

788

24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

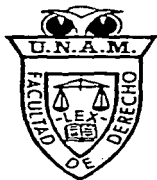
SALARIO POR UNIDAD DE OBRA

T E S I S PARA OPTAR POR EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

ALFONSO DE LA MORA GARCIA



MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA

SEPTIEMBRE 1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES:

Que con su amor me han otorgado todo el apoyo necesario para alcanzar las metas y objetivos que me he propuesto, estimulándome para seguir adelante inculcándome el sentido más amplio de la responsabilidad y la honestidad para sobresalir con la frente en alto y el corazón en la mano, de quienes siento un profundo amor y admiración, y significan un gran ejemplo a seguir.

A MIS HERMANAS:

Que por su comprensión y solidaridad en los momentos más difíciles por los cuáles hemos cruzado ,por su ejemplo de bondad y sensibilidad.

A MIS TIOS:

Que me han brindado su apoyo y cariño como los mejores de los hermanos, por su confianza depositada en mi persona y que me han impulsado con su aliento a seguir adelante en el ámbito profesional.

A ROCIO GONZALEZ GONZALEZ:

Quien me ha brindado su apoyo incondicional en mi vida y quien me impulsa a alcanzar todos los objetivos que me he propuesto y sobretodo por estimularme y motivarme a seguir adelante en el ámbito profesional.

AL LIC. RODOLFO BUCIO ESTRADA:

Quien me ha mostrado una enorme ética profesional y me ha cobijado con su amistad, transmitiéndome parte de sus conocimientos para mi formación personal y humana.

AGRADEZCO EN ESPECIAL

AL LIC. ENRIQUE LARIOS DIAZ:

Dedicándole con gratitud ésta tesis, ya que con sus conocimientos y orientación, hizo posible la culminación de una etapa importante en mi vida, para dejar de ser un estudiante y convertirme en un estudioso del Derecho.

INDICE GENERAL

	PAGINAS
INTRODUCCION.....	I
CAPITULO I	
CONCEPTOS GENERALES.....	1
1.Trabajo.....	1
2.Trabajador.....	3
3.Patrón.....	4
4.Condiciones de trabajo.....	6
5.Jornada de trabajo.....	8
6.Salario.....	9
7.El salario a destajo.....	11
CAPITULO II	
ANTECEDENTES.....	15
1.Clasificación del salario.....	16
A.Desde el punto de vista de su valuación	16
a).Salario por unidad de tiempo.....	16
b).Salario por unidad de obra.....	17
c).Salario a comisión.....	18
d).Salario a precio alzado.....	20
B.Desde el punto de vista de los factores que lo integran.....	21
a).Salario en efectivo.....	21

b).Salario en especie.....	22
c).Salario mixto.....	23
C.Desde el punto de vista de la periodicidad de su pago.....	23
D.Desde el punto de vista de su monto... a).Salario mínimo general.....	24
b).Salario mínimo profesional.....	25
c).Salario remunerador.....	25
E.Desde el punto de vista de la jornada en que se genera.....	26
a).Salario ordinario.....	27
b).Salario extraordinario.....	27
2.Regulación constitucional del salario por unidad de obra.....	28
3.Otras disposiciones reguladoras del salario por unidad de obra.....	33
CAPITULO III	
EL SALARIO POR UNIDAD DE OBRA.....	37
1.Naturaleza jurídica.....	37
2.Relación de trabajo.....	41
3.Duración de la relación de trabajo.....	45
A.Por obra determinada.....	46

B. Por tiempo determinado.....	46
C. Por tiempo indeterminado.....	47
D. La sustitución patronal.....	47
E. La suspensión de la relación laboral...	48
F. Terminación de la relación laboral.....	49
a). Terminación anormal de las relaciones de trabajo.....	49
b). Terminación normal de las relaciones de trabajo.....	53
4. Jornada de trabajo.....	54
5. Características.....	60
A. Remunerador.....	61
B. Equivalente al mínimo.....	63
C. El salario debe ser determinado o determinable.....	72
D. Debe de cubrirse periódicamente.....	75
E. El salario integral.....	76
a). Prima dominical.....	78
b). Alimentos.....	80
c). Habitación.....	81
d). Impuesto.....	81
e). Otras prestaciones que incrementan el salario y forman parte integral del mismo.....	82

f). Los días de descanso.....	82
g). Horas extras.....	88
h). Vacaciones.....	90
i). Aguinaldo.....	96
j). Premios y estímulos.....	97
k). Viáticos.....	98
6. Principios del salario.....	99
A. Justicia.....	100
B. Igualdad.....	101
C. Irrenunciabilidad.....	102

CAPITULO IV

ACTUALIDAD DEL SALARIO POR UNIDAD DE OBRA

EN MEXICO.....	105
1. Protección del salario.....	106
A. En su libre disposición.....	107
B. El pago directo al trabajador.....	109
a). Lugar de pago.....	110
b). Tiempo de pago.....	111
C. Prohibición de la sustitución de la moneda.....	112
D. Prohibición de imponer multas a los trabajadores.....	114
E. Prohibición de suspender el pago del salario.....	115

F.Descuentos autorizados.....	119
a).A los salarios mínimos.....	119
b).Al salario excedente del mínimo....	122
G.La creación de almacenes y tiendas que estimulen el poder adquisitivo....	125
2.Conveniencias e inconveniencias del pago por unidad de obra.....	127
3.Modalidades del salario por unidad de obra.....	132
CONCLUSIONES.....	134
BIBLIOGRAFIA.....	138

INTRODUCTION

6

2

4

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

El hombre trata de vivir con decoro y dignidad, y la única forma de conseguirlo es trabajando, es decir, prestar su actividad y energía para que al que se la presta, lo retribuya por el esfuerzo y desgaste físico o intelectual que el trabajador haya sufrido.

Una de las formas de retribución a ese desgaste, es la que comúnmente se llama "salario a destajo", del cuál su denominación correcta es salario por unidad de obra, se refiere al pago que recibe el trabajador por cada unidad elaborada, por lo que al realizar mayor número de unidades, la cantidad de moneda del curso legal que deba recibir, será mayor, claro está que la cantidad debe de responder también a una calidad que debe de establecer y supervisar el patrón.

La forma de pago del salario por unidad de obra, se ha incrementado considerablemente, pues la apertura de los mercados internacionales y la inversión extranjera en nuestro país, trae aparejada ésta forma de pago, pues motiva al trabajador a producir más y con mayor calidad, por lo que se estimula la productividad.

Durante nuestro estudio e investigación, trataremos de establecer la conveniencia e inconveniencia de éste sistema de remuneración, con el fin de cuestionarnos, si ésta forma de salario es atractiva para el patrón y remunerada para el trabajador, sin llegar al extremo de su explotación.

Consideramos que se deben de implementar una serie de campañas, con el fin de educar a los sujetos de la relación laboral para alcanzar la dignificación del trabajador y de su familia, en el ámbito económico, social y cultural.

Toda vez que la economía es galopante en su desarrollo y las medidas de protección al salario deben ser del mismo modo eficaces, y ésta eficacia solo se podrá alcanzar si se arraiga en la mentalidad de nuestra sociedad el conocimiento de los derechos que en beneficio de la colectividad laboral se expresa en nuestro Derecho Laboral y en el marco jurídico mexicano, para mejorar las condiciones de trabajo de las personas productivas de nuestro país.

En consecuencia el salario por unidad de obra, no debe ser menor al equivalente al mínimo, de conformidad a la zona económica de que se trate, para que el trabajo

desempeñado se considere remunerado y justo; por lo que en la presente investigación se determinará si el trabajador a destajo goza de todos los beneficios que le conceden las leyes, o si la forma de remuneración lo priva de la protección de su salario, que es seguramente el único ingreso que éste tiene para subsistir.

El sistema de determinación de la remuneración por unidad de obra, lamentablemente ha sido utilizado en forma incorrecta para explotar la fuerza laboral del trabajador, por la mínima remuneración.

Si es verdad que la Ley Federal del Trabajo regula al salario, también lo es, que los patrones tratan de buscar mecanismos para omitir tal regulación, pues el salario por unidad de obra es una de las formas en que se determina la remuneración del trabajador, no por ese motivo deja de tener o pierde sus atributos y protecciones contempladas en la Ley.

La Ley Federal del Trabajo procura la mejor condición laboral para el trabajador, ya que es éste, el que produce y acelera la productividad desarrollando la economía, por lo que debe de recibir la retribución justa y remunerada que proporciona dicha producción.

Consecuentemente se deben de crear sanciones para los patrones evasores de las disposiciones legales que permitan la seguridad que clama la sociedad productiva.

El salario, es uno, aún cuando se clasifique de diversas formas, que se desvanecen en su aplicación, pues siempre conllevará sus atributos y protecciones establecidas en la Ley, sin importar a que clasificación doctrinal pertenezcan.

CAPITULO I

Conceptos Generales

En el presente capítulo se señalan los conceptos más relevantes que permitirán una mayor comprensión del trabajo de investigación sobre el salario por unidad de obra, también conocido como el salario a destajo.

1. Trabajo

El ser humano realiza sus actividades encaminadas a la supervivencia, esta acción desempeñada permite al individuo satisfacer sus necesidades primordiales, indiscutiblemente "el trabajo es la actividad humana ordenada a proveer a las necesidades de la vida y de modo especial a la propia conservación".¹

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo indica en su párrafo segundo que, "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio". Asimismo, el artículo 3 establece que el trabajo es un derecho y un deber social, inspirado en la finalidad de todo

¹RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. segunda edición. Pac. México. 1985. p.80.

ordenamiento jurídico que se resume en la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres.

El derecho a trabajar se encuentra consagrado por el constituyente de 1917 en el artículo 123, al señalar que toda persona tiene el derecho al trabajo digno y socialmente útil, derecho reconocido internacionalmente por la Declaración Universal de Derechos Humanos que así lo estipula. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales lo hace obligación para los Estados partes, quedan todos incorporados a la Carta Social Europea y sus reflejos se encuentran también en la Carta de la Organización de Estados Americanos después de su reforma de 1967.

El trabajo es la actividad intelectual o material desempeñada por una persona para satisfacer sus necesidades y las de la familia, encaminado a su conservación.

Por lo que estamos en posibilidad de afirmar que el hombre trabaja para allegarse de satisfactores para su bienestar y sobrevivencia.

2. Trabajador

La Ley Federal del Trabajo, define que el "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

Por su parte, Roberto Muñoz Ramón afirma que el "Trabajador es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado".² Y en divergencia Armando Porras, señala "La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación, sino simplemente el cumplimiento de un deber. En términos generales, trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro y ante una remuneración".³

En nuestra humilde opinión, la palabra subordinación efectivamente implica sujeción y dicho término es una reminiscencia inicua; Alberto Trueba Urbina afirma que es repugnante porque discrepa del sentido ideológico del Constituyente de 1917 y especialmente de su mensaje, en la exposición de motivos del proyecto del artículo 123, que las relaciones entre trabajadores y

²MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1983. p. 19.

³PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. 1978. pp. 61 y 62.

patrones serán igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de subordinación de todo el que presta un servicio a otro, por lo que es suficiente decir, trabajador es la persona física que libremente presta a otra, física o moral un trabajo personal, lícito y retribuido.

3. Patrón

La Ley Federal del Trabajo, establece el concepto de patrón, que es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Al igual que en el concepto de trabajador, hace uso de un término inicuo porque "utiliza", implica explotación o aprovechamiento, en tanto que la relación trabajador-patrón debe ser igualitaria.

Roberto Muñoz Ramón expresa que se entiende por "Patrón como la persona, física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un Trabajador".

Al analizar el concepto anterior, encontramos el mismo error en la terminología que en el que incurre la Ley y algunos autores.

José Dávalos, cita el concepto que expresa Sánchez Alvarado como "La persona física o jurídica colectiva que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada".

Para Manuel Alonso García el patrón es "toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".

Néstor de Buen señala que el "patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".

Por su parte Ernesto Krotoschin indica que patrón "es la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios

⁵DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa. México. 1985. p.98.
⁶CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. octava edición. Trillas. México. 1994. p.80.
⁷DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. cit. p.99.

trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos presten servicios".⁸

El patrón, a nuestro entender se puede definir, como la persona física o jurídica (moral), que ocupa a uno o varios trabajadores que prestan sus servicios personales y lícitos, mediante una retribución.

Se señala en nuestra definición la expresión "que ocupa", porque a nuestra consideración es la más adecuada para indicar la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero a prestar sus servicios personales, ya sea material o intelectual, dentro del marco jurídico, y el segundo se obliga a retribuir dicha disponibilidad del trabajador.

4. Condiciones de trabajo

El mejor nivel de vida ha sido preocupación del hombre en el transcurso de la historia, por lo que la legislación laboral debe de ser el resultado de un esfuerzo constante y

⁸CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Op. cit.p. 80.

vigoroso, que permita mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, lo cual contribuirá al progreso del país.

Las condiciones de trabajo entendidas como "las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo", en ningún caso podrán ser inferiores a las reconocidas por la Ley, además que deberán de ser proporcionadas al trabajo prestado, e iguales para trabajos iguales.

José Dávalos afirma que las condiciones de trabajo "son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral".¹⁰

El incumplimiento de las condiciones de trabajo o la necesidad de su modificación, puede ser denunciado o solicitado respectivamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que por ningún motivo será inferior a las consignadas en la Ley.

⁹DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. décima tercera edición. Porrúa. México. 1993. p.266.

¹⁰DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. quinta edición. Porrúa. México. 1994. P. 181.

5. Jornada de trabajo

Es una condición de trabajo, que se establece en la legislación laboral, como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Desde la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y posteriormente la de 1970, se ha apoyado ésta definición en las consideraciones siguientes: "el trabajador se obliga a poner su energía de trabajo a disposición del patrón durante un número determinado de horas, por lo que cualquier interrupción que sobrevenga en el trabajo no puede implicar la prolongación de la jornada; esta idea descansa en el principio de que los riesgos de la producción son a cargo del patrón y nunca del trabajador".¹¹

Si bien es cierto que en el trabajo que se retribuye por unidad de obra el patrón deslinda responsabilidad en los riesgos de producción, compartiendolos con los trabajadores, también lo es que el responsable directo de la producción es el propio patrón y tiene la facultad de dar por rescindida la relación

¹¹BRICENO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla.México. 1985 pp. 183 y 184.

laboral, al no asegurarse determinada producción que sea proporcional a la del salario mínimo en una jornada.

6. Salario

El origen de la palabra salario, viene del latín *salarium*, y ésta a su vez de *sal*, porque fue costumbre antigua dar como retribución a la prestación de un servicio una cantidad fija de sal.

La importancia que tiene este vocablo estriba, en la atribución que connota como la contraprestación que recibe el trabajador y el medio por el cual el hombre explotando su riqueza, como lo es su fuerza creativa de trabajo, permite la producción de bienes y servicios que satisfecerá las necesidades no solo del trabajador sino de su familia y de la sociedad.

Desde el punto de vista jurídico Francisco De Ferrari señala que el salario "es la retribución forfait que el trabajador recibe ya sea por la prestación de un servicio o por el simple hecho de permanecer a la orden de un empleador".¹²

¹²DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen 2. segunda edición. Depalma. Argentina. 1977. p. 220.

Esta definición jurídica, no es del agrado de su servidor pues aunque la misma trata de ser precisa, utiliza el término "a la orden" que no es otra cosa que la subordinación, que implica desigualdad entre los hombres, por lo que preferiría que se hablara de disposición del trabajador para prestar su servicio.

Mario De La Cueva, expresa que el salario se debe de entender como "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa".¹³

José Dávalos manifiesta que el salario "es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón...debe de proporcionar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".¹⁴

Si el patrón no dispone del trabajo porque no quiere, no por eso es exonerado de su obligación de abonar el salario independientemente cualquiera que sea la forma o

¹³DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit.p.297.

¹⁴DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. cit.p.201.

denominación que se le dé y la regularidad con que se pague, por lo que aunado a lo anterior el salario es la retribución que debe el patrón al trabajador por sus servicios o con motivo de estos, nunca inferiores a la marcada por la Ley.

Jesús Castorena afirma que el salario "es un simple vínculo, un efecto no esencial que no configura ni uno ni otra y cuyo monto resulta del juego de las instituciones del salario mínimo, del salario remunerador, de la nivelación de salarios, etc".¹⁵

Entendiendo como vínculo, los derechos y las obligaciones que impone la Ley u otros estatutos o que determinan las partes.

