

66
2ef



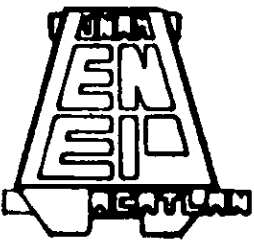
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

SALARIO Y PRESTACIONES ECONOMICAS
DE LA INDUSTRIA PETROLERA MEXICANA

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JORGE LUIS CHAVEZ GONZALEZ

ASESOR DE TESIS: LIC. EMIR SANCHEZ ZURITA



ACATLAN, EDO. DE MÉX.



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

257822



Universidad Nacional
Autónoma de México

UNAM



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES JORGE Y MARTHA:

**POR EL SER QUE ME DIERON Y POR EL
EJEMPLO, APOYO Y CONSEJOS
RECIBIDOS PARA LA CULMINACION DE
MI CARRERA.**

A MI COMPAÑERA ESPOSA SELENE:

**POR LA COMPRESION RECIBIDA Y
POR APOYO MORAL RECIBIDO PARA
DAR EL ULTIMO PASO PARA
FINALIZAR MI CARRERA..**

A MIS HIJOS JAVETH, JADEL Y ADRIANA:

**QUE LES SIRVA COMO UN EJEMPLO
PARA SU VIDA.**

A MIS HERMANOS FREDY Y MARTHA:

**POR EL APOYO Y COMPRENSION
RECIBIDO DE ELLOS.**

**A UN AMIGO MUY ESPECIAL EL CUAL JUNTOS
SORTEAMOS MUCHOS PROBLEMAS Y ALEGRIAS
DURANTE NUESTRA CARRERA Y NUESTRA VIDA
PERSONAL MARCO ANTONIO.**

SALARIO Y PRESTACIONES ECONOMICAS EN LA INDUSTRIA PETROLERA MEXICANA.

INTRODUCCION	7
--------------------	---

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SALARIO

1.1 EL SALARIO EN EL DERECHO ROMANO	10
1.2 EL SALARIO EN LA EPOCA PRECORTESIANA	13
1.3 EL SALARIO EN LA EPOCA COLONIAL	14
1.4 EL SALARIO EN LAS PRIMERAS LEGISLACIONES DEL MEXICO INDEPENDIENTE	16
A) EN LA CONSTITUCION DE 1824	16
B) EN LA CONSTITUCION DE 1857	18
C) EN LA CONSTITUCION DE 1917	21
D) EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	25
E) EN LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1962	28
F) EN LA REFORMA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	31

CAPITULO SEGUNDO

SALARIO DE ACUERDO A COMO LO CONTEMPLA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

2.2 CONCEPTO	33
2.3 NATURALEZA JURIDICA	38
2.4 FIJACION DEL SALARIO	40
2.5 INTEGRACION DEL SALARIO	46
2.6 NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO	49
2.7 PRESTACIONES ECONOMICAS	54

CAPITULO TERCERO

EL SALARIO EN LAS CONCERTACIONES ECONOMICAS (GOBIERNO, SECTOR PRIVADO, SOCIAL)

3.1 COMISION NACIONAL TRIPARTITA IMPLEMENTADA EN EL MANDATO DEL PRESIDENTE LUIS ECHEVERRIA	57
3.2 PACTO DE SOLIDARIDAD IMPLEMENTADO EN EL REGIMEN DEL PRESIDENTE JOSE LOPEZ PORTILLO	59
3.3 LOS PACTOS EN EL REGIMEN DEL PRESIDENTE MIGUEL DE LA MADRID HURTADO.	60
3.4 LOS PACTOS DURANTE EL REGIMEN DEL PRESIDENTE CARLOS SALINAS DE GORTARI	61
3.5 LAS ALIANZAS DURANTE EL REGIMEN DEL PRESIDENTE ERNESTO ZEDILLO PONCE DE LEON	63

CAPITULO CUARTO

PRESTACIONES ECONOMICAS QUE ESTABLECE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETROLEOS MEXICANOS.

4.1 CONCEPTOS.

A) TRABAJADOR SINDICALIZADO	68
B) ORGANISMO DESCENTRALIZADO	68

4.2 PRESTACIONES QUE FORMAN PARTE DEL SALARIO.

A) SALARIO TABULADO	72
B) FONDO DE AHORRO CUOTA FIJA	74
C) FONDO DE AHORRO CUOTA VARIABLE	76
D) AYUDA DE DESPENSA	76

4.3 PRESTACIONES QUE NO FORMAN PARTE DEL SALARIO.

A) AGUINALDO	76
B) CANASTA BASICA DE ALIMENTOS	77
C) COMPENSACION MENSUAL	78
D) GASOLINA	80
E) GAS	81
F) PRESTACIONES DIVERSAS	82

CAPITULO QUINTO

PRESTACIONES ECONOMICAS QUE CONTEMPLA EL REGLAMENTO DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE PETROLEOS MEXICANOS.

