de la siguiente manera:

I Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

II Obtener del patrón o patronos la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título séptimo.

III Obtener de los patronos la celebración del Contrato-Ley y exigir su revisión al término del período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título séptimo.

IV Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo o del Contrato-Ley en las empresas o establecimientos en que hubiere sido violado.

V Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, y

VI Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las Fracciones anteriores.

Como podemos darnos cuenta la Nueva Ley consigna los mismos postulados de la Ley de 1931 con las modalidades de la Fracción V que se refiere al cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades y las modificaciones como la de señalar como objetivo de la huelga exigir el cumplimiento o revisión al término de su vi-

gencia del Contrato-Ley.

No podemos negar la evidencia de que el derecho de huelga es netamente reivindicatorio al tratar de obtener para la clase trabajadora mejoras en sus salarios y en todas y cada una de las prestaciones a las que tiene derecho y así como el medio a través del cual la clase laborante podrá exigir la reintegración de la plus valía de su trabajo que desde siempre la ha sido explotada por la clase patronal.

Vemos con tristeza que el derecho de huelga, como norma reivindicatoria no ha logrado su más alta expresión, puesto que los gobiernos de la República han venido restringiendo su acción reivindicatoria en diversas formas, y principalmente promoviendo arreglos conciliatorios en los que los empresarios llegan a acuerdos colectivos en los que los trabajadores obtienen mejores salarios de los que tenían y otras prestaciones que constituyen conquistas laborales para ellos; y que les hacen olvidar el verdadero alcance reivindicatorio de la huelga, o sea lograr la socialización de los bienes de la producción.

Concluimos que las huelgas de los obreros constituyen en la práctica el ejercicio de la libertad de trabajo frente al capital, en pos de una mejor retribución en su actividad productora de riqueza; consecuentemente la huelga se

manifiesta como un hecho económico social tolerándose a los trabajadoras coaligarse en defensa de sus intereses y abandonar el trabajo colectivamente sin necesidad de cumplir ninguna formalidad. El maestro Trueba Urbina señala en notable libro "La Evolución de la Huelga" esta frase: "En el futuro la huelga no es sólo una esperanza del proletariado para la transformación del régimen capitalista, sino la piedra de toque de la revolución social".

e) El Derecho de Asociación Profesional también como norma reivindicatoria.

Desde hace muchos siglos los hombres han tratado de resolver los problemas que el desenvolvimiento de la sociedad humana les provoca, en todo momento el hombre a manifestado sus inquietudes gregarias, formando diferentes agrupamientos, por ejemplo dice una frase tan vieja "La Unión hace la Fuerza, y otra Divide y vencerás que se contrapone a la primera", ésto le ha dejado amargas experiencias al hombre a través del tiempo; el permanecer aislado con actitud separatista e individualista no le deja nada, no puede llegar lejos, por lo tanto decidió agruparse, organizarse en conjunto para poder fundir sus intereses y esfuerzo, la comunidad de este esfuerzo y la estrecha alianza del trabajo con el trabajo, estos son los rasgos esenciales de las agrupaciones primitivas como las gildas entre los -

germanos y sajones y escandinavos, los colegios y corporaciones romanos, las cofradías gremiales en la Edad Media, - en España y Roma y principales Ciudades Europeas, las llamadas sreni en la India que no eran otra cosa que asociaciones o corporaciones de agricultores, de pastores, de -- banqueros y de artesanos, las organizaciones sindicales casi de nuestra era en Inglaterra, Francia, Alemania y tam-- bién en nuestro país los primeros indicios de agrupamiento manifestados en la Huelga de Cananea y Río Blanco en los años de 1906 -07 como podemos darnos cuenta en la breve reseña de las diferentes agrupaciones a través del tiempo y - que son antecede de los modernos frentes y agrupaciones sindicales.

Los manantiales de donde surge el derecho de asocia-- ción profesional actual, así podemos decir pues que son la fuente de la asociación profesional, serán los medios tendientes a su creación y regulación; la primera fuente de la asociación profesional es sin duda la Constitución del Estado, si ésta reconoce el derecho de libre asociación, pero la costumbre es la fuente original ya que es más producto - de ésta que de la Ley, pues el hecho sindical ha sido anterior a la Ley muchas veces contrario a ésta como ha ocurrido en algunos países donde los sindicatos, prohibidos por la Ley, subsistían por la costumbre que los admitió y es te

proceso consuetudinario logró primero derogar las leyes prohibitivas y obligó después a dictar leyes tendientes a encausar el fenómeno sindical.

Podemos hacer referencia a nuestro Derecho Constitucional que desde 1857 consagró entre las garantías individuales el derecho de la libre asociación y al amparo de este precepto tuvieron vida los sindicatos durante la época del porfiriato.

Ciertamente en nuestra Constitución vigente en el Artículo 123 en su apartado "A" Fracción XVI, establece que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., así mismo en la Fracción X del apartado "B" del mismo Artículo citado, relativo a las relaciones entre el Estado y sus servidores, preceptos que "los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes".

La misma inspiración socialista de nuestra Constitución y de las leyes que la precedieron en el proceso revolucionario, fundamentan el derecho de asociación profesional de dos aspectos: uno el de la formación de asociaciones profesionales o sindicatos, para el mejoramiento de los intereses comunes y para la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo; y el otro que no se ha ejercido como derecho

reivindicatorio tendiente a realizar la revolución proletaria, por que se piensa que sólo se puede realizar ésta a través de la violencia no obstante que el ejercicio del derecho social de asociación proletaria se realiza pacíficamente, como los demás derechos reivindicatorios que son principios sociales que se encuentran consignados en el Artículo 123 Constitucional en su Fracción XVI que preceptúa "los obreros tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., ..."

III LA TEORIA INTEGRAL Y LOS TRABAJOS ESPECIALES

La Teoría Integral como ente revolucionario de la justicia social naturalmente, no se conforma con lo actual, lo vigente, lo establecido y rutinario, sino que se proyecta con vigor a conseguir el mejor bienestar para los trabajadores.

La Teoría Integral pretende y quiere romper la estrechez impuesta por la ley y pretende abarcar la totalidad de la sociedad trabajadora, de ahí pues que también le ha dedicado un capítulo en particular a los Trabajos Especiales, en nuestra ley se han establecido excepciones en relación con el principio de que a trabajo igual, salario igual, tomando en cuenta la categoría, así como causales específicas

de despido o rescisión, debido a la naturaleza especial de dichos trabajos, comprendiendo que la reglamentación de los trabajos especiales confirma la Teoría Integral, a que quedan muchas actividades sin reglamentar como son los empleados de instituciones de crédito, los taxistas y otros que se tienen que regir por las normas generales de la misma Ley Federal del Trabajo.

Así pues nuestra nueva Ley regula en su capítulo especial los trabajos especiales que comprenden los Artículos del 181 al 353 y que son específicamente los que enumeramos a continuación:

- Trabajadores de Confianza.
- Trabajadores de los Buques.
- Trabajadores de las Tripulaciones Aeronáuticas.
- Trabajadores Ferrocarrileros.
- Trabajadores de Auto-transporte.
- Trabajadores de Maniobras de Servicio Público en zonas bajo jurisdicción federal.
- Trabajadores del Campo.
- Agentes de Comercio y otros semejantes.
- Trabajadores Actores y Músicos.
- Trabajo a Domicilio.
- Trabajadores Domésticos.
- Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y otros esta--

blecimientos análogos.

Industria Familiar.

Como nos podemos dar cuenta a pesar del esfuerzo para abarcar todos los servicios que se prestan por un sueldo - han quedado sin reglamentación aún otros tantos.

IV LA TEORIA INTEGRAL EN EL ESTADO DE DERECHO SOCIAL.

Dentro del estudio sobre la Teoría Integral expuesto - por el maestro Trueba Urbina surge el pensamiento social - revolucionario de la clase trabajadora, y al plasmarse ju- - rídicamente en la Carta Magna como triunfo de la clase tra- - bajadora, cumple su misión de reivindicar los derechos de - los explotados.

En la Constitución de 1917, donde se aloja todo el -- contenido del Derecho Social, y que en sí el dictamen del - Artículo 52, donde encontramos la maravillosa discusión, - entre los intelectuales de aquel tiempo y la burda orato- - ria, ya que los que intervenían como defensores de la clase reprimida no eran más campesinos salidos de los surcos y - obreros cansados de sufrir el mal trato dado en las fábric- - cas, por lo que no podían tener un concepto jurídico de los abusos que con ellos cometían, pero que estaban conscientes de ellos por lo que en sus peticiones se notaba, se palpaba

el gran deseo de mejorar la situación latente.

Es así como se contraponen al sentido de constitución política, la de Constitución Social y es el Diputado Constituyente Heriberto Jara quien dicta la más ruda y hermosa cátedra de un nuevo derecho constitucional, rompiendo los viejos moldes jurídicos.