Así como al expresar ni uno, ni otra, se refiere que el salario no configura un elemento de existencia de contrato de trabajo, ni de una relación laboral.

7. El salario a destajo

Técnicamente se denomina salario por unidad de obra, en forma coloquial se le conoce como salario a

¹⁵CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. sexta edición. Didot. México. 1984. p. 67.

destajo. Es el mecanismo para retribuir al trabajador su prestación de servicios, valorando el esfuerzo realizado y el resultado obtenido.

Ernesto Krotoschin afirma en su obra que el salario a destajo "es una forma de retribución que tiene en cuenta el resultado del trabajo. Es la típica forma de remuneración conforme al rendimiento obtenido y al esfuerzo realizado ... el salario a destajo sólo es un método especial para determinar la remuneración, sin influir en el contenido de la relación laboral en lo demás".¹⁶

La aseveración realizada es sin duda bastante atinada en cuanto a su contenido; aunque es necesario añadir que no se trata nada más de un método para determinar la remuneración, sino que incentiva la producción e incrementa la retribución del trabajador.

El aumento de la producción beneficia al progreso de la industria, del país, familias y principalmente al trabajador; que por medio del salario por unidad de obra, ve en su bolsillo en forma inmediata el aumento de sus

¹⁶KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado práctico de Derecho del Trabajo. Volumen I. cuarta edición. Depalma. Argentina. 1981. p.271.

ingresos, por el esfuerzo realizado en el trabajo desempeñado.

Para Ludovico Barassi ésta "es una forma de retribución a incentivo destinada a incrementar la producción".¹⁷

Por otra parte, para Guillermo Cabanellas "es un sistema por el cual se calcula la retribución en relación directa con el rendimiento del trabajador".¹⁸

En consecuencia consideramos que el salario por unidad de obra, es una forma práctica para calcular el monto que debe de pagar el patrón al trabajador, toda vez que el propio trabajador determina el rendimiento, que dará como resultado la base para el cálculo de su retribución, ya que la misma atenderá a la cantidad y a la calidad de la obra o trabajos realizados; pagándose por pieza, medida trozo o unidad que haga el trabajador.

¹⁷BARASSI, Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo III. Alfa. Argentina. 1953. p.109.

¹⁸CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Doctrina y Legislación Iberoamericana. Tomo II. "Derecho Individual del Trabajo." Volumen 2. "Contrato de Trabajo." tercera edición. Argentina. 1988. p. 207.

Asimismo, pensamos que el trabajador tiene la oportunidad de realizar en su beneficio un incremento en la productividad con lo que proporcionalmente se incrementará también el salario. Y el mismo debe de estar perfectamente protegido por el sistema jurídico.

C A P I T U L O I I

Antecedentes

En el capítulo que iniciamos expondremos las diversas formas de retribuir al trabajador; mediante una clasificación del salario, que permita obtener un conocimiento general de los sistemas de retribución, con el fin de mostrar que el salario por unidad de obra, no es el único sistema de fijación de la retribución que debe obtener el trabajador con motivo de su trabajo, aclarando que la exposición es de forma enunciativa y no limitativa.

El salario constituye una obligación fundamental en la relación laboral a cargo del patrón, de retribuir al trabajador. En consecuencia dicha obligación está regulada en la Ley.

De tal forma resulta importante conocer el origen de su regulación, que inspira a nuestro constituyente de 1917, a la dignificación del hombre a través de su salario; y reglamentado con posterioridad en la Ley Federal del Trabajo de 1931, que se substituye por la Ley Federal del Trabajo de 1970.

1. Clasificación del Salario

Debe destacarse que diversos juristas han agrupado los sistemas de retribución, de los cuales Roberto Muñoz Ramon hace la más completa Clasificación apoyándose en diversos puntos de vista.¹

Clasificación que utilizamos para describir a grosso modo las Clases de salarios.

A. Desde el punto de vista de su valuación

En éste apartado se agrupa al salario en consideración de su posible medición, para el cálculo de la retribución que le corresponde al trabajador con motivo de su trabajo. En salario por unidad de tiempo; por unidad de obra; a comisión y a precio alzado.

a). Salario por unidad de tiempo

Se valora en función del tiempo en que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios; es decir, sólo se atiende a la duración del

¹MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Op.cit. p.152.

trabajo, independientemente de la cantidad de obra producida y la calidad de la misma.

Esta es la forma de pago más generalizada y está íntimamente relacionada con el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo que se refiere a la jornada de trabajo, pues es ésta la que se toma en consideración para retribuir al trabajador sin importar algún otro elemento de la relación de trabajo que existe entre el trabajador y el patrón, por lo que se retribuye por la simple disposición del trabajador de prestar oportunamente su fuerza laboral y no por el trabajo efectivamente realizado.

Desgraciadamente el trabajador así retribuido, tiende a realizar el menor esfuerzo, desalentando la producción.

b). Salario por unidad de obra

La remuneración es medida de acuerdo al rendimiento, es decir, se remunera la cantidad de trabajo realizado.

El salario es variable, según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene, aumentando o

disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en determinado tiempo.

Cada pieza terminada se abonará en una cantidad fija durante la jornada, sumándose a las unidades producidas, las cuales multiplicadas por esa base remuneratoria dará el salario correspondiente al día.

La retribución que se pague al trabajador será tal que en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos. También el salario a destajo debe ser bastante para cubrir la percepción del séptimo día, entre otras prestaciones.

Además de fijarse por la cantidad de piezas, medidas, trozos o de obra producida, atenderá a la calidad de la misma.

c). Salario a comisión

La retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa, vendidos o colocados por el trabajador, se establece una modalidad semejante al salario a destajo, toda vez que el salario es variable y se calcula un porcentaje sobre el precio final de ventas.

La valuación sobre el precio final de ventas constituye el salario que debe pagarse al trabajador, dicho salario a comisión ha sido considerado como el pago equivalente a una prima que obtiene el trabajador por la venta o colocación de una determinada mercancía.

En nuestra opinión el salario así retribuido no constituye prima alguna, pues no se retribuye al trabajador con un salario base, sino que es ésta la que conforma su ingreso total, por lo tanto no se trata de prima o premio pagado por el patrón al trabajador por la mercancía colocada, ya que conforma dicha retribución el pago de su salario ordinario y es la base de éste salario la que varía por la cantidad de mercancías colocadas, toda vez que el patrón cubrirá un porcentaje del costo de la mercancía en retribución del trabajador por haberla colocado.

Dicha forma de retribución como ya expusimos, por las circunstancias y naturaleza del trabajo, resulta ser variable sin que se considere que por éste hecho sea una forma de salario a destajo, pues las naturalezas de ambas formas de retribución son distintas aún cuando sean semejantes en tanto a la variación o fluctuación de las cantidades retribuidas, pues si bien en el salario a comisión el trabajador recibe un porcentaje sobre la mercancía vendida o colocada, no se le está retribuyendo

sobre la cantidad producida y es ahí donde estriba la diferencia más importante entre éstas formas de retribución del salario.

d). Salario a precio alzado

Es aquél que se mide en función de la obra que el patrón se propone ejecutar, éste tipo de remuneración posee características del salario de unidad de tiempo, pues se toma en consideración el número de jornadas para la conclusión de la obra a realizar, y tiene características del salario por unidad de obra en razón al resultado obtenido.

Dicha forma de retribución difiere de la naturaleza del salario retribuido por unidad de obra, debido a que en el trabajo prestado a precio alzado el trabajador pone además de su fuerza de trabajo los materiales para la realización de la obra a producir y en el salario a destajo a diferencia, es el patrón el que proporciona la materia prima y herramientas necesarias para la elaboración de cada unidad a producir.

B. Desde el punto de vista de los factores que lo integran

Se clasifica al salario en relación a su integración en: salario en efectivo, en especie y mixto, de conformidad a lo previsto el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

a). Salario en efectivo

Es aquél que se retribuye al trabajador en moneda del curso legal y no por mercancías, vales, fichas o cualquier signo representativo de dinero con el que se pretenda substituir la moneda.

Este elemento que integra la percepción del trabajador en su retribución, se encuentra comprendido entre los que establece en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, y es obligación de los patronos el entregarlo al trabajador por su trabajo o con motivo de éste sin pretexto de ninguna índole, de lo contrario, el trabajador puede optar por la rescisión de la relación laboral exigiendo el pago de las prestaciones a que tiene derecho, o en su caso ejercitar la acción correspondiente a fin de que se sancione al patrón que omita pagar el salario en efectivo de conformidad al artículo 101 en relación al artículo 1004 del ordenamiento legal en comento.

Así como al Código Penal en su artículo 386, en relación con el artículo 387 fracción XVII del mismo ordenamiento, que establece las penas en que incurre el que: "... valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecuta o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega."

b). Salario en especie

Se compone de otros bienes distintos a la moneda, que se pagan al trabajador por su trabajo, los cuales deben ser apropiados al uso del trabajador y de su familia (despensas, uso de casa habitación, automóvil, agua, luz etc.), de conformidad al artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo, y de igual forma que en el apartado anterior, el trabajador puede optar por la rescisión de la relación laboral o por el reclamo de la aplicación de las sanciones establecidas en la Ley a los patrones que reducen o suspenden el pago del salario, pues el salario debe de pagarse íntegro, y en el caso de las prestaciones en especie pagadas al trabajador, deben de calcularse en proporción directa al salario pagado en efectivo.

c). Salario mixto

Se integra con una parte en efectivo y otra en especie. La primera deberá ser no menor al salario mínimo y la segunda razonablemente proporcional a la primera.

C. Desde el punto de vista de la periodicidad de su pago

Esta clasificación del salario es enunciativa y no limitativa, por lo que el salario puede pagarse por semana, quincena, mensual o de otra forma, respondiendo a la frecuencia en que el patrón remunera al trabajador, por el esfuerzo o actividad que desempeña, con motivo de su disposición para el trabajo, por el cual se encuentra sujeto en la relación laboral.

D. Desde el punto de vista de su monto

En este apartado se clasifica al salario en relación a la cantidad que recibe el trabajador con motivo de su disposición al trabajo, por el que está sujeto a la relación laboral. Así se encuentran las siguientes clases de salarios: salario mínimo general, profesional y remunerador.

a). Salario mínimo general

El artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo."

El establecimiento de ésta figura jurídica es una conquista de la Revolución Mexicana con el fin de asegurar la percepción a los trabajadores con el ánimo de dignificar las condiciones económicas en que viven los mismos y sus familias.

Si bien, desconocemos el autor de la propuesta de la figura jurídica en comento, no desconocemos los beneficios que procura a los trabajadores la misma, aunque tras las fluctuaciones económicas y las intenciones fraudulentas de los patrones han transgredido el sentido social del salario mínimo, para utilizarlo de forma nefasta y así procurar la indiscriminada explotación a la clase trabajadora. En consecuencia, consideramos que debe revisarse detenidamente el monto de los salarios, para que los mismos resulten remuneratorios al trabajador.

b) . Salario mínimo profesional

Es la cantidad menor que se paga al trabajador por un trabajo que requiere determinada capacitación y destreza en una rama de la industria, campo, comercio, profesión, oficio o trabajo especial.

Estos salarios se establecen en el artículo 93 de la Ley Federal del Trabajo y tienen la misma naturaleza del salario mínimo general, ya que son las cantidades menores que deben percibir en efectivo los trabajadores que tienen determinada capacitación o habilidad por los servicios prestados en una jornada de trabajo y éstas percepciones deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales del trabajador y de su familia en los ámbitos material, social y cultural.

c) . Salario remunerador

Es el que por su monto resulta suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia, en el orden material, social, cultural, educacional y de esparcimiento.

La finalidad de que el salario sea remunerador es la de que el hombre se encuentre dignificado en su

condición de vida ante la sociedad para lograr el desarrollo integral de su persona en todos los ámbitos antes expuestos simultáneamente a los de su familia.

En caso de que el trabajador considere que su salario no es remunerador, puede acudir ante la Junta de Conciliación y de Arbitraje para que ésta revise las condiciones de trabajo en el que se desempeña, y en caso de no resultar remuneratorio el salario, ésta dictara la resolución correspondiente para su nivelación de acuerdo a las condiciones que se establecen en el área geográfica de que se trate con otros trabajadores de similar desempeño de trabajo.

E. Desde el punto de vista de la jornada en que se genera

Se refiere a la duración de la jornada por la cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón, misma que podrá ser ordinaria o extraordinaria; siendo ordinaria la que se encuentra comprendida dentro del horario establecido en el contrato de trabajo o por el acuerdo de los sujetos de la relación laboral, en cuanto cuanto a la extraordinaria es la prolongación de la duración laboral excedente de la comprendida como jornada ordinaria.

a). Salario ordinario

Es el que se genera dentro de la jornada de la relación laboral por la cual el trabajador es sujeto y su pago deberá ser normal por la actividad desempeñada que no será mayor de ocho horas en la jornada diurna, de siete en la nocturna y siete horas y media en la mixta, de conformidad al artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo y al artículo 123 apartado A fracción I y II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

b). Salario extraordinario

Es el generado durante la prolongación de la jornada de trabajo, y que nunca excederá dicha jornada de trabajo de tres horas diarias ni de tres veces en una semana y solo se podrá prolongar la jornada por circunstancias extraordinarias, para evitar que peligre la vida de los trabajadores, del patrón o la existencia de la propia empresa.

Si se llegara a prolongar más de nueve horas a la semana, el patrón está obligado en términos del artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo a pagar el tiempo excedente con un 200% más del salario que corresponda a las horas de

la jornada sin perjuicio de las sanciones que la Ley establece en caso de incumplimiento del pago del salario.

2. Regulación constitucional del salario por unidad de obra

El salario por unidad de obra, empezó a regularse desde las Leyes de Indias.

España creó el documento legislativo más humano, cuya inspiración se encuentra basada en los pensamientos de la Reyna Isabel la Católica, ordenamiento destinado a los habitantes de los pueblos bajo la potestad de la Corona Española. (México y Perú)

La recopilación de las Leyes de Indias, es sin duda el documento por el cual se trato de impedir la explotación inhumana que se realizaba con los indigenas, por los encomenderos, desde la aportación de un salario por la prestación de un servicio, hasta la protección del mismo.

La Declaración de Derechos Humanos de 1857, es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX, posee entre sus disposiciones una de gran importancia para el tema que nos ocupa. En su artículo quinto consagra el principio de que "nadie podrá ser obligado a prestar

trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento."

El Título XIII del Libro III del Código Civil de 1884, que se denomina Contrato de obras, reglamentó: el servicio doméstico, el servicio por jornal, el contrato de obras a destajo, el contrato de obras a precio alzado, el contrato de porteadores y alquiladores, el contrato de aprendizaje y el de hospedaje.

El primero de julio de 1906, Ricardo Flores Magón, publicó un Manifiesto y Programa del Partido Liberal, conteniendo el documento pre-revolucionario más importante en favor del Derecho del Trabajo, en el mismo se encuentran claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra Declaración de Derechos Sociales, analizando la situación del país y la situación de las condiciones de la clase campesina y obrera.

Propone la reglamentación del trabajo a destajo, la igualdad de salarios, jornada y salarios mínimos, pago de salarios en efectivo, prohibición de descuentos y multas, prohibición de tiendas de raya entre otras.

El 15 de Julio de 1914, el general Huerta abandonó el poder y el país, cediendo el triunfo a la

revolución. Posteriormente los jefes del ejercito constitucionalista iniciaron la creación del Derecho del Trabajo.

El 8 de agosto de 1914, se decretó en el estado de Aguascalientes la prohibición de cualquier reducción en los salarios.

El 15 de septiembre de 1914, se dictó en el estado de San Luis Potosí el decreto por el cual se fijan los salarios mínimos.

El 19 de septiembre de 1914, se fijan en el estado de Tabasco la regulación de los salarios mínimos.

El 7 de octubre de 1914 en Jalisco Aguirre Berlanga público el decreto que merece el título de la primera Ley de Trabajo de la revolución constitucionalista, sustituida por la Ley del 28 de diciembre de 1915, superándola.