5.1 CONCEPTO.

A) REGLAMENTO	85
B) TRABAJADOR DE CONFIANZA	87

5.2 PRESTACIONES QUE FORMAN PARTE DEL SALARIO.

A) SALARIO TABULADO	89
B) FONDO DE AHORRO CUOTA FIJA	89
C) FONDO DE AHORRO CUOTA VARIABLE	90
D) AYUDA DE RENTA DE CASA	91
E) AYUDA DE DESPENSA	91

5.3 PRESTACIONES QUE NO FORMAN PARTE DEL SALARIO.

A) AGUINALDO	91
B) CANASTA BASICA DE ALIMENTOS	92
C) COMPENSACION MENSUAL	92
D) GAS DOMESTICO	93
E) RENDIMIENTOS	93
F) INCENTIVOS	93
G) FIANZAS Y ASISTENCIA JURIDICA	103
H) PRESTACIONES POS-MORTEM	105

CAPITULO SEXTO

ANALISIS SOBRE LA PROCEDENCIA LEGAL DE LA INCLUSION DE LAS PRESTACIONES QUE NO FORMAN PARTE DEL SALARIO DE LOS TRABAJADORES DE PETROLEOS MEXICANOS, PARA EFECTOS DE INDEMNIZACION Y JUBILATORIOS.

8.1 ANALISIS	118
8.2 JURISPRUDENCIA	120
CONCLUSIONES	124
BIBLIOGRAFIA	127
LEGISLACION CONSULTADA	130

INTRODUCCION.

La retribución otorgada por el patrón a los trabajadores con motivo de la prestación de su servicio personal subordinado, conocida como salario, ha sido uno de los temas más interesantes y discutidos en la ley laboral, así como por la doctrina, toda vez que representa una consecución social de mayor trascendencia para el trabajador, resultado de arduas batallas a lo largo de la historia.

Nuestra Ley Federal del Trabajo establece dos clases de salario: uno diario, que es el que la cantidad que en efectivo se paga al trabajador; y el integrado, que comprende todas las prestaciones que disfruta el trabajador aparte de su salario diario y que es el que se toma en cuenta para efectos indemnizatorios.

Empero, existen otros ordenamientos legales y organismos, concretamente Petróleos Mexicanos, que otorga una serie de prestaciones dentro del salario y otras más (una gran cantidad) que no lo forman y que por ende no quedan agrupadas dentro del salario que se toma como base para efectos indemnizatorios o jubilatorios, lo que redundaría en perjuicio de los intereses de los trabajadores de planta y de confianza de dicho Instituto.

En éste contexto, el objeto principal que se persigue con la realización de la presente tesis, es analizar si las prestaciones que otorga Petróleos Mexicanos a sus

trabajadores y que no forman parte del salario, deben ser contempladas dentro de éste para efectos de liquidación y jubilación de los trabajadores y los argumentos que sean necesarios para defender tal postura.

Para lograr tal cometido, éste trabajo se encuentra dividido en seis capítulos que comprenden lo siguiente:

El Capítulo Primero hace alusión a los antecedentes históricos del salario, tanto en el derecho romano, como en el nuestro, durante los distintos períodos en que ha sido regulado, partiendo de la Época Precortesiana, la Colonia, la Independencia, la Ley Federal del Trabajo, así como los distintos cambios que se han gestado hasta nuestros días.

El Capítulo segundo abarca lo relativo al estudio del salario, de acuerdo a la regulación de la Ley Federal del Trabajo, en donde se tocan aspectos como: su concepto, naturaleza jurídica, fijación, integración, normas protectoras y privilegios y las prestaciones económicas.

El Capítulo tercero comprende lo concerniente a las concertaciones económicas efectuadas por los tres sectores productivos del país: Gobierno, Sector Privado y Social, durante los últimos períodos de gobierno, desde el Presidente Luis Echeverría Álvarez, hasta el actual mandatario.

El Capítulo Cuarto trata las prestaciones económicas que contempla el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos celebrado con sus trabajadores, en el cual se distinguen las que forman parte del salario y las que no.

El Capítulo quinto incluye las prestaciones económicas que contiene el Reglamento de Trabajo para los Trabajadores de Confianza de Petróleos Mexicanos, en donde se hace la misma división que en el capítulo precedente.

El Capítulo sexto comprende el análisis sobre la procedencia de que sean incluidas para efectos de indemnización de los trabajadores de Petróleos Mexicanos, aquellas prestaciones que si bien no forman parte del salario, dada su constancia y reiteración, deben serlo, en beneficio de los intereses de éstos. Asimismo, se fundamenta tal propuesta en la jurisprudencia y en los fallos de los juicios laborales.

Finalmente se plantean las conclusiones obtenidas de la presente investigación, así como la bibliografía y legislación empleada para ello.

VI.- Se termina con antiguos favoritismos derivados de la nacionalidad, al disponerse que en los centros de trabajo debe existir una mayoría de trabajadores mexicanos; así como la implantación del principio "a trabajo igual salario igual".