Así es como la Teoría Integral es síntesis también de las investigaciones de nuestro Derecho del Trabajo, al decir del maestro Trueba Urbina "a la luz de la Teoría Integral en el Estado de Derecho Social son sujetos de derecho del trabajo los obreros, los jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, agentes comerciales, taxistas, etc . . . es más, hecha por tierra el concepto característico de las relaciones sociales de trabajo, pues el Artículo 123 Constitucional establece principios igualitarios en estas relaciones laborales.

V FUERZA DIALECTICA Y DINAMICA DE LA TEORIA INTEGRAL.

El dinamismo de la Teoría Integral es patente en nuestro medio ya que a través de infinidad de hechos tales como huelgas de los trabajadores para conseguir mejores prestaciones, no es sólo el redescubrimiento del Artículo 123 Constitucional -precepto revolucionario- y de sus leyes re-

giamentarias -producto de la democracia capitalista- sino - fuerza dialéctica para la transformación de los estatutos - económicos las normas fundamentales del trabajo y de la -- previsión social para el mejoramiento general de todos los seres humanos que habitan nuestro país, así como la revolución proletaria que se encuentra íntimamente ligada a la -- lucha obrera, ya que nacieron al mismo tiempo y también es norma de derecho social, es la dialéctica de la Revolución Mexicana.

VI UBICACION DE LA TEORIA INTEGRAL Y LA PRIMA EN LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES.

El Artículo 123 Constitucional es la fuente inmediata de la Teoría Integral y fuente a su vez del Derecho del -- Trabajo, por lo que derivamos que la Teoría Integral es -- parte del Derecho Social, ya que sus características esen-- ciales como son la reivindicación y protección, la recupe-- ración de la plus valía por el trabajador, son las caracte-- rísticas fundamentales del Derecho Social, que a su vez se integra con el Derecho del Trabajo, el Derecho Agrario y el Derecho Económico, así pues podemos ubicar dentro de la -- Teoría Integral la prima en los salarios de los trabajado-- res que es también Derecho del Trabajo en cuanto a la regu-- lación jurídica de que es trabajador todo sujeto de rela--

ciones de trabajo (contractuales) y en cuanto que reivindica y protege a la clase que labora otorgándole el derecho de disfrutar de una parte complementaria a su sueldo base.

La Teoría Integral es Derecho Social en cuanto que revela por todo aquel que presta un servicio a cambio de una remuneración y por lo tanto lo protege, lo dignifica y lo reivindica, con su contenido de justicia social, es decir - la Teoría Integral se enfoca hacia el grupo trabajador con el objeto de tutelar toda situación que se refiera a trabajo y capital, estableciendo así las bases de la dignidad, - así mismo establece los medios necesarios para llegar a la relación entre capital y trabajo mediante la apropiación de los medios de producción en la clase trabajadora, para conseguir el fin de la lucha de clases y la estructura económica.

La prima en los salarios de los trabajadores es derecho, ya que es a esta rama del derecho en general a quien le interesa que cada uno de sus protegidos reciba la prima que conforme a su salario se ha hecho acreedor, desde luego debemos tomar en cuenta que el salario está en función a la capacidad de preparación técnica como intelectual del trabajador, y así se haga el reparto en la forma y términos de justicia social, con el objeto de que el trabajador no se encuentre desamparado en un acto que puede ser de conse----

cuencias trascendentales para él. El reparto o mejor dicho el derecho a la prima en los salarios es derecho social por la relación de grupo en que se encuentra el trabajador, por que es al grupo al que le interesa el beneficio de todos y cada uno de sus miembros.

La Teoría Integral y la prima en los salarios de los trabajadores nace con el derecho social, para consagrarse específicamente en el derecho laboral, así como cualquier situación de carácter proteccionista o reivindicatorio, tan es así que la Teoría Integral tiene dos aspectos que son el dinámico y el dialéctico, que se proyecta en cualesquier situación que se refiera a la clase que trabaja sin distinción de clase, de profesión u oficio, categorías, ni calidades, de ninguna especie.

CAPITULO SEGUNDO

EL SALARIO EN GENERAL

- I El Salario en General
- II Diversas Teorías Económicas respecto del Salario
- III Diversas Denominaciones del Salario
- IV Formas del Salario o Remuneración
- V Fijación del Salario
- VI Contenido del Salario

I EL SALARIO EN GENERAL.

Nos concretaremos a hablar del salario en general para no tener que profundizar sobre el tema ya que no es de --- nuestra incumbencia, pero tampoco podemos pasarlo por alto ya que constituye podríamos asegurar la base para fijar la prima o prestaciones de los obreros que es precisamente el tema objeto de nuestro trabajo.

Se ha hablado mucho sobre el salario a través de las --- diferentes teorías aportadas a lo largo de la vida del De--- recho Social en todas las épocas y en todo el mundo.

Podemos decir que "lo que da a la teoría del salario --- un interés especial es que se liga estrechamente con las --- condiciones de bienestar de la clase más numerosa, reducida por términos generales a ingresos y gastos sumamente modes--- tos; los errores que puedan cometerse en este orden de --- ideas pueden entorpecer las relaciones de los trabajadores con las diversas clases sociales, lanzándolos quizá a rea--- lizar actos de violencia". (1)

Nos parece inútil transcribir tantas y tantas defini--- ciones que existen de lo que el salario significa, por lo --- que me concretaré a transcribir la definición que nos da el Artículo 82 de nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo:

"...Salario es la retribución que debe pagar el patrón

(1) Diccionario Enc. Hispano Americano, Tomo V, pag. 177.

al trabajador por su trabajo".

Como denominador común de todas las definiciones -- existentes hasta ahora del salario, encontramos que es -- una retribución que el obrero recibe, ya se derive del -- cumplimiento del contrato de trabajo, ya únicamente del -- servicio prestado a un patrón. Ahora bien esta retribu--- ción y el derecho del obrero a recibirla, no han sido -- estáticos ni uniformes, sino que han variado con el tiem-- po y de acuerdo con las doctrinas filosóficas y económicas -- imperantes, lo que ha traído como consecuencia nuevos or-- denamientos dentro de la sociedad y por ende el derecho -- positivo.

II. DIVERSAS TEORIAS ECONOMICAS RESPECTO DEL SALARIO.

a) El salario vital.

Establece que el obrero debe percibir como remunera--- ción por su trabajo lo necesario para vivir conforme a -- sus necesidades, en atención a la profesión que ejerce y -- al lugar que habita. Esta doctrina fué sostenida princi--- palmente por La Salle, de quien tenemos los siguientes -- conceptos:

"...Ley de Bronca: el salario medio será el que es--- trictamente baste a proporcionar, en un determinado pueblo, -- los medios indispensables de vida al mantenimiento de la --

existencia y a la reproducción del obrero". (2)

Ley cruel y afortunadamente ya absolutamente rechazada - que comparaba al trabajador con las bestias a las que sólo es necesario mantener para que presten servicios privándolas de toda participación en los goces propios de una sociedad civilizada.

b) Ley de la Oferta y la Demanda.

Fué sostenida por las escuelas liberales, quienes consideraron al trabajo una mercancía cuyo precio debe apoyarse en la demanda que de ella haya en un determinado momento y a la cantidad de oferta que pueda satisfacerla subiendo su precio cuando haya más demanda que oferta, y bajando cuando los factores se encuentren a la inversa. Al respecto de nuestra tesis Ricardo (3) nos dice en su Ley Sobre Salarios: "El trabajador no puede ganar a la larga más que el mínimo para su existencia (lo necesario para vivir con estrechez él y su familia), pues si gana menos perecería poco a poco la población obrera (morirían de hambre los trabajadores y sus hijos) y la reducción en la oferta de fuerza de trabajo hará subir el salario. Si el trabajador gana más del mínimo de existencia aumentará como enseña la experien-

(2) Guillermo Cabanellas "El Derecho del Trabajo y sus Contratos, Edit. Mundo Atlántico, Buenos Aires, 1945 p.364

(3) Op. Cit., pag. 366.

cia, el mínimo de matrimonios y de nacimientos, y el aumento de la oferta de brazos ocasionará la baja del salario.

A esta Teoría se ha referido Benham (4) en su curso Superior de Economía "en una época se creyó que los salarios influirían directamente sobre la magnitud de la población dedicada al trabajo. Se creía que si se aumentaban los salarios reales, aumentarían también el número de niños que sobrevivirían los primeros años de vida y que por lo tanto, transcurrido algún tiempo también aumentaría el número de trabajadoras, lo cual haría que de vuelta se redujeran los salarios, y que una disminución de los salarios reales tendrían el efecto contrario, de manera que los dichos salarios reales no podrían sostenerse por mucho tiempo por encima o por debajo de cierto nivel... hoy día se reconoce universalmente que eran falsas dichas nociones... el nivel de vida de un trabajador depende de su salario y no éste de aquel".

c) Doctrinas Católicas sobre el salario.

I La del justo salario, sostenida por el Papa León XIII (5) en su Encíclica de Rerum dice: "Del deber de conservar la vida deriva el derecho de procurarse las cosas necesarias para ello. El salario debe de ser suficiente pa-

(4) IBIDEM, pags. 366 y 367.