Entre sus disposiciones encontramos la protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, establece las Juntas de Conciliación y Arbitraje (juntas municipales), reglamenta

la jornada de trabajo, el riesgo profesional y prohíbe el trabajo de menores de nueve años.

Todas estas legislaciones contribuyeron al nacimiento de nuestra Carta Magna vigente desde 1917, y con ella la revolución social del siglo XX, que dió origen al Derecho Mexicano del Trabajo.

A la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, también se le conoce como Declaración de Derechos Sociales, fuente del Derecho agrario y del Trabajo.

La Constitución de 1917, recoge de la Declaración de Derechos de 1857, el principio de la imposibilidad de que se obligen servicios sin la justa retribución y el pleno consentimiento, estableciéndose también en el artículo quinto la libertad de ocupación y la prohibición de suspensión o deducción del salario.

En el artículo 123, apartado A de la Constitución de 1917, señala en el primer párrafo, que toda relación laboral está regulada con las bases del mismo, y que ninguna de sus disposiciones quedan al albedrío de las partes, conteniendo derechos, deberes y prohibiciones el artículo en comento de observancia necesaria, cualquier

estipulación en perjuicio de los trabajadores, en contravención de las disposiciones establecidas en el artículo no producirá efecto jurídico alguno.

Entre las disposiciones que indica, las de mayor importancia al tema que nos ocupa son: la duración de ocho horas como jornada máxima, el séptimo día de descanso cuando menos, el trabajo de mujeres y menores de edad, el salario mínimo, el principio de igualdad en el salario, y la protección del salario entre otras.

El Constituyente reivindica al hombre con las disposiciones de tipo social que dieron origen al Derecho del Trabajo.

Mario De La Cueva señala que el Constituyente "miró al salario como la energía de trabajo transformada en dinero que permitiría al trabajador vivir en la sociedad como persona, insistió en la tesis de que en relación trabajo-economía, aquel es el valor fundamental, en tanto la segunda debe tener como misión satisfacer las necesidades y aspiraciones de los hombres".²⁰

²⁰DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op.cit. p.373.

En consecuencia se puede apreciar que el constituyente pretendía la revindicación del trabajador o persona sujeta a una relación laboral, por lo que todas las disposiciones contenidas en la Carta Magna en defensa de los derechos de los trabajadores, le son aplicables a los trabajadores que perciben un salario por unidad de obra.

3. Otras disposiciones reguladoras del salario por unidad de obra

La Ley Federal del Trabajo de 1931 establecía en el artículo 25, el supuesto de los contratos que estipulaban salarios por unidad de obra, se haría constar la especificación de su naturaleza, la cantidad y calidad del material, el estado de las herramientas, los útiles que el patrón proporcionara para la ejecución de la obra, el tiempo en que estarían en disposición del trabajador y la retribución correspondiente.

Disposición que fué retomada en la Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 83, señalando además la prohibición de que el patrón exija cantidad alguna por concepto de desgaste sufrido en las herramientas por consecuencia del trabajo.

Aunado a lo anterior el escrito donde consten las condiciones de trabajo deberán contener de conformidad a la Ley vigente en su artículo 25 :

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

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

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

IV.El Lugar o Lugares donde deba prestarse el trabajo;

V.La duración de la jornada, La forma y el monto del salario;

VI.La forma y el monto del salario;

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

VIII.La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.

Si se aplica como fijación del importe del salario la unidad de obra se deberá cuidar de conformidad al segundo párrafo del artículo 85 de ambas leyes en comento, que la retribución que se pague sea tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos.

La Ley de 1931 también establecía en este artículo 85, que "el salario se estipularía libremente" entre el trabajador y el patrón, sin embargo en el artículo siguiente se establece que se deben de tomar en cuenta para fijar el importe del salario la cantidad y calidad del trabajo, de tal forma que si no se toman en consideración las condiciones antes expuestas, dá el derecho al trabajador de solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje el reajuste del salario para que el mismo sea remunerador y por lo menos igual al mínimo, demandándose la nulidad del acuerdo.

El artículo 56 de la Ley vigente confirma lo anterior, al establecer que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley.

En cuanto al pago de indemnizaciones, cuando el salario se fija por unidad de obra el mismo se calculará de conformidad al artículo 89 de la Ley vigente, tomándose como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho.

Si en el transcurso de ese lapso se hubiera registrado un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Además de serle aplicables todos y cada uno de los artículos que no contravengan a su naturaleza de conformidad al artículo primero de la Ley Federal del Trabajo vigente, por ser una Ley de observancia general en toda la República para regular todas las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado "A", de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

C A P I T U L O I I I

El salario por unidad de obra

El presente capítulo es de suma importancia, en él expondremos de la mejor manera posible la condición de trabajo, referente a la remuneración del salario por unidad de obra.

Señalamos las características, finalidades y principios del salario, así como su protección.

1. Naturaleza jurídica

El hombre busca la satisfacción de sus necesidades y las de su familia, por el simple instinto de conservación, poniendo a disposición del patrón su energía y fuerza de trabajo.

"El trabajo no es resultado del libre albedrío del hombre. Es un imperativo de las condiciones sociales y económicas que privan en nuestra sociedad ... y el poder o autoridad del patrón crean un ámbito de presión que lo impele a aceptar lo que en un plano de igualdad no toleraría; se somete a las condiciones que se le imponen sin discutirlos y objetarlos".²¹

²¹CASTORENA J, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Op.cit.p. 9.

Toda vez que el propio trabajador, está en desventaja de pactar con el patrón sus condiciones de trabajo por la misma necesidad de subsistencia.

El Derecho del Trabajo asegura definitivamente la salud y la vida del trabajador y de su familia, regulando las relaciones laborales y específicamente el salario, para que éste último sea un instrumento de justicia social por el cual el trabajador obtenga la satisfacción de todo tipo de necesidades.

El salario es considerado por algunos autores como la contraprestación al trabajo realizado, para otros tiene el carácter puramente de un crédito alimenticio.

Por nuestra parte nos adherimos a la noción que exponen José Dávalos y Miguel Borrel Navarro en sus obras respectivas, al considerar al salario "como un instrumento de justicia social".²²

Toda vez que la institución del salario tiene como finalidad el obtener la satisfacción de las necesidades del trabajador y de su familia, recibiéndolo por disposición de la Ley, como consecuencia de la

²²DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. cit. p. 202.

actividad desempeñada en favor del patrón, sin que éste pueda ser considerado como contraprestación del trabajo, pues el patrón se encuentra obligado a remunerar al trabajador aún cuando no se encuentre a disposición del mismo, como en los casos de la obligación de pagar el salario del séptimo día, licencias con goce de sueldo, vacaciones, licencias por embarazo y maternidad.

Tampoco se le puede considerar como crédito alimenticio, aún cuando la mayoría de la remuneración se destine a adquirir alimentos como son: la comida, el vestido, la habitación, la asistencia en casos de enfermedad y la educación para proporcionarle un oficio, arte o profesión al acreedor alimentario; pues también el trabajador requiere de satisfacer otras necesidades con su salario, tales como actividades de esparcimiento, transporte, entre otras.

Además que jurídicamente no se puede contemplar al salario como un crédito alimenticio y mucho menos equipararlo, pues el patrón no cumple con la obligación de pagar el salario incorporando al trabajador y a su familia, a su núcleo familiar, ni cesa la obligación de pagar el salario al trabajador cuando el patrón carece de medios para cumplir con la remuneración debida.

El salario es una consecuencia de la relación laboral y no un elemento de existencia de la relación de trabajo ó del contrato de trabajo, ya que su ausencia, es decir la falta de pago, no afecta la existencia del vínculo laboral, pues el mismo subsiste aunque no se pague el salario.

Enrique De la Villa expresa que "salario puede ser la totalidad de los bienes que percibe el trabajador como consecuencia de su trabajo o puesta a disposición de su fuerza laboral".²³

El monto del salario por unidad de obra, dependerá de la cantidad y calidad del trabajo desempeñado pagándose por pieza, medidas, trozo o conjuntos determinados; en consecuencia, el salario a destajo o por unidad de obra resulta variable.

En el salario por unidad de obra, el trabajador no garantiza el resultado del trabajo, sino que es sólo un indicio para su cálculo.

²³DE LA VILLA, Luis Enrique y Carlos Palomeque. Introducción a la Economía del Trabajo. Debate, Colección Universitaria. España. 1977. p. 636.

Son aplicables al salario a destajo, todas las disposiciones del salario que no contravengan a su naturaleza.

2. Relación de trabajo

Desde hace años se discute la naturaleza de la relación que se establece entre trabajador y patrón para la prestación de servicios.

El Derecho Común establece que tales relaciones jurídicas, sólo se pueden derivar de un acuerdo de voluntades, lo que resulta como expusimos en el apartado anterior, inadecuado, por la desventaja en la que se encuentra el trabajador frente al patrón, por lo que estamos totalmente de acuerdo en que las relaciones de trabajo son una figura distinta al contrato de trabajo, toda vez que mediante el Derecho del Trabajo se busca el aseguramiento de la vida, la salud y un nivel decoroso de vida al trabajador, y no el simple intercambio de prestaciones que presupone el contractualismo doctrinal.

El artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo establece que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación

de un trabajo personal y subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Es obvio que de la interpretación del artículo en comento, se desprende que la relación de trabajo se inicia al momento en que se presta el servicio; en cambio el contrato se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, siendo evidente que puede existir una relación laboral, sin que exista contrato, simplemente por la prestación del servicio.

Igualmente se desprende de dicho numeral la utilización de la palabra subordinación, que es una reminiscencia del pasado en la que el hombre se encontraba en un estado de sumisión ante el patrón, es decir sometido a su voluntad.

Afortunadamente en la actualidad la subordinación del trabajador en la prestación de su trabajo, hoy por hoy se entiende de una manera general, como el vínculo jurídico en virtud del cual se encuentra obligado a la prestación de su trabajo, observando la dirección del patrón para el mejoramiento del desarrollo de las actividades, generándose a su vez el derecho de la retribución por el servicio prestado.

La doctrina indica que al contenido de las relaciones de trabajo se le denomina condiciones de trabajo, las cuales deberán de constar por escrito y por duplicado, un escrito para el trabajador y otro para el patrón.

Cuando el trabajo es a destajo, el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener lo establecido en los artículos 25 y 83 de la Ley Federal del Trabajo.²⁴

"SALARIO POR UNIDAD DE OBRA (CONTRATO DE TRABAJO).- La circunstancia de que a un trabajador se le pague su salario por unidad de obra, en manera alguna excluye la existencia del contrato de trabajo, supuesto que para que éste exista no es indispensable que el trabajador reciba un salario por unidad de tiempo, es decir, una cantidad fija por día, semana o mes, y la ley autoriza también la otra forma de retribución a sus servicios."

Amparo directo 3747/56. D'Carvil, S. de R. L. 26 de agosto de 1957. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Arturo Martínez Adame. Volumen II. Cuarta Sala. P 65. Sexta Epoca.

²⁴v. Supra. p.34.

La relación laboral al iniciarse quedando el trabajador sujeto a la dirección y dependencia del patrón, se estima que el contrato es de trabajo, asistiéndole al trabajador todos los derechos que la Ley le confiere y que el patrón tiene todas las responsabilidades que derivan de la relación laboral.

Por consiguiente el escrito que contiene las condiciones de trabajo (contrato de trabajo), es responsabilidad del patrón el expedirlo por duplicado, para que del mismo tenga su copia el trabajador .

"CONTRATO POR UNIDAD DE OBRA, PRUEBA DEL SALARIO DEL.- Es inexacto que en los contratos en que se pacta el salario por unidad de obra no puedan probarse por otros medios que con el contrato escrito, pues en todo contrato de trabajo, la falta de formalidad, es imputable al patrón y no priva al trabajador de los derechos que la ley le concede de acuerdo con el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo."

Amparo directo 6081/58. Ramón Villarreal Sánchez. 5 de noviembre de 1959. Unanimidad de 4 votos. Ponente Agapito Pozo. Volumen XXIX. Sexta Epoca. Cuarta Sala. P. 19.

Los trabajadores que pueden ser sujetos de la relación laboral dentro de la República Mexicana, son los que tienen capacidad legal, y de conformidad al artículo 22

y 23 de la Ley Federal del Trabajo, queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, necesitando éstos de la autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política, para desempeñar cualquier actividad laboral.

Salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en la Ley, todos pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

3. Duración de la relación de trabajo

Se refiere a la duración y suspensión de la relación de trabajo, la que estudiaremos brevemente en el presente apartado dividiéndolo en cuanto a su duración en: por obra, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

A. Por obra determinada

La duración de la relación laboral está sujeta en razón directa a la naturaleza de la obra, por lo que se debe de expresar con toda claridad en que consiste dicha obra por realizar.

B. Por tiempo determinado

En este tipo de trabajo debe de precisarse con toda claridad la fecha de su terminación, pero si vencido el término que se hubiere fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia y sólo podrá estipularse únicamente:

a). Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

Por que únicamente se puede desempeñar en determinada época del año. (trabajo por temporada)

b). Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador.

Trabajo eventual o posturero, es el que se desempeña por la falta al trabajo de un trabajador de planta, entendiéndose por trabajador de planta al permanente dentro de la empresa, independientemente del número de días que trabaje a la semana. y en los casos que la Ley lo disponga.

C. Por tiempo indeterminado

Las relaciones obrero-patronales en las que no se estipule fecha de terminación, se presumirán prorrogadas por tiempo indefinido hasta que se agote la materia de trabajo.

D. La sustitución patronal

La duración de las relaciones de trabajo no se interrumpen por la sustitución del patrón, ya que el patrón sustituto se subroga a los derechos y obligaciones de la relación obrero-patronal.

El patrón sustituido será solidariamente responsable con el patrón subrogado, por las obligaciones derivadas de la relación de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la subrogación, hasta por el término de seis meses contados a partir de la fecha del aviso de la

sustitución al trabajador o al sindicato, concluido este término subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

E. La suspensión de la relación laboral

Es la institución por la cual se priva temporalmente al trabajador del desempeño de la actividad laboral y del salario, sin responsabilidad para el patrón y para el trabajador.

La suspensión tiene por objeto la conservación de los derechos y obligaciones de la relación laboral, de forma temporal y en el estado en que se encuentran, sin que el trabajador preste el servicio y el patrón pague el salario.

El patrón únicamente se encuentra obligado a cubrir los salarios que deje de percibir el trabajador, aún cuando no desempeñe la actividad laboral cuando el trabajador haya obrado en defensa de la persona o de los intereses del patrón y se encuentre privado de la libertad, sujeto a un procedimiento penal en el que se dicte sentencia absolutoria; en beneficio de la protección de la maternidad, por el estado de gravidez de las trabajadoras;

en los casos que se estipule, por los sujetos de la relación laboral.

F. Terminación de la relación laboral

Es la ruptura del vínculo obrero-patrón y la misma puede ser de dos tipos:

a). Terminación anormal de las relaciones de trabajo

En el caso de la rescisión la ruptura deriva del incumplimiento de las obligaciones a que se encuentran constreñidos los sujetos de la relación de trabajo; en consecuencia quien cumple puede invocar la rescisión sin la responsabilidad del que ha cumplido o está en la facultad de cumplir frente al que se ha abstenido a hacerlo.

Cuando el trabajador rescinde la relación de trabajo sin su responsabilidad, tendrá derecho a su elección a que se le indemnice con tres meses de salario o bien se le reinstale en el trabajo.

En el caso de la reinstalación se deben tomar en cuenta los aumentos que haya tenido el salario durante todo el tiempo, desde la separación del trabajador de la relación laboral hasta el cumplimiento del laudo recaído en

el procedimiento laboral, mismo que ordena la reinstalación con el efecto de restablecer la relación laboral como si nunca se hubiera interrumpido.

Y en el caso de que el trabajador optara por reclamar la rescisión de la relación laboral, no se tomarán en cuenta los aumentos que haya tenido su salario con posterioridad a su cese laboral, para el efecto de cuantificar la indemnización en base del salario percibido a la fecha de la rescisión.

"SALARIOS VENCIDOS, MONTO DE LOS.- Si un trabajador demanda la reinstalación y el pago de los salarios vencidos y el patrón no acredita la causa justificada de la rescisión, la relación laboral debe continuar en los términos y condiciones pactadas como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo, de ahí que si durante la tramitación del juicio hasta la fecha en que se reinstale al trabajador hay aumentos al salario por disposición de la ley o de la contratación colectiva, o un aumento demostrado en el juicio laboral, proveniente de alguna fuente diversa a aquéllas, éstos deben tenerse en cuenta para los efectos de calcular el monto de los salarios vencidos, toda vez que la prestación de servicios debió haber continuado de no haber sido por una causa imputable al patrón; pero en el caso de que la acción principal

ejercitada sea la de indemnización constitucional, no la de reinstalación y ésta se considere procedente, los salarios vencidos que se hubieran reclamado, deben de cuantificarse a la base del salario percibido a la fecha de la rescisión injustificada, toda vez que al demandarse el pago de la indemnización constitucional, el actor prefirió la ruptura de la relación laboral, la que tuvo lugar desde el momento mismo del despido injustificado.

Amparo directo 40/81. Teresa Zuñiga Mulato. 27 de agosto de 1981. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario J. Tomás Garrido Muñoz.

Amparo directo 548/80. Eleodoro Padilla Palma, 13 de julio de 1981. unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Héctor Sánchez Fernández.

Amparo directo 2827/80 Carlos Calleja. 27 de abril de 1981. 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.

Amparo directo 1743/80. Julio Brito López. 20 de octubre de 1980. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Amparo directo 4706/77. Joaquín Rivera Rodríguez y otros. 25 de enero de 1978. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Miguel Bonilla Solís".²⁵

²⁵DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa. México. 1985. pp. 165 y 166.

Para el cálculo del salario promedio diario de los trabajadores por unidad de obra se debe de tomar en cuenta el último mes o periodo de treinta días de trabajo normal.

"TRABAJADORES A DESTAJO O A COMISION, INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL PARA LOS.- Tratándose de trabajadores a destajo o a comisión, para determinar el salario promedio diario, por no existir disposición expresa en la Ley Federal del Trabajo, con fundamento en lo dispuesto en su artículo 16, debe aplicarse, por analogía, la norma contenida en el artículo 293 de la propia ley, que rige en todo lo relativo a indemnizaciones por riesgos profesionales, y el monto de la indemnización por despido, reclamada por el trabajador, debe calcularse tomando como base la cantidad que resulte como promedio diario en el último mes anterior a la fecha de la separación, computado a razón de treinta días corridos, por lo que si la junta responsable, al hacer el cálculo de la indemnización correspondiente al trabajador, no tomó como base el salario promedio, fijado en la forma que se deja especificada, procede la concesión del amparo para que se dicte un nuevo laudo. En cuanto a la condena al pago de salarios caídos, está demostrado que el trabajador reclamante optó por el pago de la indemnización constitucional, y al reclamar tales salarios éstos deben ser calculados, tomando como

base el salario promedio diario en la forma que se deja especificada y fijándose como monto de los mismos, los correspondientes a cincuenta y cuatro días, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 122 de la Ley Federal del trabajo y la Jurisprudencia establecida a éste respecto por ésta H. Suprema Corte de Justicia. "

Amparo directo 1396/46 Sección Segunda.- La Cia. Singer de Máquinas de Coser. 14 de abril de 1947. Unanimidad de cinco votos. tomo XCII. Cuarta Sala. Quinta época. p.421.

b). Terminación normal de las relaciones de trabajo

Es la cesación de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón o trabajador.

Puede cesar la relación de trabajo por la voluntad de las partes, por la muerte del trabajador o del patrón, por el vencimiento del término o terminación de la obra o incosteabilidad notoria y manifiesta de la misma, por la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador o del patrón que produzca como consecuencia la terminación de los trabajos; el caso fortuito o fuerza mayor no imputable a las partes.

El patrón no está obligado a seguir pagando el salario al haber terminado la relación laboral, pero no cesará la obligación de pagar el mismo, cuando se haya generado antes de la cesación de los trabajos o por consecuencia de estos.

4. Jornada de trabajo

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su fracción primera del apartado "A", fija como jornada máxima diurna de trabajo la de ocho horas y nocturna la de siete, disposición que fue reproducida por la Ley Federal de Trabajo en su artículo 61, en la que agrega la jornada mixta que su duración es de siete horas con treinta minutos.

La jornada diurna se comprende entre las seis a las veinte horas, la nocturna entre las veinte y las seis horas y la mixta se comprenderá conformada entre las dos jornadas anteriores sin que el periodo nocturno exceda de tres horas con treinta minutos, pues si comprende tres horas con treinta minutos o más se reputará jornada nocturna.

La Ley fija los máximos de duración de una jornada y no señala un número fijo de horas ni un mínimo,

por lo que la jornada debe de ser fijada en atención a las necesidades y objetivos del patrón hasta el límite fijado por la Ley.

En los trabajos a destajo, no puede existir una jornada obligatoria, puesto que la cantidad de trabajo depende de la voluntad de los trabajadores y el salario se calculará en relación directa a dicha cantidad y calidad de obras producidas.

Lo que busca el legislador al establecer una jornada máxima, es proteger al trabajador de la explotación de su fuerza de trabajo que pueda perjudicar su salud física y mental, "la extensión demasiado larga de la duración del trabajo no sólo afecta la salud del trabajador, sino que al mismo tiempo disminuye el rendimiento y la calidad del trabajo a causa de fatiga".²⁶

En el caso del salario por unidad de obra, el legislador busca proteger el monto del mismo, como lo ha interpretado la Suprema Corte de Justicia De La Nación al establecer:

²⁶KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo Depalma. Argentina. 1968. p. 968.

"TRABAJO A DOMICILIO.- La naturaleza del trabajo a domicilio, tal y como se encuentra reglamentada en nuestra ley, no permite ajustar la labor que desarrolla el trabajador a un horario determinado, sino lo que el legislador ha previsto y busca proteger únicamente, es que el precio que se pague por unidad de obra realizada, no sea inferior al que correspondería a un trabajador ordinario si prestara sus servicios directamente en el taller propiedad del patrón, esto es, que calculando el número de unidades de trabajo que pudiera realizar el trabajador en su jornada de ocho horas y dividido el importe del salario diario entre ese número, se obtenga el valor individual de cada unidad y se cubra al trabajador a domicilio el importe que resulte por cada unidad que entregue al patrón."

Amparo directo 8036/61. Rosa María Carrillo. 27 de septiembre de 1963. 5 votos. Ponente: Angel Carvajal. Cuarta Sala. Volumen LXIII. Sexta Epoca. P. 50.

El trabajador a destajo junto con el patrón puede pactar el tiempo en que el patrón pondrá a disposición del trabajador las herramientas o materia prima para llevar a cabo el trabajo, pero esto no significa, que dicho tiempo comprenda la duración de la jornada que deba desempeñar el trabajador a destajo, pues es éste el que determina el tiempo durante el cual presta su trabajo.

La duración máxima de la jornada de trabajo tiene dos excepciones, la primera al prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana y su pago será del doble, ahora bien si el trabajador trabaja más de las nueve horas extraordinarias a la semana, tendrá derecho a que las excedentes se le paguen al triple, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley.

La segunda es la prolongación de la jornada por circunstancias especiales, en el caso de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida de los trabajadores, del patrón o la existencia de la propia fuente de empleo, la jornada de trabajo se prolongará el tiempo indispensable estrictamente para evitar los males y el salario que se pague será igual a la base del fijado para el trabajo ordinario o normal.

En el caso que nos ocupa de los trabajadores cuya remuneración es por unidad de obra, sólo tendrán derecho a percibir el salario excedente a la jornada ordinaria, cuando a petición del empleador se queden a laborar horas extraordinarias.

Así lo determina la Suprema Corte de Justicia e la Nación en la siguiente tesis:

"HORAS EXTRAS, TRABAJADORES DESTAJISTAS CON DERECHO AL PAGO DE.- Los trabajadores que cobran su salario a destajo tienen derecho al pago de horas extras, siempre que tengan la obligación de estar al servicio del patrón el tiempo excedente de la jornada legal, ya que los artículos 123, apartado A, fracción XI, de la Constitución y 74 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 no distinguen, al fijar el máximo de la jornada, el caso de los trabajadores que perciban su salario por unidad de tiempo y el de los que cobren por unidad de obra."

Amparo directo 5066/71. Darío Hernández Mejía. 19 de junio de 1972. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra. Cuarta Sala. Parte Quinta. Volumen 42. Séptima Epoca. P. 42.

Criticamos el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al considerar que:

"TRABAJO A DESTAJO.- Es erróneo sostener que el trabajo a destajo es anticonstitucional, cuando sobrepasa el máximo de la jornada legal a que se refiere la Constitución, pues precisamente la naturaleza de ese contrato, se caracteriza porque el salario se paga por unidad de obra, de donde resulta que no hay necesidad de fijar en él la duración de la jornada. Por lo mismo, no puede alegarse que existe

responsabilidad por horas extraordinarias, ya que el trabajador puede desempeñar la obra cuando lo estime conveniente."

Amparo directo. 6452/42, sección segunda. Medina Jesús. 12 de febrero de 1943. Unanimidad de cuatro votos. Tomo LXXV. Cuarta Sala. Quinta Epoca. P. 3810.

Ya que si bien estamos de acuerdo que el trabajo a destajo no es anticonstitucional, cuando sobrepasa el máximo de la jornada legal, no lo estamos en cuanto a que por la naturaleza del trabajo no pueda alegarse que existe responsabilidad por horas extraordinarias, y más cuando las partes estipularon el tiempo durante el cual el patrón facilitaría al trabajador el uso de las herramientas para la elaboración del trabajo, lo cuál, si consideramos que es anticonstitucional.

Pues si bien es cierto que la naturaleza del salario a destajo implica que éste se remunere por unidad de obra, es decir, que atienda a la cantidad y calidad de la obra o unidad elaborada independientemente del tiempo de elaboración de pieza o unidad realizada, también lo es que no por su naturaleza en la forma de fijación del salario, deja de estar regulado por la Ley y de gozar sus prerrogativas, pues las normas de trabajo tienden a

FALTA PAGINA

No. 60

A. Remunerador

El salario como instrumento social, debe de brindar al trabajador una vida decorosa, que permita al hombre satisfacer sus necesidades de él y de su familia.

Miguel Borrel Navarro expresa que "si tomamos en cuenta la espiral inflacionaria de nuestro país, nunca son suficientes los salarios mínimos que se otorgan, por lo que eso de remunerador, no deja de ser una expresión más, de nuestra Ley Federal del Trabajo de carácter retórico, político o teórico".²⁷

Sin embargo, nosotros tenemos la impresión que el salario debe de tener siempre la característica de ser remunerador, es decir, suficiente para que el trabajador alcance una vida honesta y decorosa. Si lo que no lo permite es la inflación de espiral como la llama Miguel Borrel o galopante como la llaman otros autores, debe de revisarse la política económica del país, pero los salarios deben de ser dignificados hasta que tengan el carácter de remuneradores.

²⁷BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sistema México. 1992. p.94.

Si el salario no resulta remunerador el trabajador tiene acción que ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para su revisión.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido la siguiente jurisprudencia:

"De acuerdo con lo dispuesto por el inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen facultad para declarar nulas las estipulaciones del contrato que fijen un salario que no sea a su juicio remunerador, y el hecho de que el actor demande una cantidad inferior a tal salario, no imposibilita a las Juntas para fijarlo, ya que las mismas tienen facultad para nulificar un salario voluntariamente establecido por las partes, cuando no lo consideren remunerador".²⁸

Jurisprudencia 225. Quinta Epoca. Volumen I. Cuarta Sala. Quinta parte. Apéndice 1917-1975. P. 210.

²⁸MUNOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Op. cit.p.158.

B. Equivalente al mínimo

Respecto a los trabajadores a destajo, debemos de tener presente lo resuelto por la Suprema Corte en el sentido de que:

"SALARIO MINIMO, EN NINGUN CASO PODRAN AUTORIZARSE SUELDOS INFERIORES AL.- Independientemente del sistema que se adopte para fijar el monto del salario diario de un trabajador, en ningún caso puede autorizarse un salario inferior al mínimo, de manera que aún cuando exista inhabilidad del trabajador o cualquier otra causa semejante, el simple hecho de que el propio trabajador esté a disposición del patrón durante la jornada, implica la obligación de este último de cubrir cuando menos el salario mínimo, porque de lo contrario resultarían violados los artículos 85 y 428 de la Ley Federal del Trabajo y las disposiciones constitucionales relativas, sobre todo si se tiene en cuenta que el salario mínimo constituye un verdadero salario de garantía en los casos en que se paga al trabajador por unidad de obra, salvo que se haya pactado un salario de garantía superior".

Amparo directo 5745/57. María Isabel González y coags. 19 de agosto de 1965. Unanimidad de 5 votos. Ponente: María

Cristina Salmorán de Tamayo. Volumen CII. Sexta Epoca.
Cuarta Sala. P.55.

El artículo 123 de la Constitución Federal, en su fracción VI estatuye que "El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia".

En consecuencia el salario mínimo debe de entenderse que es aquel estrictamente necesario para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero como jefe de familia, es decir, que es la cantidad menor que ha de percibir en efectivo un trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, resultando innegable que todo trabajador deberá percibir por cada jornada legal, por lo menos el importe del salario mínimo general vigente en el área geográfica en la que se presta el trabajo.

Cuando se trate de un trabajador retribuido por unidad de obra y no hubiere alcanzado a producir el importe del salario indicado, no se le debe suspender, ya que la Ley no condiciona a la satisfacción del máximo de la

jornada, para obtener por lo menos el pago del salario mínimo.

Sin que se entienda que el trabajador destajista deba necesariamente percibir el salario mínimo por obra determinada o unidad elaborada, sino que la suma de unidades producidas durante una jornada, debe ser por lo menos retribuida con el salario mínimo. Como se desprende de la siguiente tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

"TRABAJO A DESTAJO, RETRIBUCION DEL.- En los trabajos a destajo, por no existir una jornada obligatoria, puede muy bien ocurrir que el trabajador sólo haga jornadas de una a dos horas, puesto que la cantidad de trabajo depende de su voluntad, y siendo así, no puede pretender que se le pague la suma correspondiente a un trabajo de ocho horas. El artículo 428 de la Ley Federal del Trabajo, quiso garantizar a los trabajadores que laboran una jornada normal el que percibieran, con tarifa a destajo, por lo menos un salario mínimo, mas no fue la intención del legislador el que en los casos de trabajo a destajo, el obrero que solo trabaja durante una hora, perciba necesariamente el mínimo legal, pues de aceptarse esta solución, se llegaría al absurdo de que todo trabajo a destajo y, consiguientemente, tal suma fijada por cada

unidad de obra, fuera cuando menos, igual al salario mínimo".

Amparo directo 5361/1937, sección primera. Rangel Ramón y coags. 7 de abril de 1938. Unanimidad de 4 votos. Tomo LVI. Cuarta Sala. Quinta Epoca. P. 187.

Cuando el trabajador destajista reduce notoriamente su rendimiento por causas no imputables al patrón, éste tiene acción para rescindir la relación del trabajo por el hecho de que el trabajador no produce lo necesario, por lo menos para obtener el salario mínimo. Como se ilustra en la siguiente tesis de la Suprema Corte de Justicia:

"TRABAJADORES QUE NO DAN RENDIMIENTO PARA OBTENER EL SALARIO MINIMO.- Si el obrero no debe la producción necesaria, cuando menos para obtener el salario mínimo, y esa falta de intensidad en sus labores, no se debía a enfermedad profesional, en atención a que padecía un defecto visual no imputable a la empresa, ésta obró correctamente al haber separado a dicho trabajador, y la Junta no violó garantías al absolver a la empresa demandada; y no puede decirse que ésta última no resintiera perjuicio alguno, en atención a que el salario era a destajo, porque el interés de la empresa radica en obtener

la mayor producción, y un obrero que no da el rendimiento calculado en el contrato, para obtener el salario mínimo, rendimiento que es de presumirse debidamente calculado para una producción normal, porque en el caso se trata de uno aprobado por un Contrato-Ley, debe decirse que tal obrero indudablemente obraba con negligencia y es conveniencia de la empresa substituirlo por otro que labore eficientemente".

Amparo directo 6074/45, Sección segunda. Moreno Gregorio. 27 de febrero de 1946. Unanimidad de 4 votos. Tomo LXXXVII. Cuarta Sala. Quinta Epoca. P. 1841.