(5) IBIDEM, pag. 367.

ra mantener un obrero sobrio y honesto. Si el trabajador - conminado por la necesidad, se ve obligado a aceptar condiciones duras sufre una violencia, contra la cual protesta - la justicia".

II La segunda tesis sobre el salario expuesta por - los católicos, es el salario familiar, la cual pretende que éste debe de ser conforme al número de personas que dependen del trabajador para subsistir. Esta idea, siguiendo el criterio de García Quiado (6) queda encuadrada dentro de la fórmula comunista de "a cada uno según sus necesidades".

d) Tesis socialista.

Estas pugnan por la intervención del Estado en la fijación de un salario mínimo que permita una vida decorosa - al trabajador y a sus familiares.

Sostienen la "socioplaneación" (7) y la economía dirigida en donde, si bien se conservan todavía las relaciones de obrero y patrono, sus actividades y principalmente las - de los últimos, se hayan estrictamente restringidas a la - dirección del Estado que es quien por medio de su poder -- coercitivo conmina a unos y a otros a realizar su labor en la forma más conveniente para su desarrollo.

e) Teoría de la Plus Valía.

(6) IBIDEM, pag. 368.

(7) Cátedra del Lic. Juan Pérez Abreu de la Torre. Sociología del Derecho. Facultad de Leyes. UNAM. 1956.

Esta Teoría sostenida por Carlos Marx (8) en su libro el Capital, ha sido y es un instrumento en manos de la clase trabajadora; según ella, sólo el trabajador crea valor, de manera que si parte del producto obtenido va a otras manos que no sean las de los trabajadores, se les está haciendo víctimas de una explotación. El trabajo, según esta tesis, únicamente debe de medirse por tiempo, más como hay diversas clases de trabajo lo clasifica en general en dos: trabajo simple y trabajo complejo; el primero no requiere preparación por parte del que lo ejecuta, el segundo sí, de manera que no puede tener el mismo valor la misma cantidad de tiempo de trabajo simple, que de trabajo complejo; es decir, que poco tiempo de trabajo complejo tendría el mismo valor de mucho tiempo de trabajo simple. Por otra parte, no todos los individuos son igualmente hábiles y diligentes, ni trabajan todos con la misma técnica ni con los mismos instrumentos. De lo dicho resultaría, que vale más la mercancía producida por el trabajador torpe o perezoso, o por el que use instrumentos primitivos, que la que obtuviere el que es hábil y diligente o emplea procedimientos modernos, ya que el primero se tardaría más que el segundo. De manera que no es el trabajo individualmente ejecutado el que da

(8) Cit. por el Lic. Hugo Rangel Couto. Cátedra de Economía Política, 1er. curso, apuntes. Facultad de Leyes. UNAM.

valor a las mercancías, sino lo que se llama dentro de esta teoría el trabajo socialmente necesario. Este no es un trabajo de tipo concreto, sino que es un concepto abstracto, - es un promedio de los tipos de trabajo necesarios para producir una mercancía en un momento dado y en una sociedad - determinada. Como se comprenderá, éste no es un concepto - estático sino variable en el tiempo y en el espacio, pues - podemos nosotros comparar la preparación teórica de un - obrero del siglo XV con un obrero actual, ni tampoco un asalariado de un país carente de una industria desarrollada - con otro obrero de una Nación altamente industrializada.

Como se ve de la simple lectura de las tesis anteriores, el salario ha evolucionado en múltiples formas, que ya benefician patrón ya al obrero, lo cual ha tenido grandes - resonancias de carácter social, mismas que en el momento - actual se encuentran en un climax de lucha, de un lado las fuerzas socialistas luchando por el gremio obrero y por el otro los capitalistas por el sector patronal, lo que no hace más que poner de relieve la gran importancia de este -- discutido tema.

III DENOMINACIONES DEL SALARIO.

a) Clasificación de algunas denominaciones del salario.

Dentro de las legislaciones a que nos hemos referido, se encuentra el salario, al igual que el obrero, sujeto a diversas denominaciones, ya sea por la calidad del trabajo que desarrolla, según sea principalmente corporal o intelectual, se le denomina empleado u obrero, e igualmente a la remuneración que recibe a cambio de su trabajo, se le denomina sueldo o salario. También encontramos diversos apelativos para la remuneración del trabajador en razón al tiempo en que se paga; así la jornada del obrero; salario o sueldo, según se pague al obrero o al empleado, el que se paga mensualmente y tarifas en los casos de contratos por unidad de obra.

b) El salario como compensación a la actividad laboral.

Sin embargo, lo mismo el sueldo que el salario, el jornal o cualquiera otra que sea la designación que se le dé a la remuneración del trabajador, se encontrará regido por las disposiciones reglamentarias del salario "ya que en realidad, todo implica compensación a la actividad laboral prestada y las distinciones deben desaparecer como deben borrarse las calificaciones que distinguen a empleados y obreros". (9)

(9) Juan D. Pozzo, Derecho del Trabajo, Tomo XXXX/II, Edición, S.A., Buenos Aires, 1948, p.670

A mayor abundamiento, el Código Laboral de Colombia dice en su Artículo 127: "Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implica retribución de servicios sea cual fuere la forma o denominación que se adapte".

Igualmente el Artículo 228 del Código del Trabajo de Paraguay nos dice: "A los efectos de este Código, salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de calcularlo que pueda avalarse en efectivo, debida por un empleador a un trabajador en virtud de los servicios u obras que este haya efectuado o deba efectuar, de acuerdo con lo estipulado en el contrato de trabajo".

En otras palabras, al legislador laboral le interesa dejar claramente asentado independientemente de la forma o el tiempo en que se le pague al trabajador la remuneración por sus servicios, el que ésta se encuentre protegido o garantizada por la ley, sin tomar en cuenta el nombre que dentro del lenguaje común se le puede dar.

Así podemos concluir que "El viejo Derecho Civil y las legislaciones del trabajo -incluida la Ley Federal del Trabajo- utilizan diversas palabras para designar los ingresos de los trabajadores: las más generalizadas han sido: sala--

rio, 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. Es el usado por las legislaciones extranjeras. (10)

IV FORMAS DEL SALARIO O REMUNERACION.

El salario reviste dos formas fundamentales: si es proporcional al tiempo que el obrero destina para su trabajo, se llama salario por unidad de tiempo o jornal; si se toma en cuenta el trabajo efectuado, independientemente del tiempo invertido para ejecutarlo, se le llama salario a destajo.

Al efecto transcribo el Artículo 83 de nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, que con criterio muy amplio establece:

"... el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera."

El Salario puede ser:

a). Nominal y Real. Se llama salario nominal, la

(10) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Edit. Porrúa, México, 1969, p.642

cantidad de dinero que el obrero recibe como retribución de su trabajo; el salario real, consiste en la suma de utilidades que con él puede procurarse el obrero para hacer frente a sus diferentes necesidades económicas. (11)

b) El salario puede ser en dinero o en especie. El primero se paga en metálico, y el segundo comprende géneros o mercancías; cuando la retribución se hace en especie y en metálico a la vez tendrá el salario mixto. Los trabajadores rurales suelen recibir una parte de su salario, bajo la forma de productos.

Para ampliar más al respecto citaremos la Fracción X del Artículo 123 de nuestra Constitución Política:

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

Y los Artículos 101 y 102 de la Nueva Ley Federal de esta materia consigna:

Artículo 101. "El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda del curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda..."

(11) Salario, Salario Justo y Salario Familiar. De Grigoriu, Cap. VI.

Artículo 102. "...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) El salario puede revestir dos formas fundamentales: si es proporcional al tiempo que el obrero destina para su trabajo, se le llama salario por unidad de tiempo o - jornal; si se toma en cuenta el trabajo efectuado, independientemente del tiempo invertido para ejercitarlo se le llama salario a destajo o salario por unidad de obra.

De la Cueva (12) nos dice que el salario por unidad de tiempo la medida siempre es la misma, en tanto que en el - salario a destajo o por unidad de obra la medida estará de acuerdo con los diferentes objetos que se van a producir en cuyo caso se pagará una cierta cantidad según el número de piezas elaboradas. Afirma que la distinción entre las dos - clases de salario apuntadas no es absoluta, porque cuando - se paga un salario por unidad de tiempo se tiene calculado el número de piezas u objetos que durante ese tiempo (8 horas) puede producirse; así en tratándose del salario por - unidad de obra o salario a destajo, por cada pieza que va a producir el trabajador se le paga una cierta cantidad calculando el tiempo que en su producción se puede emplear. -

(12) Op. Cit., pag. 642, Tomo I.

Existe el salario a destajo progresivo que se diferencia del anterior, porque en éste el obrero gana lo mismo al elaborar la pieza número uno que al producir la número dieciséis y el costo de producción disminuye progresivamente, a mayor producción menor costo, el patrono está en condiciones de fijar una cantidad y obtener un beneficio pero en tratándose del salario a destajo progresivo, por las piezas que excedan a ese límite pagará una tarifa que será cada vez más alta. El hecho de que entre el salario por unidad de obra y el salario a destajo no se pueda establecer una clara distinción ha originado el "salario por tarea" que no se encuentra reglamentado en nuestro derecho. Consiste éste tipo de salario en la obligación que tiene el trabajador de producir en un tiempo determinado una cierta cantidad de obra (13); frecuentemente se convino con un sistema de gratificaciones, que vienen a constituir primas al trabajo, conforme a las cuales todo excedente de producción de la tarea impuesta, se remunera con una tarifa extraordinaria o gratificación, que puede ser constante o progresiva.