Manuel Alonso Olea, indica que el salario mínimo debe de entenderse como "...aquél que con independencia de su origen o fuente de establecimiento, impide la fijación de otro inferior por acuerdo de las partes, si bien la expresión acostumbra a aplicarse al fijado imperativamente por el Estado como suelo de contratación por debajo del cual es ilícito trabajar por cuenta de otro".²⁹

Las sanciones al patrón que no cumple con el pago del salario mínimo se encuentran perfectamente indicadas en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 1004 que

²⁹ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del Trabajo. cuarta edición. Universidad Complutense.España. 1976. p.183.

establece las penas a que se hace acreedor el patrón si entrega cantidades inferiores al salario mínimo, asimismo, el Código Penal en sus artículos 386 y 387 fracción XVII tipifica el delito que comete el patrón que aprovechándose de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecuta.

Consecuentemente el trabajador tiene dos acciones para ejercitar contra el patrón: la penal, que podrá presentar ante la agencia del Ministerio Público del lugar del domicilio de la empresa y la laboral mediante la cual solicitará la rescisión del contrato de trabajo por causa imputable al patrón y el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones a que tiene derecho de acuerdo a la Ley de la materia, y los contratos individuales y colectivos de trabajo.

La idea del salario mínimo general se gestó en el Congreso Constituyente de 1917, y el salario mínimo profesional en el año de 1962.

Por Decreto Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de diciembre de 1986, que entró en vigor el primero de enero de 1987, se modificó la fracción VI del inciso "A" del artículo 123 de la Constitución mediante el

que se sustituye las zonas económicas donde deben regir los salarios mínimos, por áreas geográficas, dividiendo a la República Mexicana en tres áreas geográficas donde se aplicarán los salarios mínimos, del mismo modo se modifica la Ley Federal del Trabajo con la finalidad de ajustarla a los términos de la reforma Constitucional, mediante resolución contenida en el Diario Oficial de la Federación de fecha de publicación 21 de enero de 1988.

También se dispone que los salarios mínimos profesionales, se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica, o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Se suprimen en las reformas la referencia a trabajadores del campo que se consignaba en el párrafo tercero del inciso VI, del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, que quedó derogado, y sólo se dejó como organismo competente para la fijación de los salarios mínimos a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Esta Institución tiene la responsabilidad legal, de determinar la cuantía de los salarios mínimos generales y profesionales en todo el territorio nacional, los que deben de señalarse cada año y una vez fijados, pueden en cualquier momento, ser revisados, siempre que existan

circunstancias económicas en el país que justifiquen su modificación; revisión que puede verificarse tanto a iniciativa de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, como de los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o de patronos, mediante escrito fundado, que deberán presentar antes del día último de noviembre a la Comisión Técnica, anexando todas las investigaciones e informes que estimen convenientes.

Antes del día último de diciembre, el Consejo de Representantes deberá emitir la resolución, fijando los salarios mínimos generales y profesionales, mismos que deberán ser publicados a más tardar el 31 de diciembre de cada año.

Esta Comisión se encuentra integrada por un presidente, que es nombrado por el presidente de la República, un consejo de representantes presidido por el propio presidente de la Comisión, dos asesores nombrados por el Secretario del Trabajo, mismos que tienen sólo voz informativa y un número igual, no menor de cinco ni mayor de quince representantes de los trabajadores sindicalizados y de los patronos, mismos que son designados por un período de 4 años.

Debiendo quedar integrado a más tardar el primero de julio de cada año, por disposición expresa de la Ley Laboral, si las organizaciones en comento no hacen la designación de sus representantes al Consejo, lo hará la propia Secretaría del Trabajo.

La Comisión Nacional, podrá apoyarse y designar a las Comisiones Auxiliares de carácter consultivo, que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Las Comisiones Consultivas, se integran con un presidente, con número igual de representantes de los trabajadores y de los patrones, que no podrá ser menor de tres ni mayor de cinco, con un secretario técnico y con los asesores técnicos y especialistas que se estime conveniente.

Son atribuciones y deberes de éstas comisiones las de practicar todas las investigaciones que estime necesarias para cumplir sus objetivos, solicitar informes y opiniones de las organizaciones obreras y patronales, y emitir los informes y recomendaciones que estime pertinentes.

C. El salario debe ser determinado o determinable

El trabajador debe conocer el monto de su salario, la determinación puede ser precisa (salario por tiempo determinado) o variable (salario por unidad de obra o a destajo, por comisión, etc.).

El artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo recoge un clamor nacional, en el sentido de que el salario debe ser proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, circunstancias que se deben tomar en cuenta para su fijación. Si el patrón y el trabajador no estipulan el monto del salario, se estará al mínimo vigente en el área geográfica que se trate.

En el salario variable, como es el caso que nos ocupa en nuestra investigación de tesis, el salario base equivaldrá al promedio de las prestaciones obtenidas en los treinta días trabajados antes del nacimiento del derecho, si existe en ese lapso un aumento en el salario, se tomará como base al promedio de las retribuciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

La mayoría de los autores están de acuerdo a que el estado intervenga en la fijación del salario mínimo, a fin de que el trabajador obtenga por su trabajo un nivel de

vida decoroso y humanitario, con el que pueda satisfacer todas sus necesidades en el orden social, material y cultural.

Se han expresado algunas teorías para la fijación del salario, entre las cuales se encuentran:

"Teoría de la oferta y de la demanda. Según algunos autores afirman que el salario se eleva o disminuye en razón inversa a la cantidad de trabajadores que se ofrecen y en razón directa al trabajo existente.

Teoría del salario natural. Sostiene que el trabajador no puede ganar más que el mínimo indispensable para vivir, pues si gana menos, la población obrera disminuirá y la reducción de la oferta de la mano de obra hará incrementar el salario; si gana más, aumentan los matrimonios y los nacimientos y con ello la mano obrera, lo cual traerá aparejada la disminución del salario por crecimiento de la mano de obra.

Teoría de la Ley de bronce. También se basa en la oferta y la demanda, sostiene que el trabajo es una mercancía que se vende y se compra, el patrón trata de comprar lo más cercano al costo, que es el que corresponde

a las necesidades mínimas del trabajador para su subsistencia.

Teoría del fondo del salario. Se tiene en cuenta de un lado a los trabajadores y del otro el capital que necesita de ellos para evolucionar. El salario está dado por la división de éste, por aquellos.

Teoría de la productividad del trabajo. Sostiene que el trabajador no es una mercancía sino un instrumento de la producción, por lo que el valor del trabajo depende de su productividad; por ello, el precio del trabajo está dado por el rendimiento del trabajador, cuanto más produce éste, mayor será su retribución.

Teoría del justo salario. El salario debe ser suficiente para el mantenimiento, evolución y progreso de los trabajadores.

Teoría del salario político. El salario debe ser fijado por el estado, para el cumplimiento de los fines de interés general.

Muchos son los factores que se deben de tener en cuenta para determinar el salario, pero quizá el más

importante es el que el salario permita al hombre vivir una vida digna y decorosa para él y su familia".³⁰

D. Debe de cubrirse periódicamente

El salario debe de cubrirse periódicamente para que el trabajador pueda hacer uso del mismo para satisfacer sus necesidades, los periodos no pueden ser muy prolongados, de lo contrario, la clase trabajadora se encuentra en peligro de que en caso de una contingencia o de una mala administración de su salario, no pueda satisfacer sus propias necesidades y las de su familia.

"... amen de que dado el carácter poco ahorrativo de nuestro pueblo, se le expondría a gastar rápidamente el salario ... y después tendría que recurrir a prestamistas que, con intereses que naturalmente cobrarían, reducirían el importe real de dicho salario."³¹

En consecuencia el Constituyente de 1917, estableció en el artículo 123 fracción XXVII, inciso c), la prohibición de estipular "plazo mayor de una semana para la percepción del jornal", so pena de nulidad.

³⁰RUPRECHT, J. Alfredo. Contrato de Trabajo. Bibliográfica Omeba. Argentina. 1960. p. 122.

³¹GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. décima octava edición. Porrúa. México. 1994. p.178.

La Ley Federal de Trabajo retoma este clamor popular en su artículo 88, indicando además que los trabajadores que desempeñen trabajos distintos a los materiales, su percepción deberá ser pagada en un plazo no mayor de quince días.

La falta de pago periódico al trabajador da acción a éste de demandar la rescisión del trabajo, con todas sus consecuencias legales (indemnizaciones y pago de salarios vencidos).

E. El salario integral

Se encuentra integrado el salario por las prestaciones que recibe el trabajador con plena disponibilidad, en consecuencia del trabajo prestado o con motivo de él.

El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establece los elementos integrantes del salario y de igual forma se establecen en el artículo 32 de la Ley del Seguro Social como: "Los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

La definición que se estableció en el artículo en comento, reproduce la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que comprende ejecutorias desde el año de 1934, que a la letra insertamos:

"De los términos del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo se desprende claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrón al trabajador, sino que además de esa prestación principal están comprendidas en el mismo todas las ventajas económicas establecidas en el contrato en favor del obrero".³²

Apéndice del Semanario Judicial de la Federación del año de 1965, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis N° 151, p.143.

Las ventajas económicas percibidas por el trabajador deben de conservar su libre disposición, ser apropiadas al uso de él y al de su familia, además de ser razonablemente proporcional al salario en numerario pagado al trabajador.

³² Secretaría del Trabajo y Previsión Social. "Exposición de motivos de la iniciativa de la nueva Ley Federal de Trabajo enviada a la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión por el C. Lic. Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos." Revista Mexicana del Trabajo. Tomo XV. número 4. Sexta Época. Diciembre 1968. p.20

El salario se debe de observar como una unidad, compuesto por las prestaciones que incrementan su base, como las que no lo hacen, todo forma parte del salario, pero la doctrina ha establecido una distinción para el cálculo de indemnizaciones, tomando en cuenta como integrantes del salario, únicamente aquellas prestaciones que incrementan la base del mismo, entre las que se encuentran: la prima dominical; alimentos; habitación; impuesto; y horas extras.

No así, las prestaciones que no incrementan la base del salario por no otorgarse de forma normal y periódica, sino esporádica y ocasionalmente entre las que se encuentran: los días de descanso, horas extras, vacaciones, aguinaldo, premios o estímulos y viáticos.

a). Prima dominical

La Ley Laboral determina en su artículo 71 segundo párrafo, que los trabajadores que presten sus servicios el día domingo, tendrán derecho a una prima adicional a un 25% por lo menos, sobre el salario ordinario.

La Ley no distingue en el artículo en comento entre quienes tienen derecho a dicha prima por tal o cuál

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA ⁷⁹**

trabajo, por lo que es de aplicación general, en consecuencia los trabajadores que perciben sus salarios por unidad de obra, les asiste el mismo derecho a percibir la prima del 25% por lo menos, sobre el salario promedio de las percepciones obtenidas en los últimos treinta días efectivamente laborados.

De tal forma que todos los trabajadores tienen el derecho al pago de la prima dominical, aún en el supuesto de que el trabajador a destajo no había prestado sus servicios con anterioridad, tal hecho no es suficiente para dejar de pagar la prima dominical, ante la imposibilidad de calcular el salario promedio, pues en tal supuesto la base del salario deberá ser la equivalente al salario mínimo de la localidad, en consecuencia, la prima del 25% debe calcularse sobre éste.

Del mismo modo, los trabajadores que únicamente prestan su trabajo el día domingo tiene derecho al pago de la prima dominical, pues la Ley, no hace distinción ni mucho menos exclusión alguna en el artículo en comento ni en alguna otra disposición, por lo que todo trabajador que preste su servicios el día domingo sea o no su día de descanso, tiene derecho al pago de la prima dominical.

Por lo que nos adherimos a la oposición de José Dávalos al Criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que ha establecido:

"SEPTIMO DIA. DERECHO AL PAGO DE PRIMA DEL 25%. Cuando el trabajador celebre contrato para laborar exclusivamente los domingos, no tiene derecho a la prima a que se refiere el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo, pues ello sólo se establece para aquellos que trabajan todos los días de la semana y descansan cualquier día que no es domingo.

Amparo directo 110/76. Sindicato Unico de Trabajadores de la Música, C.T.M. 13 de agosto de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Rubén Domínguez Viloria".³³

b). Alimentos

Los alimentos y despensas forman parte del salario, cuando se proporcionen por el patrón como una prestación normal, periódicamente y a título gratuito. Se considera incrementado el salario por ésta prestación un 25% del salario por lo menos, de conformidad al artículo 334 del la Ley Federal del Trabajo.

³³DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. quinta edición. Porrúa. México. 1994. p. 193.

Si el trabajador debe pagar un precio por los alimentos aún cuando el precio que pague sea simbólico, en comparación al precio del alimento, no se considera que dichos alimentos formen parte del salario.

c). Habitación

Formará parte del salario ésta prestación cuando se proporcione por el patrón en forma gratuita, durante la vigencia de la relación laboral y de conformidad al artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo, el salario se considerará incrementado en un 25%, y no formará parte integrante del salario, cuando no se otorgue gratuitamente al trabajador ó su destino sea de crear sistemas de financiamiento que les permita obtener créditos baratos para adquirir, construir o remodelar la habitación.

Como se establece en la jurisprudencia 270 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.³⁴

d). Impuesto

Si el patrón paga el importe que debe de cubrir el trabajador, por concepto de impuesto o aportaciones de

³⁴v. Supra. p.94.

seguridad social, en forma regular y periódica, dicha subrogación de la obligación, es considerada como una prestación más que percibe el trabajador por su trabajo, la cual incrementa la base de cuantificación del salario.

e). Otras prestaciones que incrementan el salario y forman parte integral del mismo

Tenemos a las cantidades en efectivo que entrega el patrón al trabajador por concepto de compensaciones por vida cara, también llamados sobresueldo o los mal llamados viáticos, que en realidad es el dinero en efectivo que entrega el patrón para gastos, de los cuales el trabajador tiene plena disposición y no es necesario que se justifique.

Este tipo de prestación afirma Alberto Briceño Ruiz, es un "mecanismo de la empresa para que el trabajador eluda o evada el pago fiscal, sobre estas cantidades".³⁵

f). Los días de descanso

No integran la base del salario por no ser laborados de forma regular y permanente, pues la finalidad

³⁵BRICENO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op. cit. p. 367.

de estos días proporcionados a los trabajadores es para que repongan las energías gastadas tanto físicas como intelectuales, y no pierdan por el desgaste fuerza de producción.

El descanso semanal responde a una necesidad inaplazable para que el trabajador reponga su fuerza de trabajo, y por ello en el artículo 69 de la Ley Federal de Trabajo se establece que "por cada seis días de trabajo, disfrute de un día de descanso por lo menos, con goce de salario integro".

La legislación laboral no hace distinción de que los trabajadores a destajo queden exceptuados del beneficio establecido en el artículo en comento, por lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto la siguiente tesis:

"TRABAJADORES A DESTAJA, DEBE PAGARSE EL SEPTIMO DIA A LOS. El artículo 78 de la Ley Federal del Trabajo, terminantemente establece que, por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso cuando menos, con goce de salario integro. Esta disposición es general y no excluye a los trabajadores destajistas, sin que exista alguna otra disposición en la Ley Federal del Trabajo que lo excluya. Por lo tanto, de acuerdo con el

citado precepto, los trabajadores destajistas tienen derecho a que se les pague el salario correspondiente a un día por cada seis de trabajo, si aunque para ello obste el que no tengan salario fijo, ni número forzoso de días de labor, pues tal salario debe calcularse en la proporción correspondiente al salario, percibido durante seis días de trabajo, y por lo mismo, no se está en la imposibilidad de fijar el tanto por ciento relativo a ese séptimo día. Así, la Junta responsable no obró legalmente al haber considerado lo contrario, considerando que los trabajadores a destajo carecen de derecho para reclamar el pago del séptimo día, dizque por no haberse convenido un salario fijo ni una jornada fija de labor, ni un número de días laborables".

Amparo directo 3075/1945, Sección primera. La sección 134 del Sindicato de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana. 6 de octubre de 1947. Unanimidad de 4 votos. Tomo XCIV. Cuarta Sala. Quinta Epoca. p.162.

El día de descanso semanal de conformidad con el artículo 71 primer párrafo de la Legislación Laboral, se debe procurar que sea en domingo, pero no impone dicho ordenamiento que el descanso forzosamente sea el día domingo, sino que, puede ser cualquier día de la semana,

cabe aclarar que el trabajador no puede ser obligado a trabajar el día que corresponda a su día de descanso semanal.

Ahora bien, si se quebranta el beneficio que establece la legislación laboral para el trabajador, de disfrutar de un día de descanso semanal, por el acuerdo de voluntades del propio trabajador y del patrón, el segundo deberá pagar al primero independientemente del salario que le corresponda por el día de descanso, un salario doble por el servicio prestado y si coincide dicha prestación del servicio además con un día de descanso obligatorio o feriado, el pago deberá ser triple.

Es necesario hacer hincapié, de que los días de descanso por días obligatorios o feriados responden a que el trabajador y su familia como parte de la sociedad recuerden y festejen fechas históricas, y no propiamente para recuperar las energías gastadas. Así, lo indica el criterio de la Suprema Corte de Justicia al establecer la siguiente tesis:

"PRIMERO DE MAYO, SALARIO CORRESPONDIENTE AL. Al señalar el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, como días de descanso obligatorio, el 1° de mayo, el 16 de septiembre y el 25 de diciembre, es evidente que el propósito del

legislador no fue el de señalar un día más de descanso para el obrero, ya que para recuperar las energías perdidas, podrían bastarle el descanso semanal ordinario, aunque también obligatorio, y las vacaciones a que se refieren los artículos 123, fracción IV, de la Constitución y 78, 81 y 82 de la Ley del Trabajo; sino procurar que el trabajador, por el descanso forzoso concedido, pudiese rememorar y festejar tales fechas; por lo que, si no fue la idea de descanso la que sirvió de base a la citada disposición legal, no puede decirse, en modo alguno, que por haber coincidido el primero de mayo con el día fijado en el contrato de trabajo celebrado entre una empresa con sus obreros, para el descanso ordinario de éstos, no tenga exacta aplicación, en el caso, el invocado artículo 80, con las consecuencias del 93 de la propia Ley Federal del Trabajo, esto es, que tal circunstancia no obsta para que los aludidos obreros perciban el salario correspondiente a aquel día. No es exacto que el salario íntegro a que se refiere el artículo 93, sea el que corresponde al trabajo ejecutado en una semana. El citado precepto, se contrae claramente al salario que corresponde a los días a que la misma disposición se refiere, calculando el salario diario, como lo pone de manifiesto la última parte del mismo precepto, al establecer que cuando el mismo salario se pague por unidad de obra, se promediará el salario del último mes; y tampoco puede admitirse que por el hecho de

que el patrono no pague a sus obreros el día de descanso semanal ordinario, no tenga obligación de pagarles el primero de mayo, por haber caído el día de descanso, y deban sufrir dichos obreros, por consiguiente, menoscabo en su patrimonio, puesto que la Corte ha establecido, en varias ejecutorias, que sí debe de pagarse el día de descanso que disfrute el obrero, por cada seis días de trabajo, conforme al artículo 123 constitucional, en razón de que ese derecho no pudo haberse establecido en perjuicio del que lo disfruta, ni sería realizable si el trabajador careciera de medios para subsistir y llenar sus necesidades en ese día de descanso".

Amparo en revisión en materia de trabajo 435/33. Cía. Terminal de Veracruz, S.A. 12 de enero de 1934. Unanimidad de 5 votos. Relator: Luis M. Calderón. Tomo XL. Quinta Epoca. Segunda Sala. p. 352.

En los días de descanso obligatorio, los trabajadores sí podrían ser obligados a laborar, independientemente de que tengan derecho al pago del día de descanso y el pago de un salario doble por el servicio prestado.

Como se desprende del artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo, si no se llega a un convenio entre los

trabajadores y el patrón, de quienes deberán de prestar sus servicios el día de descanso obligatorio, la propia Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje, resolverá dicha cuestión. La negativa a laborar implica la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para la empresa.

El Artículo 74 de nuestra ley laboral establece los días de descanso obligatorio: el 1° de enero; 5 de febrero; 21 de marzo; 1° de mayo; 16 de septiembre; 20 de noviembre; 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; 25 de diciembre y el que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

g). Horas extras

Las horas extras sólo formarán parte integrante del salario, cuando del pago de las mismas, resulte que el trabajo se retribuyó en forma regular y periódica, por lo que se ve incrementada la base del salario, y no forman parte del salario para efectos indemnizatorios, cuando la prestación del trabajo en horas extraordinarias resulta esporádico y ocasional, por lo que su pago es irregular, y

no incrementa la base salarial. La Suprema Corte de Justicia de la Nación a ese efecto indica:

"HORAS EXTRAS, LAS CANTIDADES PERCIBIDAS POR CONCEPTO DE, NO FORMAN PARTE DEL SALARIO. Conforme a los artículos 82, 84 y 85 de la Ley Federal del Trabajo vigente, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador; a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual; y éste se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, es decir, a cambio de su labor ordinaria. Por otra parte, las horas extras que autoriza el Apartado A, fracción XI del artículo 123 Constitucional obedecen a circunstancias extraordinarias, fuera de lo normal, y a la labor que durante ellas se realiza se le asigna una retribución también extraordinaria de un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En consecuencia, la citada remuneración por horas extras no forma parte del salario, en virtud de que éstas tienen su origen en circunstancias y razones distintas de las que son la fuente del propio salario y de que el concepto y tratamiento constitucional de sus retribuciones son también distintos.

Amparo directo 4571/72. Guillermo Obele Espinoza. 26 de abril de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Euquerio Guerrero López. (Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1973. Segunda parte. Cuarta Sala. P.44)".³⁶

h). Vacaciones

Las vacaciones tienen la misma finalidad que el descanso semanal, es decir, que con ellas el trabajador podrá reponer sus energías, para continuar su labor con la misma intensidad de producción, durante el tiempo que subsista la relación laboral.

Son un beneficio concedido en la legislación laboral para todos los trabajadores. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo reconoce en la siguiente tesis:

"TRABAJADORES A DESTAJO, DESCANSO Y VACACIONES DE LOS. El derecho para que el trabajador disfrute de un día de descanso, después de seis de trabajo, y de un periodo anual de vacaciones, se haya establecido en beneficio de todos los trabajadores, pues además de que a la ley no exceptúa de este beneficio a los obreros que laboran por destajo, o sea, a aquellos cuyo salario se paga por unidad de obra,

³⁶GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Op. cit. pp.167 y 168.

las razones que movieron al legislador para establecer ese beneficio, no surten sus diferenciaciones en lo relativo a las formas que el contrato de trabajo adopte para establecer la remuneración y, por lo tanto, el mismo derecho tiene para disfrutar del día de descanso y del periodo de vacaciones, ambos con goce de sueldo, el obrero que recibe un salario determinado, que aquel a quien se le paga por unidad de obra o a destajo".

Amparo directo 6778/1937, Sección segunda. Rojas Jesús. 16 de marzo de 1938. Unanimidad de cuatro votos. Tomo LV. Cuarta Sala. Quinta Epoca. p. 2757.

El artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, establece que "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicio.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio".

Estableciéndose la siguiente tabla vacacional en México.

AÑOS DE SERVICIO	DIAS DE VACACIONES
1	6
2	8
3	10
4	12
9	14
14	16

Cabe aclarar que tratándose de los trabajadores de salario variable, por tener una jornada discontinua, gozarán del periodo vacacional en proporción a los días trabajados.

Las vacaciones no pueden ser compensadas con una remuneración, por ser indispensables para conservar la salud del trabajador, y por el contrario la legislación laboral, establece en su artículo 80 el pago de una prima vacacional no menor del 25 % sobre los salarios que le corresponden al trabajador durante el periodo vacacional, para que el propio trabajador pueda disfrutar de sus vacaciones, sin contraer deudas, en virtud de que su salario diario es insuficiente para solventar los gastos excedentes del periodo vacacional, por estar éste destinado a la sobrevivencia del trabajador y de su familia en su localidad, más no de otra con fines turísticos.

Baltasar Cavazos señala que la prima vacacional "...se estableció ante la necesidad de que los trabajadores disfrutaran realmente de sus vacaciones ya que sin ella no era posible que las tomaran, en virtud de que su salario diario ya se encontraba de antemano gastado..."³⁷

La remuneración que se paga al trabajador por concepto de vacaciones no incrementan la base del salario, ya que su pago no es regular, rompe la característica de periodicidad del salario, y de conformidad con el artículo 328 de la legislación laboral, el trabajador por unidad de obra tiene derecho al pago de vacaciones anuales, cuyo importe se calculará a lo establecido en el artículo 89 segundo párrafo del mismo ordenamiento que a la letra establece:

"...En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento..."

³⁷CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Op. cit. p.140.

En consecuencia el pago de vacaciones no forma parte en la integración del salario para efectos de pago de indemnizaciones, como se desprende de la propia jurisprudencia número 270 dictada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

"SALARIO, INTEGRACION DEL. APORTACION AL INFONAVIT Y PAGO DE VACACIONES, NO QUEDAN COMPRENDIDOS. De acuerdo con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, 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; en consecuencia, para los efectos del pago de indemnizaciones a que se refiere el artículo 89 del citado ordenamiento, el salario debe de cuantificarse de conformidad con las diferentes prestaciones que lo integran y obtenido el promedio diario, sin que puedan considerarse como salario el pago de vacaciones, cantidades que por tal concepto recibe el trabajador, no incrementa en modo alguno el salario diario, ya que no es más que lo que recibe el trabajador por los días dejados de laborar, precisamente por estar de vacaciones; por lo que respecta a la aportación al Infonavit, son cantidades destinadas a resolver el problema habitacional de los trabajadores, de manera solidaria, sin que incrementen el salario para los

efectos de su integración, ya que su destino es crear sistemas de financiamiento que les permita obtener crédito barato y suficiente, para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación y mejora de sus casas y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Amparo directo 5252/78. Cesáreo Montemayor Treviño. 15 de agosto de 1979. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Amparo directo 505/79. Jesús Gómez Martínez y otros. 3 de octubre de 1979. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Amparo directo.4820/78. Roberto Lizcano Flores. 10 de Octubre de 1979. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.

Amparo directo 536/79. Pascual Bernal García. 15 de octubre de 1979. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Amparo directo 688/79. Ascensión Arreaga Godina. 15 de octubre de 1979. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García".³⁶

³⁶GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 168.

i). Aguinaldo

Algunos autores como Miguel Borrel Navarro, opinan que el aguinaldo forma parte integrante del salario, para los efectos de cuantificación de las indemnizaciones, al decir que, "El aguinaldo es una percepción creada por la Ley, y forma parte de las percepciones a que se refiere el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, y por lo tanto es computable para los efectos de la integración del salario".³⁹

Criticamos esta postura por que el pago del aguinaldo no incrementa la base del salario, ya que consideramos que rompe la característica del salario, de periodicidad, al efectuarse su pago una vez al año, resultando que no es regular a pesar de que el número mínimo de días no varía, como se desprende del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, que establece el pago de quince días de salario, por lo menos.

El aguinaldo es una prestación laboral, establecida por la vigente Ley Federal del Trabajo de 1970, y se deberá pagar a los trabajadores antes del día veinte

³⁹BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p.97.

de diciembre de cada año ó de su parte proporcional, conforme al tiempo que hubieren trabajado.

Además, no debemos olvidar que el legislador recoge la costumbre del pueblo mexicano de celebrar en el mes de diciembre algunas festividades, que obligan al trabajador a realizar gastos imprevistos o extraordinarios, que limitan su poder adquisitivo.

En consecuencia al establecerse el pago del aguinaldo, el trabajador automáticamente adquiere el poder adquisitivo necesario para conmemorar dichas festividades, lo que no haría con su salario que de antemano se encuentra destinado a los gastos de la vida diaria.

j). premios y estímulos

La naturaleza de los premios y estímulos, se refiere a incentivar alguna condición de la relación laboral, por ejemplo: la puntualidad, la asistencia, la producción etc. Por lo que no se puede tomar en consideración para integrar la base salarial para el pago de indemnizaciones, ya que dichas aportaciones se pagan ocasionalmente.

k). Viáticos

Las cantidades entregadas por éste concepto, no integran el salario para los efectos del pago de indemnizaciones, por entregarse al trabajador no por su trabajo, sino como resarcimiento de gastos extraordinarios con motivo del mismo, gastos como: alimentación, hospedaje, transporte, etc. Como lo establece la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis:

"SALARIO, LOS VIATICOS NO FORMAN PARTE DEL. Es cierto que la Ley Federal del Trabajo dispone que dentro del salario quedan comprendidos no sólo los pagos hechos por cuota diaria, sino también las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su trabajo, incluyendo además las ventajas económicas establecidas en el contrato a su favor, pero para que una prestación pueda considerarse parte integrante del salario, es preciso que se le entregue a cambio de su trabajo, lo que no ocurre con los llamados viáticos, que son las cantidades dadas a un trabajador para sus gastos de transporte, hospedaje, y alimentación, en los casos que tiene que desempeñar sus labores fuera de su domicilio o residencia habitual, pues tales sumas son entregadas no como una contraprestación del servicio desempeñado, sino para resarcirlo de los gastos

extraordinarios que tiene que hacer por verse en la necesidad de permanecer fuera del lugar de su residencia.

Amparo directo 4382/79. Alberto García Granados. 17 de marzo de 1980. 5 Votos. Ponente: David Franco Rodríguez.

Amparo directo 4527/77. Banco Nacional de Crédito Ejidal, S.A. de C.V., hoy Banco Nacional de Crédito Rural, S.A. 11 de enero de 1978. 5 Votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Amparo directo 8472/66. José Galeazzi Mora. 17 de enero de 1969. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Amparo directo 924/64. Manuel Vega López de Llergo. 21 de Agosto de 1964. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Amparo directo 371/54. Manuel Toledano Hernández, 11 de noviembre de 1954. 5 Votos. Ponente: Arturo Martínez Adame".⁴⁰

6. Principios del salario

En éste apartado comentamos algunos de los principios fundamentales del salario como son: el principio de justicia, de igualdad y de irrenunciabilidad.

⁴⁰GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del trabajo. Op. cit. p. 169.
DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. cit. pp. 212 y 213.

A. Justicia

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 5° párrafo tercero, el mandato de la justa retribución para los trabajadores y por su parte la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 2°, que las normas de trabajo tienden a conseguir la justicia social en las relaciones de trabajo, por lo que los trabajadores gozan de la garantía de que el salario que deben de percibir debe ser justo; siendo justo, "...el que satisface las exigencias de la vida auténticamente humana, las de orden material, moral, social, e intelectual, el que posibilita al hombre vivir intensamente, educar a sus hijos y contribuir a la grandeza espiritual de su pueblo y de la humanidad, y al progreso general de los hombres...".⁴¹

El salario para que se considere que efectivamente es un instrumento de justicia social, debe de asegurar por lo menos la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, que le permita el desarrollo en los planos económico, social y cultural, principalmente para que coadyuven a su bienestar humano.

⁴¹DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 301.

B. Igualdad

Este principio de igual forma se establece en la Constitución de 1917, como otra garantía social en beneficio del trabajador, al establecerse en el artículo 123 fracción VII, "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

La Ley Federal del Trabajo recoge este mandato en sus artículos 5º fracción XI y 86, en el primero, al establecerse la nulidad de "la estipulación que se haga de un salario menor al que se pague a otro trabajador por un trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad sexo o nacionalidad"; y en el segundo al señalarse que "a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe de corresponder salario igual".

El trabajador tiene acción para pedir la nivelación de salarios, si considera que se afecta su garantía de igualdad por alguna circunstancia, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Alberto Briceño, deduce que la aplicación de este principio es de mayor facilidad en los trabajos remunerados

por unidad de obra, pues la objetividad en el rendimiento es de una forma más clara y libre de subjetividades, al expresar que sí, "...la medida es la unidad de obra, entonces la apreciación es totalmente objetiva, de tal manera que, sabida la prestación de quien la realiza y examinada sin relación con la persona que ha producido la obra, puede determinarse el valor de ésta con independencia del sexo, de la religión, de las ideas políticas, de la nacionalidad y de la edad.