Afirma De la Cueva, que por lo que se refiere al salario por unidad de obra la clase trabajadora siempre se ha mostrado renuente a aceptarlo, porque el salario que se fija por cada unidad es inferior al salario percibido por

(13) Ley Española de 1944, Art. 38.

unidad de tiempo y el trabajador, viendo que de su esfuerzo depende una mayor o menor retribución, trabaja con mayor intensidad prolongando la jornada de trabajo, repercutiendo esta situación en el menoscabo de la salud del obrero, dejándose ver estos resultados en el trabajo llamado "a domicilio".

Ha sido rechazado también porque desarrolla los sentimientos individualistas relajando los vínculos de solidaridad obrera.

Otra forma de remuneración es el "salario a precio alzado" que es el que se paga por la ejecución de una obra determinada independientemente del tiempo que se emplee. A este salario a precio alzado no se le puede confundir con el contrato de obra a precio alzado legislado por el Artículo 2616 de nuestro Código Civil, porque en el primero el obrero aporta los materiales necesarios para la ejecución del trabajo y su esfuerzo para lograrlo, a cambio del cual se le paga una cantidad global; y en el segundo el empresario dirige la obra y pone los materiales, pagando el precio de la obra al concluir ésta, salvo convenio en contrario.

Como un resumen de lo anterior diremos que "las dos formas principales de remuneración industrial, bajo el sistema del salario son el sistema de salario por tiempo y el salario por pieza, ocupa un término medio entre ambas, el -

llamado salario por tarea (14) y tiene el carácter común de complementarias de aquellas, otras varias que designaremos con el nombre común de salarios progresivos. (15)

d) La extensión del Derecho del Trabajo -dice el doctor De la Cueva- a grupos de trabajadores distintos del obrero y del empleado de comercio, obligó a considerar nuevas formas, del salario, entre las que debe mencionarse el "salario a comisión", la mayoría de las legislaciones extranjeras han entendido este beneficio de nuestra legislación a los agentes de comercio cuando concurren los caracteres de la relación de trabajo.

La Comisión es una forma del 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, continúa diciendo el maestro De la Cueva.

El trabajo a comisión parece sinónimo del de destajo. El factor tiempo no interviene en él, en lo que respecta al menos para el patrono. Se diferencia en que la comisión es proporcional al éxito obtenido por el trabajador, bien en razón de las ventas realizadas, bien por la aceptación que en el público haya obtenido el producto. Tiene este último contrato algunas características que lo hacen independiente

(14) Op. Cit., Art. 38.

(15) IBIDEM, pag. 643.

de la voluntad del trabajador y, por lo tanto, más aleatorio que cualquiera otro de los enunciados". (16)

V FIJACION DEL SALARIO.

Decíamos con anterioridad que lo que da a la teoría del salario un interés especial, es que se encuentra ligada estrechamente con las condiciones de bienestar de la clase más numerosa, reducida a condiciones de vida generalmente precarias.

Es por ésto que todos los Estados modernos, se han preocupado por dotar de un mínimo de bienestar a esa clase, estableciendo salarios mínimos tendientes, como su nombre lo indica, a satisfacer las necesidades mínimas del individuo, ya que no sólo en este aspecto sino en general, las normas que rigen a obreros y patronos sólo consignan los derechos fundamentales de los primeros, pero dejándolos en absoluta libertad para conseguir mayores prestaciones sociales, dándoles incluso armas de lucha que compensen su desnivel económico ante el capital, como pueden ser la sindicalización y la huelga. Es en esta forma, que dichas legislaciones dejan que el salario se pacte libremente entre patrón y obrero siempre y cuando sea por encima de un mínimo que les garantice un decoroso nivel de vida a los traba-

(16) Op. Cit., pag. 375 (Cabanelas).

jadores, mínimo que reglamenta la ley con carácter de obligatorio.

Así dice la nueva Ley Federal del Trabajo vigente en su Artículo 85:

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

Luego entonces entemos que el salario lo pueden fijar el trabajador y el patrono libremente y de común acuerdo; - sin embargo para el caso de que por situaciones prácticas no hubiera habido acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador, para fijar éste, la Ley también protege al trabajador previniendo, para la fijación del salario, el que comunmente se pague en la región, o el que le establezca la comisión para la zona, por trabajo de igual calidad.

VI . CONTENIDO DEL SALARIO.

El Artículo 84 de la nueva Ley Federal del Trabajo expresa que el salario se integra además de los pagos hechos por cierta diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, comisiones, prestaciones en especie, primas y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. La lectura del precepto sugiere dos -

questionas principales: primeramente, la determinación de --
las prestaciones que comprende el salario; y en segundo --
término, la consideración particular de algunas de esas --
prestaciones. (17)

Concluiremos aquí el Capítulo correspondiente al sala-
rio, base de nuestro siguiente tema "La Prima en el Salario
de los Trabajadores", dejando asentado desde luego, cómo se
integra el salario de los trabajadores.

(17) Op. Cit., pag. 646.

CAPITULO TERCERO

LA PRIMA EN LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES

- I La Prima en General
- II Clasificación de la Prima
- III La Prima de Antigüedad

I LA PRIMA EN GENERAL.

a) Origen de la Prima.

Cualquiera que sea la forma de salario que se adopte, plantea desde el primer momento, un problema de suma trascendencia; el de su importe. Por una parte el obrero debe recibir del patrono un salario equivalente al valor de trabajo que ejecuta, y por otra debe el patrono obtener del obrero un trabajo recíproco al salario que le paga. Esta cuestión nos lleva de la mano al tema de la justa retribución y que sin ser pesimistas, no creemos que se llegue el tiempo en que se observe en forma rigurosamente exacta, porque ¿cómo valorar el trabajo desempeñado, si no solamente debe tomarse en cuenta lo físico, lo material de ese trabajo? ¿Qué el trabajador no es una persona que piensa y aporta de lo físico de su trabajo puede aportar nuevas ideas para una mayor y más pulcra elaboración; así como ideas que tiendan al ahorro de materia prima, ahorro que necesariamente repercute en el costo de la mercancía y a la larga en utilidad de la empresa? Y así como nos referimos a las ideas, existen muchos aspectos en los que el trabajador colabora para el logro de las utilidades. Es por esto por lo que el obrero pretende que no tiene una remuneración justa de su trabajo prestado, y que si es legítimo que el patrono obtenga un provecho, éste es excesivo y puede y debe pagar-

ner en marcha una máquina, en fin la concurrencia de varios para la ejecución del trabajo. La ausencia de un trabajador puede producir pérdidas considerables a la empresa: para evitar ésto, nada mejor que las primas a la puntualidad y continua concurrencia al trabajo.

e) Primas al ahorro.

Las cualidades morales de los trabajadores no debe pasar por alto para los patrones; son el anticipo de una buena o mala prestación de servicios. Las primas al ahorro serían quizás un medio para lograr que nuestros trabajadores invirtieran su salario de tal modo que dieran satisfacción a las necesidades normales de su vida, su educación y sus placeres honestos, conforme a lo expresado en la Fracción VI del Artículo 123 Constitucional. Claro está que no todas estas primas se van a aplicar al unísono en la misma forma: se aplicarán las que estimulen al obrero de acuerdo con su trabajo. De la que nos estamos ocupando no puede esperarse que por sí sola dé los resultados a que aludimos; sabido es que para una adecuada inversión de lo que se gana es necesaria una previa educación y disciplina en el carácter de la persona; pero la prima al ahorro daría muy buenos resultados y contribuiría grandemente a la formación del carácter y responsabilidad de nuestro elemento trabajador. Como ejemplo de su aplicación citaremos la práctica -

que sólo se aplicará en el caso de que el trabajador esté -
 contratado específicamente para desarrollar trabajos de in-
 vestigación encaminados al descubrimiento de nuevos métodos
 o perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la
 empresa... etc.", por lo que el punto al que nos estamos -
 refiriendo o sea a la prima en los salarios por la aporta-
 ción de nuevas ideas la ley lo hace nugatorio si el obrero
 no está contratado específicamente para la invención o in-
 vestigación, ésto es si el obrero desempeña cualquier tra-
 bajo y logra perfeccionarlo la Ley no lo protege puesto que
 no está contratado para la investigación y perfeccionamien-
 to, por lo que ésto queda al arbitrio de los empresarios, -
 es decir el aplicar o remunerar las invenciones o perfec-
 cionamientos y dar los incentivos correspondientes por este
 concepto, por lo tanto sigue en pie la idea de que debe re-
 glamentarse debidamente en la nueva Ley Federal del Trabajo
 las primas por invención o perfeccionamiento de cualquier -
 procedimiento realizado por el obrero sea cual sea el fin -
 para el que se le haya contratado.

d) Primas a la asiduidad.