En tal caso es de aplicación exacta y absoluta...porque puede medirse y valorizarse el trabajo con independencia de quien lo ejecuta".⁴²

C. Irrenunciabilidad

La Constitución establece en su artículo 123, inciso h, fracción XXVII, otro mandamiento de suma importancia como lo es la irrenunciabilidad, en el caso que nos ocupa, el salario que se creó cómo el instrumento social, que permite al trabajador subsistir, con una vida decorosa y humana, adhiriéndose al trabajador al prestar éste su trabajo, como resarcimiento a la energía de trabajo desplegada para beneficio del patrón.

⁴²BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op. cit. p. 401.

De igual forma el artículo 5° fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo, recoge el principio constitucional al establecer que no producirá efecto legal, la "renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo".

Por otra parte, se establece en el artículo 33 del mismo ordenamiento que "es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé".

Asimismo, se establece en el artículo 104, que resulta "...nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé".

El artículo 99 del ordenamiento en cita, establece "el derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados."

En suma, toda estipulación que realice el trabajador para dejar de percibir su salario es nula, así

se protege al trabajador para que reciba la remuneración que le corresponde por el trabajo desempeñado.

C A P I T U L O I V

ACTUALIDAD DEL SALARIO POR UNIDAD DE OBRA EN MEXICO

En México, han cambiado constantemente las condiciones económicas en el país, por lo cuál se ha motivado a que muchos empleadores busquen pagar a los trabajadores por unidad de obra, es decir, en relación directa a su rendimiento, con la finalidad de incentivar la producción individual y colectiva en pos de una mayor productividad.

La modalidad para retribuir el salario, no modifica los derechos y obligaciones de las partes en la relación laboral, por lo que se debe de conservar el orden jurídico, mediante normas, que en el caso que nos ocupa, deben ser bastante claras para asegurar al trabajador la percepción de su salario, independientemente de la modalidad de retribución, pues las normas de trabajo persiguen el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Toda vez que "...Los modos especiales de remuneración no pueden modificar los beneficios mínimos concedidos por la legislación laboral a los trabajadores..."⁴³

⁴³CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral; Doctrina y legislación Iberoamericana. Op. cit. p.208.

Es pertinente comentar en el presente capítulo, las medidas de protección que establece nuestra Ley Federal del Trabajo vigente desde 1970 para estar en posibilidad de manifestar las conveniencias e inconveniencias del pago por unidad de obra, y así finalizar con nuestro trabajo de tesis, con una breve enunciación de sus modalidades.

1. Protección del salario

Suele suceder, que el salario es objeto de menoscabos en perjuicio del trabajador y de su familia, por lo que se crea una conciencia de defensa, del instrumento de justicia social, que el Constituyente recogió del ánimo de la sociedad y que lo plasma en la Carta Magna en el artículo 123, constituyendo una garantía social no sólo de los mexicanos, sino de todos los que se encuentren en territorio nacional.

En consecuencia la Ley Federal del Trabajo, siguiendo el sentimiento de defensa del salario establece en su Título tercero, Capítulo séptimo, una serie de normas protectoras y privilegios del salario, encaminadas a la dignificación del trabajador, entre las que podemos encontrar las siguientes:

A. En su libre disposición

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 98, que "Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula", es decir, que el empleador u otra persona, no tendrán derecho a limitar o privar al trabajador del uso, goce y disfrute del salario.

Ni siquiera el trabajador puede renunciar a la libre disposición de su salario, pues la Ley Laboral pretende no sólo el asegurar que el trabajador tenga la percepción para subsistir y vivir una vida decorosa, que le permita el desarrollo personal en los planos social, económico y cultural, sino que dicho beneficio se extiende a la familia, por ser ésta el núcleo de la sociedad.

Mario De La Cueva comenta en su obra, que el artículo en cita "...si bien con una redacción distinta, forma parte del convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por nuestro país,..." que a la letra se inserta: "'Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario"'."

**DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p.359.

Concretamente con ésta disposición se pretende que los patrones, no realicen deducciones, compensación, retención, y sustituciones de suma alguna que menoscabe el monto de la remuneración.

De tal forma que el crédito salarial y las indemnizaciones debidas a los trabajadores se encuentran por encima de cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los que se establezcan a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, que afecte los bienes del patrón.

En consecuencia el trabajador no necesita de entrar a concurso, quiebra, suspensión de pago o sucesión.

Asimismo, los beneficiarios del trabajador gozarán de la preferencia de percibir los créditos pendientes de cubrirse, incluso los del trabajador fallecido podrán ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Siendo la Junta de Conciliación y Arbitraje quien procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

B. El pago directo al trabajador

En el artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo, se establece el mandato del pago directo del salario al trabajador que lo ha devengado con su fuerza de trabajo, indicándose a su vez la excepción, que mediante imposibilidad de éste de efectuar personalmente el cobro, se efectuará el pago a la persona de su confianza y que mediante carta poder, suscrita por dos testigos haya designado.

Además se sostiene que el pago hecho en contravención a lo establecido en el numeral en comento, no libera al patrón de la responsabilidad de pagar el salario.

A tal respecto nos dice Ernesto Krotoschin que "Los recaudos previstos en la ley respecto de la debida legitimación obedecen a la idea de que el deudor no debe de limitarse a perseguir su propia liberación, sino que al mismo tiempo debe brindar satisfacción al interés del acreedor, especialmente dentro de la obligación nacida de la relación laboral debe de obrar con prudencia y lealtad para asegurar que se obtenga ese resultado final".⁴⁵

⁴⁵KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Op. cit. p.311.

a). Lugar de pago

El constituyente de 1917, estableció en el artículo 123 fracción XXVII, la prohibición de estipular que se "señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina, o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos", bajo pena de nulidad.

El legislador inspirado en el anterior precepto lo reproduce en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 5° fracción VIII, y establece en su artículo 108, que "El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios."

Sin embargo, el patrón y el trabajador pueden estipular otro lugar donde se efectúe el pago del salario, distinto a los prohibidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Ley Federal del Trabajo; quedando liberado el patrón del pago, hasta la plena satisfacción del interés del trabajador.

Cabe mencionar que en la Ley Federal del Trabajo, se establece en el artículo 116, la prohibición de establecer expendios de bebidas embriagantes y casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será

efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones".

La voluntad del legislador en el anterior precepto, es la de mantener al trabajador alejado de cualquier persuasión de gastar su salario en determinados lugares, o que el patrón retenga parte de éste, por el consumo de esta clase de servicios dentro del local de trabajo; prohibición que se lleva a cabo, con la finalidad de que el trabajador no se sienta instigado a gastar y no se menoscabe la remuneración, para que el salario llegue también a la familia del trabajador.

b). Tiempo de pago

El artículo 109 de la Ley Federal del Trabajo establece que "El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación. De tal forma que es justo afirmar, que cualquier espera a que se haga sujeto al trabajador para la percepción de su salario, produce la obligación del patrón de pagar tiempo extraordinario.

C. Prohibición de la sustitución de la moneda

Esta medida de protección al salario se encuentra consagrada en la fracción X del artículo 123 Constitucional, y establece que "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 el que se pretenda sustituir la moneda".

Cabe aclarar que la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 101, que "...el salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal...", ya que el salario no sólo se encuentra integrado por dinero en efectivo, sino que también por otras prestaciones en especie, las cuales deben ser proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Al respecto la prohibición, tan sólo se refiere al salario que se paga en moneda del curso legal, la que no puede ser sustituida por otro signo representativo del dinero.

Esta medida se tomó para que desapareciera las tiendas de raya o también conocidas en el mundo por Trucksystem, que constituyeron una forma de pago del

salario en el cual "El empleador obligaba a sus trabajadores a comprarle determinadas mercancías de uso diario, ... con lo que aquél, fijando precios muy altos, obtenía una ganancia considerable.

El procedimiento se simplificaba a través de que el empleador entregaba las mercancías en lugar de dinero, ... de este modo se les deducía, sin que los trabajadores pudieran aperebirse suficientemente, una parte considerable del salario y se les sustraía la facultad de disponer libremente de él. Particularmente peligroso era este sistema cuando las mercancías se suministraban previamente a crédito,... El trabajador cayó de este modo, con facilidad, en una dependencia económica permanente respecto del empleador".⁴⁶

Con frecuencia en la actualidad, al trabajador se le paga con Títulos de Crédito, como lo es el cheque, ésta práctica es permitida ya que no se pretende sustituir el dinero, sino que se paga de esta forma por comodidad, previa estipulación de las partes.

⁴⁶HUECK, Alfred y Nipperdey H.C. Compendio de Derecho del Trabajo. Revista de Derecho Privado. España. 1963. p. 147.

D. Prohibición de imponer multas a los trabajadores

El inciso "f" de la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional, prohíbe la estipulación "que permita retener el salario en concepto de multa", bajo pena de nulidad.

A su vez el artículo 5 fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, establece que no tendrá efectos jurídicos la estipulación que se haya realizado, otorgando al patrón la facultad de retener el salario por concepto de multa.

El artículo 107 del mismo ordenamiento en cita, extiende la prohibición de retener el salario de multas a cualquier otra causa al establecer que "Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto".

La retención del salario que realice el patrón a sus trabajadores, es causa suficiente para la rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el trabajador.

Mario De La Cueva afirma que la imposición de multas, "es una institución repugnante, porque es expresión

de servidumbre y porque viola el principio de que nadie puede hacerse justicia por sí mismo".⁴⁷

Debemos tener en cuenta que el Derecho Laboral tiene por finalidad el equilibrio y la justicia social, y que más cerca de ésta finalidad nos encontramos, en cuanto se alcance la reivindicación de las clases trabajadoras y su mejoramiento económico, asegurando así la justa remuneración.

E. Prohibición de suspender el pago del salario

Consideramos que el hecho de que el patrón suspenda el pago del salario, es un hecho arbitrario, que causa perjuicio al trabajador atentando inclusive contra su vida, ya que posiblemente sea el único ingreso que perciba, con el que solventa las necesidades propias y las de su familia.

Además de que el empleador incumple su obligación en la relación laboral, de conformidad con el artículo 132 fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, que establece que es obligación del patrón "Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones", por lo que el trabajador en

⁴⁷DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p.365.

tal supuesto tiene el derecho para exigir los salarios devengados o la rescisión de la relación laboral y sus efectos.

Toda vez que el salario no se podrá reducir o suspender, sino en los supuestos y condiciones que la Ley establece, así se consignó en la legislación laboral, concretamente en el artículo 106.

En el artículo 51 fracción V, se establece que es causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador "no recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados".

El Constituyente plasmó en el artículo 123 fracción VIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el mandato de que "el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento".

Dicho mandato tiene sus excepciones que comentaremos más adelante; pero, en él se inspiró el legislador y a fin de garantizar la efectividad de la prohibición, estableció en el párrafo final del artículo 112 que "los patrones no están obligados a cumplir ninguna

otra orden judicial o administrativa de embargo", que las establecidas en la Ley.

Asimismo, en el mandato constitucional se prohibió la compensación del salario entendida como "la extinción de una deuda, con otra, entre dos personas que se deben mutuamente alguna cosa, en su totalidad si son iguales o hasta la concurrencia de la menor. Ambas obligaciones deben de estar ligadas y exigibles, y poseer igual naturaleza".⁴⁹

La Ley reglamentaria reproduce dicha prohibición en el artículo 105 al establecer que "el salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna". En consecuencia si el trabajador contrae una deuda con el patrón, deberá éste pagar el salario y seguir el procedimiento que señala la Ley para la recuperación del crédito mediante los descuentos autorizados que se establecen en el artículo 110 fracción I.

También se indica en el mandato la prohibición de efectuar descuentos con el fin de reducir el salario, por ejemplo: la cesión del salario, colectas, suscripciones o dación de trabajo, etc.

⁴⁹CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Bibliografía Omeba. Argentina. 1968. p. 635.

El artículo 104 de la Ley Federal del Trabajo, establece que "es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé".

La medida es de gran importancia para la defensa del salario, pues de nada serviría la imbagabilidad del salario o la prohibición de suspender el salario, si pudieran cederse libremente.

La Ley laboral prohíbe en su artículo 133, que los patrones hagan o autoricen colectas o suscripciones en los centros de trabajo porque significan deducción al ingreso del trabajador, y es sabido que el trabajador debe de recibir íntegro su salario y no puede ser menoscabado por ningún motivo.

Mario de la Cueva asegura que si "bien es cierto que pocas veces redundan en beneficio del patrono, pero se conservó la prohibición porque siempre son una fuente de gastos que no conviene auspiciar".⁴⁹

Se considera injustificado el hecho de que el patrón, se abstenga o reduzca la dación del trabajo, pues

⁴⁹DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p.368.

esto conlleva a la reducción o suspensión del salario lo cual es ilegal y más aún si la reducción se finca para ocasionar una injuria a los intereses del trabajador para producir la cesación o liquidación del negocio, en tal caso el trabajador puede pedir se le pague el salario del trabajo que dejó de percibir.

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

F. Descuentos autorizados

La Ley Federal del Trabajo establece en que casos y que requisitos se requieren para poder efectuar descuentos al salario.

a). A los salarios mínimos

En el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo se establecen cuatro descuentos autorizados que son los siguientes:

El legislador autorizó el embargo del salario mínimo para el pago de pensiones alimenticias decretado por

autoridad competente, en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, toda vez que la finalidad del salario es la de satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia, y en el supuesto de que el trabajador incumpla con la obligación de dar alimentos a su familia, éste sigue siendo responsable de los alimentos que se dejen de prestar, así como de las deudas que contraiga la familia para cubrir los gastos respectivos.

Por lo que el juez de lo familiar ordenará al empleador que retenga parte del salario, para que la familia pueda cubrir sus necesidades de alimentos, ya que el salario "...es el patrimonio de la familia y no el patrimonio personal del trabajador...y en que las normas que protegen la subsistencia de las personas a quienes está obligado a mantener el trabajador, son de orden público..."⁵⁰

En los casos en que el patrón da en arrendamiento a los trabajadores habitaciones, independientemente de contribuir al Fondo Nacional de la Vivienda, la renta no debe de exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca. De conformidad con el artículo en

⁵⁰CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Op.cit. p.141.

comento fracción II, el descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario mínimo.

En el pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) se les descontará el 1% , que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por conceptos de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional, éstos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

El pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), destinados a la adquisición de bienes de consumo duraderos, baratos y oportunos, o el pago de servicios, descuentos que previa

aceptación que haya hecho el trabajador, no podrán exceder del 10% del salario.

b). Al salario excedente del mínimo

La Ley reglamentaria del artículo 123, establece los descuentos permisibles a los trabajadores de forma limitativa en el artículo 110, que son los siguientes:

Para el pago de deudas contraídas con el patrón por el anticipo de los salarios, pagos hechos con exceso, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa, previo acuerdo con el trabajador del monto, el cual no debe ser mayor al salario de un mes y el descuento no debe ser mayor del 30% del salario excedente del mínimo.

Del mismo modo, que el permitido para el salario mínimo en el caso de descuentos por renta, éste no podrá ser mayor del 15% del salario excedente al mínimo.

Para el pago de abonos al INFONAVIT, por los créditos destinados a la adquisición, remodelación, construcción, ampliación, mejoras etc. Estos descuentos sólo se pueden hacer cuando lo hubiere consentido el trabajador.

Pago de cuotas para la constitución de cajas de ahorro y fomento de sociedades cooperativas, éstos descuentos no deberán ser mayores del 30% del salario excedente del mínimo, siempre y cuando los trabajadores manifiesten su conformidad con los descuentos.

Pago de pensiones alimenticias, decretadas por autoridad competente en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos.

Pago de cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos, en esta clase de descuentos al salario excedente al mínimo, presupone el consentimiento de los trabajadores por encontrarse éstos obligados a los estatutos establecidos en la asociación a la que ingresaron.

En el caso de inconformidad podrá hacerlo valer el trabajador ante la propia asamblea sindical.

Por el pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el FONACOT, creado por un fideicomiso, por decreto presidencial del 30 de abril de 1974, para que se destinarán a la adquisición de bienes de consumo o al pago de servicios, éstos descuentos podrán ser aceptados por el

trabajador y no podrán exceder del 20% del excedente del salario mínimo.

También el patrón tiene la obligación de retener y remitir a la oficina de Hacienda, el importe del impuesto sobre el producto del trabajo, pues únicamente están exceptuados del pago de este impuesto los salarios mínimos, por lo que las autoridades fiscales deberán calcular el pago de impuesto sobre las cantidades que rebasen el salario mínimo.