La puntualidad es algo indispensable para lograr el -
 éxito de toda actividad, pero en determinada clase de tra-
 bajos resulta necesaria, principalmente en aquellos en los
 que se necesita el trabajo de un grupo de hombres para po-

les más altos salarios. Poco importa que el salario actual pueda ser bueno; si aún así el patrono logra grandes beneficios, es prueba suficiente de que el salario pagado no es el justo. Por su parte el elemento patronal se duele de los impuestos, de la elevación en el costo de la materia prima; de que sus gastos crecen constantemente; de la competencia y de que no recibe del trabajador el equivalente en trabajo, al salario que le paga. Debe tenerse en cuenta la justicia que encierra la política que aconseja Cacany: "Dad a vuestro patrono el equivalente en trabajo de lo que él os da en dinero". Claro, que observando rigurosamente esta máxima, es dejar la batuta en manos del trabajador, permitir que él valore personalmente su trabajo, y según esta valuación sea la contra-prestación que aporte.

Ante la dificultad planteada, es por lo que resulta como uno de los medios más prácticos para resolverla, el dar un salario más aproximado al justo; además de tomar en cuenta su asiduidad y esfuerzo en el trabajo, proporcionándole un suplemento, o mejor dicho un complemento de su salario. He aquí el origen de las primas al trabajo o dicho de otro modo las primas al salario de los trabajadores.

Así tenemos que en muchas factorías se toma en cuenta la asiduidad; en otras la eficiencia, en algunas otras la antigüedad, la aportación de ideas para el mejoramiento, la

producción, etc., dándole al trabajador por estos conceptos una cantidad extraordinaria, complementaria de su salario o sea una prima a sus salarios devengados.

b) Concepto de Prima.

Según el Artículo 84 de la nueva Ley Federal del Trabajo en vigor, la prima es una parte que integra, que complementa el salario de los obreros, pienso que más bien es una prestación del salario, como se desprende del texto mismo del Artículo mencionado:

"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".

c) Según el Diccionario de Sinónimos, la prima puede revestir dos formas, una como premio y otra como sobreprecio o sea que es un premio, un estímulo al trabajador para que ponga mayor interés en el desarrollo de su trabajo, es un sobreprecio a la calidad de su trabajo que redundará en un estímulo para seguir mejorando el desarrollo de su trabajo que traerá como consecuencia ganancia a las industrias cualquiera que ésta sea.

d) El concepto que nos da el Diccionario Enciclopédico de la Lengua Castellana, a cerca de la prima es varia-

do, por lo que vamos a anotar solamente el que encuadra en nuestro estudio o sea: "La cantidad dada por un cesionario al cedente por añadidura del corte originario".

"Premio dado para estimular en empresas".

e) El Manual de la Producción (1) al referirse a los objetivos fundamentales de los incentivos dice:

"Prima es aquella parte de la paga o devengo expresada por cierto número o función de los salarios ahorrados que exceda del salario normal por tiempo".

II CLASIFICACION DE LA PRIMA.

a) Prima al ahorro de material de elaboración.

Es indudable que todo ahorro en la materia prima repercute en una disminución en el costo de producción y un aumento, por lo tanto en los beneficios de la empresa.

Si se toma en cuenta que en la industria moderna se requieren en algunas factorías cantidades enormes de materia prima; un ahorro, una cuidadosa utilización de ésta, traería grandes ventajas; entonces al obrero se le asigna una cierta cantidad de materia prima, con la que debe elaborar determinada producción; terminada ésta, sobre la cantidad que hubiere ahorrado se le asigna una gratificación,

(1) Manual de la Producción, dirigido por L. P. Alford y John R. Bangs. 1965. Pag. 1343.

un estímulo, una prima para así fomentar el interés de no desperdiciar la materia prima de elaboración.

b) Prima a la calidad de la mercancía.

Ya se trate de que el obrero perciba un salario por unidad de tiempo, o a destajo por unidad de obra, se muestra siempre un tanto indiferente por la buena o mala calidad de lo que produce; sobre todo en nuestro medio obrero - del que se ha dicho que cuenta con muy buenos trabajadores, pero sumamente descuidados en la terminación del producto, y aunque terminación no quiere decir calidad, una buena producción debe cuidar de la terminación, de la apariencia final de lo elaborado. Si se toma en cuenta el prestigio obtenido a base de ofrecer al público buena calidad en los productos y los beneficios que por este concepto pueden obtenerse, tanto en el mercado nacional como en el internacional, en el que se sostiene una lucha constante por darle un buen prestigio a los productos nacionales, se justifica la implantación, en algunas industrias, de las primas a la calidad como medio de excitar al obrero a la perfección de su labor. Paul Boureau (2) cita un caso que revela la importancia de aplicar estas primas en trabajos determinados: en ciertas compañías ferroviarias, a los guarda-agujas, cuando

(2) Paul Boureau. "La participación en los beneficios. T. I., pág. 90.

han desempeñado satisfactoriamente su trabajo, se les re---
compensa con el equivalente a la mitad del sueldo anual.

c) Primas por la aportación de nuevas ideas en los -
métodos de producción.

Es evidente que el elemento patronal siempre se ha in-
geniado por hacer de sus trabajadores individuos más aptos
y más activos, más económicos, más perfectos; pero ocurren
casos en que haciendo alarde de injusticia, a trabajadores
que por la ejecución diaria de su trabajo y que llegan a -
concebir alguna forma de hacer el trabajo fácil, más rápido
y más perfecto aplican su idea con éxito sin obtener ningún
estímulo económico. Estos patrones afuera de tacaños, no -
saben lo que pierden: la colaboración, ya no solamente fí--
sica del obrero, sino su colaboración intelectual que debe
considerarse tan importante o más que la primera. Por ésto
se justifica establecer esta clase de primas al esfuerzo -
intelectual del trabajador, a fin de no convertirlo en un -
elemento apático e indiferente dentro de la empresa, sino -
capaz de inventar nuevos métodos que le beneficien tanto al
patrón como a él.

El Artículo 163 del Capítulo V de la nueva Ley Federal
del Trabajo en su Fracción II hace una ligera referencia -
que se podría interpretar, que es a la prima o compensación
complementaria al salario del obrero inventor, pero dice -

llevada a cabo en la Caja de Ahorros del Sindicato de Trabajadores al Servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social.

f) Prima adicional por laborar en día de descanso dominical.

A partir del 19 de julio de 1970, quedó reglamentado en el Artículo 71 de la Nueva Ley Federal del Trabajo la prima adicional correspondiente al 25% por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, para los trabajadores que presten sus servicios en su día de descanso o sea el domingo, ésto es independientemente de su salario doble que la corresponde, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 73 de la Ley a la que nos estamos refiriendo.

Nos podemos dar cuenta a simple vista de la ventaja que reporta al obrero esta reglamentación en virtud de que muchas factorías ya sea por necesidades de la demanda del mercado tienen que producir las 24 horas del día inclusive domingos y días festivos y por razones imprevistas a veces el obrero tiene que prestar servicios extraordinarios, pero que le pagarán triple más el 25% de la prima adicional, desde luego esta disposición tratándose de trabajadores deportistas profesionales no se aplica esta prima adicional, según lo estatuido por el Artículo 300 Fracción II de la Ley en cuestión, que para los demás obreros será un estímulo

lo a prestar con gusto el servicio que se le solicite.

Vamos a agregar el comentario que el maestro Trueba Urbina nos da en la Ley Federal del Trabajo; respecto del Artículo mencionado: "... además de las obligaciones anteriores, las empresas o clubes están obligados a inscribir a los deportistas en el Instituto Mexicano del Seguro Social; en caso de que no lo hagan, los trabajadores deportistas, tienen derecho de solicitar su inscripción ante el Instituto..." (3)

Como vemos pues ésta es otra ventaja para los trabajadores profesionistas del deporte, que más que ventaja podemos decir es una protección muy necesaria.

g) Prima por vacaciones.

La prima por vacaciones quedó reglamentada en la Nueva Ley Federal del Trabajo en el Artículo 80, correspondiéndole al trabajador durante el período en que disfrute de sus vacaciones el 25% sobre su salario ordinario que disfrutará durante el tiempo que goce de éstas, ésto se estableció con el fin de que los obreros puedan en realidad disfrutar de sus vacaciones sin necesidad de ir en contra de su presupuesto diario, que no les permitiría disfrutar de ellas, ya

(3) Alberto Trueba Urbina, "Nuevo Derecho del Trabajo". - Ed. Porrúa, S. A., México, 1970, y Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barreón, Nueva Ley Federal del Trabajo. 5ª Edición. Ed. Porrúa, S. A., México, 1970.

que traería como consecuencia el contraer obligaciones que excedan de sus ingresos normales al no disfrutar de un ingreso extraordinario para cumplir esta finalidad.