Del mismo modo puede retener las cuotas correspondientes al IMSS y cuando no lo haga a tiempo, sólo podrá retener cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo.

Los patrones que pretenden ejercer acciones en contra de los trabajadores, para realizar descuentos a los salarios deberán de ejercitar el derecho en el término de un mes al del nacimiento del derecho, de lo contrario prescribirá su acción, de conformidad al artículo 517 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo no sólo prohíbe los descuentos de los salarios, sino que establece que las deudas que contraiga los trabajadores con sus patrones en

ningún caso y por ningún motivo deberán causar intereses de conformidad al artículo 111.

G. La creación de almacenes y tiendas que estimulen el poder adquisitivo

La legislación no sólo pretende la defensa del salario, sino también del poder adquisitivo del mismo, en consecuencia, permite el establecimiento de almacenes y tiendas, en los que se expendan productos de primera necesidad como son: ropa, comestibles y artículos para el hogar. El nombre técnico de esta institución es el de Economatos.

El artículo 103 bis de la Ley Federal del Trabajo establece que el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, otorgará financiamiento para la operación de los economatos creados por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas.

José Dávalos expresa que "...estas tiendas son un triunfo del sindicalismo mexicano..."⁵¹, por nuestra parte, consideramos que representa un paso más para lograr la dignificación de los trabajadores, reforzando la valoración

⁵¹DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. cit. p.221.

real del dinero en efectivo que percibe el trabajador por el desempeño de su trabajo, pues su finalidad es la de que los trabajadores puedan adquirir en estas tiendas una serie de productos a precios más bajos que los oficiales, incrementando así el poder adquisitivo de la remuneración.

Lo anterior no puede considerarse de ningún modo y por ningún motivo con posiciones triunfalistas de tal o cuál sector de la sociedad, pues si se admitiera ésta posición de triunfalismo por el sindicalismo, el beneficio sería para los trabajadores sindicalizados y se excluiría a los demás, aunque si se pudiera considerar triunfos, éstos serían de la sociedad entera que habita en nuestro país.

Dicho triunfo se alcanzará hasta que se logre la dignificación de los trabajadores, "...porque la finalidad suprema del Derecho del Trabajo es la garantía de un nivel decoroso de vida...".⁵²

Estos economatos sólo se podrán establecer y operar si cumplen con las siguientes normas:

⁵²DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 365.

I. La adquisición de mercancías no podrá ser coaccionada por el patrón, imperando así el principio de disponibilidad del salario.

II. Los precios de los productos en venta se convendrán entre trabajadores y patrones, quedando prohibido que sean superiores a los oficiales o los corrientes en los mercados.

III. Las modificaciones a los precios tendrán que sujetarse a lo dispuesto al punto anterior.

IV. También se convendrá la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

2. Conveniencias e inconveniencias del pago por unidad de obra

Los sistemas para determinar el pago del salario han preocupado por siempre a la sociedad, haciendo muchas veces críticas a la forma de la remuneración o ponderando la misma.

En el caso que nos ocupa del salario por unidad de obra, se ha expresado como inconveniencias del salario así retribuido las siguientes:

a). Se afirma que podría originar la disminución de la calidad en los artículos producidos, por el ánimo de producir cantidad para percibir una remuneración superior.

b). Con el mismo afán de obtener una buena retribución, el trabajador labora realizando un esfuerzo superior al normal, poniendo incluso en riesgo su salud, al imponerse un ritmo acelerado de producción deteriorando su resistencia. "...Adam Smith, en su libro La Riqueza de las Naciones, afirmó que ""es agotador y perturba seriamente la salud""; y Marx puso de manifiesto que este sistema se prestaba a una mayor explotación del trabajo".⁵³

c). Tiende a prolongar la jornada laboral e incluso a violar los máximos establecidos como horas extraordinarias.

⁵³Ibidem, p. 305.

d). Se dice que contribuye al desempleo obrero

En oposición a lo antes expuesto, se ha afirmado "que este sistema de remuneración se aproxima notablemente al salario justo, ya que está en relación directa al esfuerzo y productividad de cada uno. Por otra parte, con él suele aumentar la producción y disminuir los precios y, lo que es más importante, puede incitar a introducir nuevos métodos que simplifiquen los medios de fabricación, con lo cual indudablemente sale también beneficiada la producción y la industria...".⁵⁴

Y respectivamente a cada uno de los incisos antes expuestos, se puede manifestar las conveniencias de pagar el salario por unidad de obra en los términos que a continuación se exponen:

a). El riesgo de que se produzca con una disminución de la calidad de la obra, queda radicado al establecerse por el patrón un control de calidad, debemos recordar que en la Ley Federal del Trabajo se establece en el artículo 85, que para la fijación del salario "se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo", el empleador tiene la obligación de verificar

⁵⁴PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Técnicos. España. 1960. p.214.

dichas condiciones, de las que depende el precio unitario del destajo.

b). La misma disposición legal del inciso anterior establece en su segundo párrafo que "la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos"

Además que el empleador y trabajador deben de estipular por cuanto tiempo el patrón pondrá a disposición del trabajador los utensilios de trabajo.

En el caso de que el patrón exija un rendimiento mayor del normal permitido en la jornada ordinaria, el patrón debe pagar una cantidad doble por unidad producida, y en el supuesto de superar la jornada extraordinaria permitida, también es el caso, de que el patrón está obligado a pagar una remuneración triple al precio unitario del destajo, independientemente de las sanciones establecidas en las leyes, tanto laboral como penal.

c). Es falso que contribuya al desempleo, pues en el supuesto de que el empleador se vea en la necesidad de rescindir la relación laboral sin su responsabilidad, por que el trabajador no produce la cantidad de unidades

mínimas que le permitan obtener cuando menos el salario mínimo, ésta plaza será ocupada por otro trabajador, pues también resultaría contrario a derecho que el patrón tuviera que estar pagando el salario mínimo al trabajador que no le asegura la cantidad de producción necesaria para generarlo.

d). La percepción del salario en relación al rendimiento permite al empleador fijar con mayor facilidad la remuneración de una forma justa y remunerada.

e). Permite el aumento de la productividad, pues el trabajador se encuentra estimulado constantemente en beneficio de la producción y éste aumento se ve reflejado de forma inmediata a los bolsillos de los trabajadores, en el incremento del salario.

f). Estimula a los trabajadores a reducir pérdidas de materiales y a perfeccionar sus técnicas de trabajo y sistemas de producción para alcanzar mayores beneficios.

3. Modalidades del salario por unidad de obra

En el presente apartado, mencionaremos algunas de las más importantes modalidades del salario por unidad de obra, pues "en la práctica se da una amplísima variedad de sistemas salariales organizados sobre esta base, generalmente adaptados a las características peculiares del proceso productivo en el que se inserta la prestación de servicios del trabajador".⁵⁵

a). En la modalidad clásica del salario a destajo por unidad de obra, la remuneración se calcula sobre la base de cada unidad terminada, y "...la denominación varía según el objeto que se toma como obra concluida...".⁵⁶ Por pieza; por medida; trozo; peso etc.

b). El destajo por tarea, reúne los elementos del salario por pieza y por tiempo, retribuyendo al trabajador una tarea que deberá cumplir en un tiempo preestablecido, entendiéndose terminado el tiempo cuando dicha tarea ha sido realizada.

⁵⁵MARTIN VALVERDE, Antonio, Fermín Rodríguez-Sañudo Gutiérrez y Joaquín García Murcia. Derecho del Trabajo. Técno. España 1991. p.460.

⁵⁶CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo, Derecho del Trabajo. Temis. Colombia. 1961. p. 421.

c). El destajo mixto o con garantía o también denominado progresivo, es la evolución del destajo por tarea en el que se combinan los sistemas por unidad de tiempo y por unidad de obra, fijándose al trabajador un mínimo de trabajo que debe de desempeñar durante su jornada mediante un salario base, que no será por ningún motivo menor del salario mínimo; y por cada unidad que supere ese mínimo se le paga durante la propia jornada, una cantidad adicional que se le llama prima o bonificación.

d). Destajo de grupo, equipo o colectivos, se denomina de esta forma porque el trabajo a destajo se realiza conjuntamente por un grupo de trabajadores, pudiéndose pagar al jefe del grupo para que lo distribuya entre los componentes en la forma convenida.

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

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

PRIMERA. Por regla general los riesgos de la producción son exclusivamente a cargo del patrón y en el caso del trabajo que se retribuye por unidad de obra, éste comparte la responsabilidad con los trabajadores, por ser éstos los que determinan su rendimiento, por lo que no puede existir una jornada obligatoria; ya que la cantidad de trabajo depende de la voluntad de los trabajadores y el salario debe de calcularse en relación directa a dicha cantidad y calidad de la suma de obras producidas, en la inteligencia de que los trabajadores se encuentran obligados a producir cierta cantidad de unidades de conformidad a la responsabilidad delegada, por lo que resulta inconcuso que deben de asegurar determinada producción que les permita obtener el salario mínimo por lo menos y la conservación de la fuente de trabajo, bajo pena de la rescisión de la relación laboral.

SEGUNDA. A pesar de que un trabajador remunerado a destajo no asegure un rendimiento en la jornada laborada, cuando menos para obtener el salario mínimo, el patrón no debe de pagar cantidad menor a éste, de lo contrario debe de entenderse que retiene el salario. Pero le asiste el derecho de ejercitar la acción de rescisión de la relación laboral que los une sin responsabilidad de su parte, por la

falta de probidad del trabajador al no asegurar un rendimiento.

TERCERA. El pago de las horas extras, tiene lugar por la prolongación de la jornada respecto a la duración máxima permitida por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como por la Ley Federal del Trabajo, y en el caso de los trabajadores remunerados con el salario por unidad de obra, tienen el mismo derecho que cualquier otro trabajador a percibir el pago de la jornada extraordinaria, a pesar de no existir una jornada obligatoria.

CUARTA. Los trabajadores remunerados por unidad de obra, deben gozar el pago del séptimo día con salario íntegro, aún cuando no se haya producido obra alguna, toda vez que al laborar efectivamente seis días, debe de asegurarse la percepción del séptimo día, sin que so pretexto de asegurar el pago del séptimo día, se explote al trabajador y se le deje de pagar determinado número de obras producidas, en consecuencia el promedio diario obtenido por los seis días de salario debe corresponder al salario del séptimo.

QUINTA. Es obligación de los patronos el control de calidad de las obras producidas, a efecto de que la

producción no se detrimento en su valor, con el fin de que se conserve el de la mano de obra, so pena de pagar el salario por unidad de obra al precio anterior al detrimento de la calidad, de lo contrario se estaría en presencia de una indebida retención, ya que es el patrón el responsable directo de los riesgos de la producción, salvo que demuestre que realizó las medidas necesarias para la conservación del nivel de calidad de producción.

SEXTA. La fijación del salario por unidad de obra incentiva la producción, permitiendo el desarrollo pleno del potencial del trabajador, incrementando de forma directa su remuneración en relación a su rendimiento; sin que esto signifique que el trabajador determina su salario, pero sí la base de su remuneración.

SEPTIMA. La figura jurídica del trabajo a destajo, lejos de desaparecer se ha incrementado, pues resulta provechosa para los sujetos de la relación laboral ya que el patrón reduce pérdidas materiales, lo que abarata la producción y del trabajador obtiene un rendimiento constante al estar continuamente motivado. En su caso el trabajador recibe la posibilidad de mejorar su ingreso cuando lo requiera.

OCTAVA. De la investigación realizada, se detectó que las medidas de protección al salario son certeras, pero que en el caso de los trabajadores retribuidos a destajo, muy pocas veces aspiran a obtener los beneficios que la Ley les otorga por el desconocimiento de que la forma de determinación de la remuneración no afecta a los derechos y obligaciones de las partes en las relaciones obrero-patronales; en consecuencia consideramos pertinente la elaboración de campañas para la educación laboral a través de los medios de comunicación.

BIBLIOGRAPHIA

BORREL NAVARRO, Miguel. El juicio de amparo laboral. cuarta edición. Pac. México. 1988.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del Trabajo. Harla. México. 1985.

BUSTINCE José María. La protección del trabajo en el mundo moderno. "Obra homenaje al profesor emérito Dr. Alfredo J. Ruprecht." Cárdenas. México. 1987.

CABANELLAS, Guillermo y E. Pérez Botija. Derecho Constitucional Laboral Trabajo y salario en las Constituciones. Técnos. España. 1958.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Doctrina y legislación iberoamericana. Tomo IV. "Accidentes y Enfermedades de Trabajo." tercera edición. Heliastra. Argentina. 1988.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. Volumen II. tercera edición. Heliastra. Argentina. 1988.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Baltasar Cavazos Chena y otro. Hacia un nuevo Derecho Laboral. segunda edición. Trillas. México. 1994.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. octava edición. Trillas. México. 1994.

CAMACHO ENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. Tomo II. Temis. Colombia. 1961.

CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. tercera edición. Didot. México. 1959.

CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. sexta edición. Ale. México. 1984.

CHAVEZ OROZCO, Luis. Los salarios y el trabajo en México durante el siglo XVIII. Centro de estudios históricos del movimiento obrero mexicano. México. 1978.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. quinta edición. Porrúa. México. 1994.

DAVALOS, José. Constitución y nuevo Derecho del Trabajo. segunda edición. Porrúa. México. 1991.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen II. segunda edición. Depalma. Argentina. 1977.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho mexicano del Trabajo.
Tomo I. séptima edición. Porrúa. México. 1981.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho mexicano del Trabajo.
Tomo I. décima tercera edición. Porrúa. México. 1993.

DE LA VILLA GIL, Luis Enrique y M. Carlos Palomeque López.
Introducción a la economía del trabajo. Debate (Colección
Universitaria). España. 1977.

DEVEALI, L. Mario. El Derecho del Trabajo. Tomo I. Astrea de
Alfredo y Ricardo Depalma. Argentina. 1983.

GRIGORIU, S. DE L. Raymundo. Salario justo, salario
familiar. Universidad Autónoma de Cochabamba. Facultad de
derecho. Cuaderno sobre Derecho y Ciencias Sociales. Número
36. Bolivia. 1947.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. décima
octava edición. Porrúa. México. 1994.

HUECK, Alfred y Nipperdey H.C. Compendio de Derecho del
Trabajo. Revista de Derecho Privado. España. 1963.

JAQUES, Elliott. Trabajo, incentivos y retribución. tr.
Aníbal Leal. segunda edición. Argentina. 1973.

JAKUES, Elliot. La medición de la responsabilidad laboral.
"El trabajo y el salario". tr. Anibal Leal. Paidós.
Argentina. 1973.

KASKEL, Walter y Hermann Dersch. Derecho del Trabajo.
quinta edición. tr. Krotoschin Ernesto. Depalma. Argentina.
1961.

KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado práctico de Derecho del Trabajo.
Volumen I. cuarta edición. Depalma. Argentina.
1987.

KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo .
Depalma. Argentina. 1968.

LERDO DE TEJADA, Francisco. Manual práctico de repartición de utilidades.
Bibliográfica Omeba. Colección 52.
Argentina. 1966.

MARTIN VALVERDE, Antonio y otros. Derecho del Trabajo.
Técno. España. 1991.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa.
México. 1983.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La remuneración por rendimiento "Estudios y Documentos". Oficina Internacional del Trabajo. Nueva Serie Número 27 Suiza. 1951.

PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Técno. España. 1960.

PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho mexicano del Trabajo. Manuel Porrúa. México. 1978.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. segunda edición. Pac. México. 1985.

RUPRECHT, J. Alfredo. Contrato de Trabajo. Bibliográfica Omeba. Argentina. 1960.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Salarios un movimiento de justicia. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. México. 1973.

L E G I S L A C I O N

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. centésima décima novena edición. Porrúa. México. 1997..

TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. LEY FEDERAL DEL TRABAJO . septuagésima octava edición. Porrúa. México. 1997.

H E M E R O G R A F I A

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. "Exposición de Motivos de la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, enviada a la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión por el C. Lic. Díaz Ordaz Gustavo, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos." Revista mexicana del trabajo. Tomo XV. número cuatro. Sexta Epoca. Diciembre 1968.

O T R A S F U E N T E S

Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisprudencia y Tesis Aisladas. "IUS 6". 1917-1996.

U³b