Esta prima también la consideramos como un estímulo del trabajador por parte de las factorías, pues es una parte de las utilidades que el obrero reporta a éstas y a su vez es parte complementaria de su salario; ésto le permitirá alejarse por unos días de la rutina diaria, lo que redundará en nuevos bríos al regreso a sus labores, y desempeñará mejor el desarrollo de su trabajo.

El régimen de descanso, para los efectos de la protección de los trabajadores, se consigna en los siguientes preceptos, de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 69. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Artículo 70. En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

Artículo 71. En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por

lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Comentario: Se introduce una disposición que favorece a los trabajadores que por necesidad o conveniencia de las empresas tienen que laborar los domingos, ya sea en jornada ordinaria, extraordinaria o en sus días de descanso: se les aumenta en un 25% el salario en dicho día como prima, independientemente de lo preceptuado por los Artículos 69 y 73. Esta obligación patronal tiene vigencia a partir del 1º de julio de 1970, por disposición del Artículo 19, transitorio, de la Ley. Tratándose de trabajadores deportistas profesionales, no se aplica esta prima del 25%, según lo estatuido por el Artículo 300, fracción II, de esta misma Ley.

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

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

un salario doble por el servicio prestado.

Comentario: Se trata de un viaje anhelado de los trabajadores que ahora se consigna expresamente en la ley, pues siempre han querido en sus días de descanso no trabajar, de manera que si se quebranta la disposición, el salario que percibirán será doble, además de su salario por el día de descanso.

Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

I El 19 de enero;

II El 5 de febrero;

III El 21 de marzo;

IV El 19 de mayo;

V El 16 de septiembre;

VI El 20 de noviembre;

VII El 19 de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y

VIII El 25 de diciembre.

Comentario: Al establecer el legislador los días de descanso obligatorio, lo hizo con el fin de que el trabajador pueda participar en las conmemoraciones de esos días, así como cumplir con determinadas obligaciones sociales o políticas, debiendo percibir su salario íntegro. Se aumentan como días de descanso obligatorio: el 19 de enero y el 5 de febrero.

Artículo 75. En los casos del Artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje. Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

Comentario. Los conflictos a que se refiere este precepto, no obstante su naturaleza, se tramitan conforme a los procedimientos ordinarios. (Arts. 751 a 781).

Para efectos de interpretación, es necesario distinguir el descanso dominical del descanso semanal, a fin de que los trabajadores perciban la prima adicional cuando laboren en domingo. (4)

Como complemento de los descansos se establecen también las vacaciones para los trabajadores, los que siempre se les debe otorgar para su recuperación física: (5)

Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días

(4) IBIDEM.

(5) IBIDEM.

laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Comentarios: El derecho de los trabajadores a disfrutar de vacaciones se establece tomando en cuenta la antigüedad de los mismos, es decir, los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones conforme a los años de servicios prestados, de acuerdo con la tabla siguiente:

1 año de antigüedad: 6 días

2 años de antigüedad: 8 días

3 años de antigüedad: 10 días

4 años de antigüedad: 12 días

De 5 a 9 años de antigüedad: 14 días

De 10 a 14 años de antigüedad: 16 días

De 15 a 19 años de antigüedad: 18 años

De 20 a 24 años de antigüedad: 20 días

De 25 a 29 años de antigüedad: 22 días, etc.

Tratándose de los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, de los buques y de los menores, rigen en materia de vacaciones las reglas especiales consignadas en los Artículos 233, 199 y 179, respectivamente, de esta Ley.

Artículo 77. Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un perio-

do anual de vacaciones, en proporción al número de días --
trabajados en el año.

Artículo 78. Los trabajadores deberán disfrutar en --
forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

Artículo 79. Las vacaciones no podrán compensarse con
una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes -
de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá
derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de ser--
vicios prestados.

Comentario: Las vacaciones son obligatorias porque los
trabajadores las necesitan para recuperar fuerzas perdidas
en el trabajo. Si la empresa no se las otorga no obstante -
que le cubra al trabajador el pago de las mismas, ello no -
lo liberará de esta obligación, ya que los derechos de los
trabajadores son irrenunciables.

Artículo 80. Los trabajadores tendrán derecho a una -
prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios
que les correspondan durante el período de vacaciones.

Comentario. El objeto de esta disposición es que los -
trabajadores disfruten de sus vacaciones, obteniendo un in-
greso extraordinario, a efecto de que no contraigan obliga-
ciones que excedan de sus ingresos normales.

Artículo 81. Las vacaciones deberán concederse a los -
trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumpli-

miento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

h) La propina como prima en el salario de los empleados.

Desde el punto de vista de que la prima es un complemento del salario, es un estímulo al trabajador para desempeñar con mayor gusto, con mejor cuidado su trabajo, vamos a estudiar la propina ya que es parte complementaria también del salario y constituye un estímulo, es pues una prima en el salario de los empleados que la perciben.

Hace solamente algunos años la propina no estaba reglamentada por la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto no era exigible al patrón bajo ningún concepto, pero en la Nueva Ley Federal del Trabajo se ha anotado un triunfo más para la clase trabajadora que está sujeta a esta gratificación, y así en el Artículo 346 establece: "... las propinas son parte del salario de los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos, en los términos del Artículo 347 continúa así: "... si no se determina, en calidad de propina un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el

pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores, etc., ...".

Desde luego la Ley en la parte in fine del artículo 346 aclara para el efecto del pago de las propinas dadas a los empleados por los clientes, dice que los patronos no podrán reservarse ni tener participación alguna en las propinas dadas a los empleados.

Aclaremos que la propina no es una retribución paga da por el empresario, sino una cantidad pagada por un tercero, patrono consumidor y que se estima en un 10% o más sobre la cantidad de lo consumido.

Al respecto el maestro Trueba Urbina nos comenta "En la generalidad de los servicios, independientemente de la obligación del patrón de retribuir tales servicios, los usuarios de los mismo para el mejor recuerdo de éstos, acostumbra donar u obsequiar al trabajador una cantidad de dinero que generalmente se estima en un diez por ciento o más. Tal es el objeto de la propina. En Europa, en la cuenta de la consumición se incluye y entre nosotros se entrega directamente al trabajador en toda clase de servicios, pero no se consideraba parte del salario en la Ley de 1931.

La Nueva Ley la consigna como parte del salario en los Artículos 346 y 347, para los trabajadores de hoteles, bares y otros establecimientos análogos, pudiendo ser objeto

de convenio entre trabajadores y patrones para incluirla en la cuenta de consumiciones y en todo caso la propina formará parte del salario para los efectos de las indemnizaciones. La teoría tiende a generalizarse en todos los servicios en que los trabajadores atiendan personalmente a los clientes de los patrones. (6)

III LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Derecho a la prima de antigüedad, consagrado en la Ley como garantía mínima, de carácter reivindicatorio en relación con el régimen de explotación del hombre. Con la prima de antigüedad se substraer al trabajador de la alineación, recuperando parte de su trabajo, con el importe de la prima de antigüedad de doce días de salario por cada año de servicios prestados. Por tanto, nuestra Ley, atenta a un imperativo de Justicia Social, establece el derecho a la prima de antigüedad como un alto interés social que viene a beneficiar a la clase trabajadora.

Decíamos pues, que la Nueva Ley Federal del Trabajo ha reglamentado ya la prima de antigüedad que trae un gran beneficio a la clase trabajadora, ya que esto le permite pues recuperar parte de la plus valía de su trabajo; así pues el Artículo 162 establece:

.....
 "... los trabajadores de planta tienen derecho a una -

 (6) IBIDEM.

prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

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

II Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los Artículos 485 y 486;

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

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

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

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

los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

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

V En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que le corresponda se pagará a las personas mencionadas en el Artículo 501; y

VI La prima de antigüedad a que se refiere este Artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda.

En relación con este Artículo La Nueva Ley establece en su Artículo 50 transitorio, un criterio extensiblemente patronal que de interpretarse a la manera en que tradicionalmente funcionan nuestros Tribunales Laborales, harán nugatorio todo lo establecido en dicho Artículo.

En relación a la vigencia de este derecho el Artículo 50, transitorio de la Ley, dispuso lo siguiente, nos dice el maestro Trueba Urbina: (7)

Artículo 50, transitorio: Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el Artículo 162 a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una empresa en

(7) IBIDEM.

la fecha en que entra en vigor esta Ley, se observarán las normas siguientes:

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

II Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha a que se refiere la fracción anterior, tendrán derecho a que se les paguen veinticuatro días de salario;

III Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario;

IV Transcurridos los términos a que se refieren las fracciones anteriores se estará a lo dispuesto en el Artículo 162; y

V Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario. Transcurrido

el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley.

Comentario: Así como el Artículo 19, transitorio, estableció las fechas de vigencia de las primas por laborar en domingo, de vacaciones y aguinaldo, el Artículo que se comenta también señala las fechas en que entrarán en vigor las primas de antigüedad por separación voluntaria del trabajador o por separación justificada o despido.

1 Por separación voluntaria del trabajador:

a) Tendrán derecho a la prima de antigüedad de doce días por cada año de servicios prestados, los trabajadores de 10 a 20 años de antigüedad, siempre que tengan cuando menos quince años de servicios, después de los dos años siguientes a la fecha de la vigencia de la Ley; entrando en vigor este derecho a partir del 19 de mayo de 1972, de conformidad con lo prevenido en las fracciones II y IV del Artículo que se comenta, debiéndose aplicar, por mandato del transitorio, el Artículo 162 de la Ley.

b) Los que tengan más de veinte años de servicios tendrán derecho a la prima de antigüedad de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, después de los tres años siguientes a la fecha de vigencia de la Ley,

o sea a partir del 1º de mayo de 1973, en atención a lo dispuesto en las fracciones III y IV del transitorio que ordena estar a lo dispuesto por el Artículo 162 de la Ley.

2 Por separación justificada o despido del trabajador.

a) Tendrá derecho a la prima de antigüedad de doce días por cada año de servicios prestados, cuando se separe justificadamente o por despido con causa o arbitrario, conforme a la fracción III del Artículo 162; sin embargo, la fracción V del transitorio que se comenta dispone que la antigüedad del trabajador en el caso de que se trata comienza a correr a partir de la fecha en que entre en vigor la Ley, o sea desde el 1º de mayo de 1970. Evidente antinomia: Las fracciones I y III del Artículo 162 establecen la prima de antigüedad por el tiempo transcurrido desde que se obtuvo el empleo; en tanto que la fracción V del Artículo 5º, transitorio, computa la antigüedad a partir de la vigencia de la Ley, o sea desde el 1º de mayo de 1970. Como se trata de dos disposiciones contradictorias, independientemente de que el transitorio desvirtúa el concepto de antigüedad, deben aplicarse las fracciones I y III del Artículo 162 que son normas más favorables al trabajador, de acuerdo con los principios del Artículo 123 Constitucional y de lo dispuesto en el Artículo 18 de la Ley.

b) Por otra parte, a la luz de la teoría social del Artículo 123 de la Constitución, también deben aplicarse - sobre el transitorio que se comenta las fracciones I y III del Artículo 162 a partir del 10 de mayo de 1970, a los -- trabajadores que se separen con causa justificada o que -- sean despedidos con causa justo o arbitrariamente, porque - la idea de antigüedad en el Artículo 123 no puede ser otra que el tiempo transcurrido desde que se obtuvo el trabajo, por lo que es superfluo hablar de retroactividad en sentido político frente a la teoría social mencionada; asimismo la antigüedad en su concepción laboral es una garantía social mínima de carácter reivindicatorio en relación con el régimen de explotación del hombre por el hombre, que se originó en la Colonia y que aun subsiste hasta nuestros días. La - prima de antigüedad, consiguientemente, substraer al traba-- jador de la alienación, recuperando insignificante parte de la plusvalía, con el importe de la prima de antigüedad de - doce días de salario por cada año de servicios prestados.

En conclusión:

a) Los trabajadores que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años de servicios prestados, tendrán derecho a separarse voluntariamente de su empleo pa-- gándoseles el importe de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, siempre que tengan más de quince -

años de servicios, después de los dos años siguientes a la fecha en que entró en vigor la Ley, o sea desde el 1º de mayo de 1972.

Los trabajadores que tengan una antigüedad mayor de veinte años, tendrán derecho al pago de doce días de salario por cada año de servicios prestados, por separación voluntaria, después de los tres años siguientes a la fecha que entre en vigor la Ley, o sea, desde el 1º de mayo de 1973.

Si los trabajadores se separan voluntariamente de su empleo antes de que transcurran los términos de uno, dos y tres años, respectivamente, no tendrán derecho a la prima de antigüedad, sino tan sólo a una compensación de 12, 24 o 36 días de salario, según tengan una antigüedad de 10 años, de 10 a 20 años o más de 20 años, al entrar en vigor la Ley.

b) Los trabajadores que se separen justificadamente o por despido con causa justa o arbitrario, tendrán derecho a partir de la vigencia de la Ley, 1º de mayo de 1970, a reclamar en caso de retiro justificado o de despido injusto, las acciones correspondientes por el retiro o despido y, además, a la prima de antigüedad consistente en doce días de salarios por cada año de los servicios prestados; en la inteligencia de que si el despido es justificado no

tendrán más derecho que a la prima de antigüedad.

Afirmando los patrones una pretendida irretroactividad en la aplicación del Artículo 162 pretenden eludir por lo menos hasta 1985 su obligación de pagar a los trabajadores su derecho a la antigüedad.

Por tal razón nos adherimos a la postura del maestro Trueba Urbina que comentando el Artículo 59, transitorio, referente a las reglas de aplicación del derecho a la prima de antigüedad consagrada en el Artículo mencionado o sea el 162.

Si analizamos la fracción III del Artículo 162 encontramos tres situaciones respecto de la separación del trabajador de su empleo:

- 1 Separación voluntaria del empleo por parte del trabajador;
- 2 Separación del trabajador por causa justificada;
- 3 Separación del trabajador por parte del patrón justificada o injustificadamente.

La primera situación:

- 1 Separación voluntaria del empleo por parte del trabajador. Para que el patrón pague esta prima de antigüedad se requiere una condición por parte del trabajador esto es indispensable que tenga como mínimo una antigüedad de 15 años de servicios y que el trabajador sea de planta.

Ahora bien, dice el maestro Trueba Urbina (1) por disposición de las fracciones II y IV del Artículo 59, transitorio, de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de planta que tengan una antigüedad de 10 a 20 años de servicios, podrán separarse voluntariamente de la empresa, después de dos años de que entre en vigor la Ley y tengan cuando menos una antigüedad de 15 años. En este caso tendrán derecho a la prima de antigüedad que consiste en el pago de 12 días de salario por cada año de servicios prestados, contados a partir de la fecha en que comenzaron a prestar sus servicios en la empresa.

Cuando los trabajadores de planta tengan una antigüedad mayor de 20 años tendrán el mismo derecho si más que sólo podrán separarse después de los tres años siguientes a la fecha en que entre en vigor esta Ley, para tener derecho a la prima de 12 días de salario por cada año de servicios prestados, contados a partir de la fecha en que principiaron a prestar sus servicios en la empresa, por disposición de las fracciones III y IV del referido Artículo 59, transitorio.

En uno y otro caso, o sea trabajadores con antigüedad de 10 a 20 años o con 20 o más años si se separan voluntariamente del empleo antes de los 2 o 3 años, respectivamente, contados a partir de la fecha en que entró en vigor es-

ta Ley, sólo recibirán como compensación por sus servicios 24 o 36 días de salario, respectivamente, ya que el Artículo 50, transitorio, hace inoperante el derecho a la prima de antigüedad por no haber transcurrido dichos años de vigencia.

Por lo que respecta a los trabajadores con menos de 10 años de servicio; al entrar en vigor esta Ley, sólo tendrán derecho si se separan voluntariamente de su empleo, a la prima de antigüedad de 12 días por cada año de servicio, cuando lleguen a cumplir 15 años de servicios; en consecuencia, si se separan voluntariamente antes de cumplir 15 años de servicios no tendrán derecho a la prima de antigüedad y en caso de que se separen dentro del año siguiente al que entre en vigor esta Ley, percibirán 12 días de salario como compensación.

Segunda situación:

2 Separación del trabajador por causa justificada.

Los trabajadores que se separen de su trabajo justificadamente por causa imputable al patrón, tendrán derecho a que se les cubra una prima de 12 días de salario por cada año de servicios prestados.

Nos comenta el maestro Trueba Urbina (80) lo siguiente a cerca del Artículo 50, transitorio, de la Ley:

"Tendrá derecho a la prima de antigüedad de 12 días de

(8) IBIDEM.

salario por cada año de servicios prestados, cuando se separe justificadamente o por despido con causa arbitrario, - conforme a la fracción III del Artículo 162; sin embargo la fracción V del transitorio que comentamos dispone que la - antigüedad del trabajador en el caso de que se trata comienza a correr a partir de la fecha en que entre en vigor la - Ley, o sea desde el 1º de mayo de 1970. Evidente antinomia: las fracciones I y III del Artículo 162 establecen que la - prima de antigüedad por el tiempo transcurrido desde que se obtuvo el empleo; en tanto que la fracción V del Artículo - 59, transitorio, compute la antigüedad a partir de la vi- - gencia de la Ley, o sea desde el 1º de mayo de 1970. Como - se trata de dos disposiciones contradictorias independien- - temente de que el transitorio desvirtúa el concepto de an- - tigüedad, deben aplicarse las fracciones I y III del Arti- - culo 162 que son normas más favorables al trabajador, de - acuerdo con los principios del Artículo 123 Constitucional y de lo dispuesto por el Artículo 18 de la Ley.

b) Por otra parte, a la luz de la teoría social del Artículo 123 de la Constitución, también deben aplicarse - sobre el transitorio que se comenta las fracciones I y III del Artículo 162 a partir del 1º de mayo de 1970, a los - trabajadores que se separan con causa justa o arbitraria- - mente, porque la idea de antigüedad en el Artículo 123 Cong

titucional no puede ser otra que el tiempo transcurrido -- desde que se obtuvo el trabajo, por lo que es superfluo hablar de retroactividad en sentido político frente a la teoría social mencionada; asimismo la antigüedad en su concepción laboral es una garantía social mínima de carácter reivindicatorio en relación con el régimen de explotación del hombre por el hombre, que se originó en la colonia y que -- aun subsiste hasta nuestros días. La prima de antigüedad, -- consiguientemente substraer al trabajador de la alienación, recuperando insignificante parte de la plus valía, con el -- importe de la prima de antigüedad de 12 días de salario por cada año de servicios prestados.

La tercera situación se incluyó parte en la segunda -- que acabamos de comentar sólo agregaremos que respecto a -- las fracciones I y III del Artículo 162 la norma más favorable al trabajador es la del segundo párrafo de la fracción III del mencionado Artículo, porque ésta define la antigüedad desde que el trabajador comienza a prestar sus -- servicios en la empresa, en tanto que la fracción V del Artículo 59, transitorio, lo perjudica porque computa la antigüedad a partir de la vigencia de esta Ley, lo cual es no sólo inconstitucional, sino desvirtúa el concepto de antigüedad que no se deriva de la vigencia de una Ley, sino de la prestación de un servicio.

En conclusión continúa el maestro Trueba Urbina: (9)

a) Los trabajadores que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años de servicios prestados, tendrán derecho a separarse voluntariamente de su empleo pagándoseles el importe de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, siempre que tengan más de quince años de servicios, después de los dos años siguientes a la fecha en que entre en vigor la Ley, o sea desde el 19 de mayo de 1972.

Los trabajadores que tengan una antigüedad mayor de veinte años, tendrán derecho al pago de doce días de salario por cada año de servicios prestados, por separación voluntaria después de los tres años siguientes a la fecha que entre en vigor la Ley, o sea desde el 19 de mayo de 1973.

Si los trabajadores se separan voluntariamente de su empleo antes de que transcurran los términos de uno, dos y tres años, respectivamente, no tendrán derecho a la prima de antigüedad, sino tan sólo a una compensación de 12, 24 o 36 días de salario, según tengan una antigüedad de 10 años, de 10 a 20 o más de 20 años, al entrar en vigor la Ley.

b) Los trabajadores que se separen justificadamente o por despido con causa justa o arbitrario, tendrán derecho a partir de la vigencia de la Ley, 19 de mayo de 1970, a reclamar en caso de retiro justificado o de despido injustificado.

(9) IBIDEM.

to, las acciones correspondientes por el retiro o despido - y, además, a la prima de antigüedad consistente en 12 días de salario por cada año de los servicios prestados; en la - inteligencia de que si el despido es justificado no tendrán más derecho que a la prima de antigüedad.

Ahora bien, en la exposición de motivos de la Nueva - Ley el legislador dice al respecto del Artículo 162 que -- acoge una práctica que está adeptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores: la permanencia en la empresa debe ser fuente de ingreso anual, al que se dá el nombre de prima de anti- güedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de sala- rios por cada año de servicios. La prima deberá de pagarse_ cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe con causa justificada. - Sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los tra- bajadores se estableció una modalidad consistente en que la prima sólo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios, modalidad que tiene por objeto - evitar, en la medida de lo posible, lo que se conoce con el nombre de deserción de los trabajadores. Por lo tanto, los trabajadares que se retiren antes de cumplir quince años de servicios, no tendrán derecho a percibir la prima de anti- güedad. En el mismo Artículo 162 y para evitar que en un -

momento determinado la empresa se vea obligada a cubrir la prima a un número grande de trabajadores, se introdujeron ciertas reglas que permiten diferir parcialmente los pagos.

La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social; éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionen con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo o expresado en otras palabras, es una institución emparentada con la que se conoce con el nombre de Fondo de Ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social.

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

- I Tenemos la seguridad de que la Teoría Integral ha contribuido a centrar la atención de los estudiosos de esta rama del Derecho Social, ya que se cimenta en el aspecto Doctrinario en éste y en el aspecto jurídico - en la verdadera interpretación del Artículo 123 de -- nuestra Carta Magna, cosa que redundará lógicamente en beneficio para la clase trabajadora.
- II Por medio de las diversas primas legalmente consagra-- das, la Teoría Integral ha puesto en manos de los tra-- bajadores una valiosísima arma para que puedan alcan-- zar el equilibrio social, la reivindicación y la pro-- tección en general, o sea la dignificación de todo -- aquel que labora a cambio de un salario.
- III La Teoría Integral trata de dar a la clase proletaria con la prima lo más que sea posible para alcanzar el - justo valor de su trabajo en el pago de salarios, que casi siempre resulta menos de lo que en realidad le - corresponde, por lo que concluimos la Teoría Integral fue creada con el objeto de reivindicar, dignificar y proteger a la clase proletaria.

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

ALBERTO TRUEBA URBINA, Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. -
Porrúa, México, 1970.

ALBERTO TRUEBA URBINA, Derecho Procesal del Trabajo.

ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA, Nueva Ley -
Federal del Trabajo, Comentada, Edit. Porrúa México -
1970.

ALBERTO BREMAUNTZ, La Participación en las Utilidades y -
el Salario en México, México, 1935.

GUILLERMO CABANELLAS, el Derecho del Trabajo y sus Contra-
tos, Edit. Mundo Atlántico, Buenos Aires, 1945.

HUGO RANGEL COUPO, Cátedra de Economía Política, APUNTES.
Facultad de Derecho, UNAM. México, 1956.

JUAN PEREZ ABREU DE LA TORRE, Cátedra de Sociología del -
Derecho, APUNTES. Facultad de Derecho, UNAM. México -
1956.

JUAN D. POZZO, Derecho del Trabajo, Tomo XXXX/II, Ediam,-
S.A., Buenos Aires, 1959.

MARIO DE LA CUEVA, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I,
Edit. Porrúa, México, 1969.

L.P. ALFORD Y JOHN R. BANGS, Manual de la Producción, --
1965.

PAUL BOUREAU, La Participación en los Beneficios, Tomo I.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE DE --
QUERETARO, 1916-17.

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO HISPANOAMERICANO, TOMO V.

ORDENAMIENTOS

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1970.

LEY ESPANOLA DE 1944.

I N D I C E

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

CAPITULO PRIMERO

LA TEORIA INTEGRAL EN GENERAL

- I Concepto de Derecho del Trabajo como rama del Derecho Social y como integrante del Derecho en General
 - a) Clasificación del Derecho Social
 - b) El Derecho del Trabajo, Obrero o Laboral, es un Derecho Social
 - c) Definición de Derecho Social
 - d) Definición de Derecho del Trabajo
 - e) El Derecho del Trabajo a la luz de la Teoría Integral
- II Concepto de Teoría Integral
 - a) Verdadera Interpretación del Artículo 123 Constitucional
 - b) El Derecho del Trabajo como norma proteccionista, analizado desde el punto de vista de la Teoría Integral
 - c) El Reparto de Utilidades
 - d) Asociación Profesional
 - e) El Derecho de Huelga
- III La Teoría Integral y los Trabajos Especiales de acuerdo con la Nueva Ley Federal del Trabajo

- IV La Teoría Integral en el Estado de Derecho Social
- V La Teoría Integral como Fuerza Dialéctica y Dinámica
- VI Ubicación de la Teoría Integral en cuanto a la Prima -
de los Salarios de los Trabajadores

CAPITULO SEGUNDO

EL SALARIO EN GENERAL

- I El Salario en General
- II Diversas Teorías Económicas respecto del Salario
 - a) El Salario Vital
 - b) Ley de la Oferta y la Demanda en los Salarios
 - c) Doctrinas Católicas acerca del Salario
 - d) Tesis Socialista en cuanto al Salario
 - e) Teoría de la Plus Valía
- III Diversas Denominaciones del Salario
 - a) Clasificación de algunas denominaciones del Salario
 - b) El Salario como compensación a la actividad laboral
- IV Formas del Salario o Remuneración
 - a) Salario Nominal o Real
 - b) Salario Mixto
 - c) Salario a destajo o por unidad de obra
 - d) Extensión del Derecho del Trabajo, respecto del -

Salario

V Fijación del Salario

VI Contenido del Salario

CAPITULO TERCERO

LA PRIMA EN LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES

I La Prima en General

- a) Origen de la Prima
- b) Concepto de Prima, según la Nueva Ley
- c) Concepto de Prima, según el Diccionario de Sinónimos de la Lengua Castellana
- d) Concepto de Prima, según el Manual de la Producción

II Clasificación de la Prima

- a) Prima al ahorro de material de elaboración
- b) Prima a la calidad de la mercancía
- c) Primas por la aportación de nuevas ideas en los métodos de producción
- d) Prima a la esiduidad
- e) Prima al ahorro
- f) Prima adicional por laborar en día de descanso dominical
- g) Prima por vacaciones
- h) La propina como prima en el salario de los emplea

dos

III La Prima de Antigüedad

Generalidades de la prima de antigüedad