VII.- Se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años de edad, salvo que medie autorización por parte del padre o tutor.

VIII.- Se crean las Juntas de Conciliación, para dirimir controversias entre los trabajadores y los patrones.

IX.- Nadie puede ser obligado a realizar trabajos personales sin la justa retribución, excepción hecha del trabajo impuesto como pena por la autoridad y el correspondiente a determinados servicios públicos, tales como: las funciones electorales o censales, los de jurados y el servicio militar obligatorio para los varones, mayores de 18 años, cuyo carácter es obligatorio y gratuito debido a la naturaleza y objetivos de tales servicios.

Como puede apreciarse, en éste ordenamiento legal se hace una regulación y protección al salario de forma más amplia, desterrando viejas prácticas relativas a remunerar los servicios del trabajador, en especie y tiendas de raya, así como retenciones injustas del mismo.

D). - EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La ley Federal del Trabajo de 1931 surge por la necesidad de crear un ordenamiento que se encargara de reglamentar de forma más amplia los principios plasmados en el artículo 123 Constitucional.

Sin embargo, dicha legislación fue el punto culminante de anteriores proyectos de disposiciones del trabajo, los cuales es preciso dar a conocer.

Por principio de cuentas, la fracción X, del artículo 73, de la Constitución de 1917 autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo. Pero no obstante los constituyentes cambiaron de parecer, por dos razones: la convicción de que contrariaba el sistema Federal y el convencimiento de las diversas necesidades de las Entidades Federativas.

En tales circunstancias, las Legislaturas Locales se abocaron a la tarea de expedir leyes en Materia de trabajo. A título de ejemplo, el 14 de enero de 1918, el Estado de Veracruz expidió la primera ley del trabajo, en nuestro país, complementada con la de 18 de junio de 1924. En su exposición de motivos señaló lo siguiente:

"Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De aquí que

siendo el objeto de la ley remediar esas injusticias y a fin de que no puedan repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política: el de ser justas." (4)

Entre los beneficios de dicha ley encontramos: el reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga (que ayudó eficazmente al desarrollo del movimiento obrero); disposiciones sobre el salario y en general, sobre las condiciones de trabajo, que contribuyeron a elevar el nivel de vida de los trabajadores.

En lo relativo a la legislación laboral para el Distrito Federal, tenemos el decreto de 1917, del Presidente Venustiano Carranza, referente a la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas a tomar en el caso de paros de patrones. Posteriormente, encontramos el decreto de 1919, que reglamentó el descanso semanal.

Más tarde, en el año de 1925, se expidió la ley reglamentaria de la libertad de trabajo, en la que se contemplaban algunos problemas de la huelga. En 1926 se publicó el reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En 1927 se dictó un decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales.

4. Cueva, Mario de la, op. cit. p. 81.

En lo concerniente a la génesis de las Juntas de Conciliación y de la Federal de Conciliación y Arbitraje, estas surgieron, por la necesidad de resolver diversos conflictos de trabajo que afectaban directamente a la economía nacional y por ende, no podían ser resueltas por las juntas de los Estados.

En tal sentido, el Poder Ejecutivo, mediante decreto de 27 de septiembre de 1927, creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, declarándose dicho decreto, reglamentario de leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, todas las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales. Sels días después se expidió el reglamento a que debía sujetarse la organización y funcionamiento de las juntas.

Ahora bien, la federalización de la Ley del Trabajo, como se dejó apuntado anteriormente obedeció a la consideración del legislador de que una materia tan importante para el país, como lo es el trabajo, debía quedar a cargo de una Entidad de carácter Federal por tal motivo en el año de 1929 se determinó que la ley del trabajo sería única y expedida por el Congreso Federal, pero dejando en manos de las autoridades locales la aplicación de la misma, a través de una distribución de competencias.

Puede afirmarse que esto último fue el antecedente directo de la primera Ley Federal del Trabajo.

E). - EN LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1962.

En el año de 1962, durante el gobierno del presidente Adolfo López Mateos se produjeron importantes reformas a la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional. En este tenor, la exposición de motivos de la iniciativa de reforma establecía lo siguiente:

"Los salarios mínimos son una de las instituciones fundamentales para la realización de la justicia social. Su fijación por municipios conforme al sistema actual, se ha revelado insuficiente y defectuoso; la división de los Estados de la Federación en Municipios obedeció a razones históricas y políticas que en la mayoría de los casos no guardan relación alguna con la solución de los problemas de trabajo y, consecuentemente, no pueden servir de fundamento para una determinación razonable y justa de los salarios mínimos, que aseguren al trabajador una existencia conforme a la dignidad humana, mediante la satisfacción de sus necesidades, tanto materiales, como sociales, culturales y de educación de sus hijos. El crecimiento económico del país no ha respetado, ni podría respetar, la división municipal, habiéndose integrado, por el contrario, zonas económicas que frecuentemente se extienden a dos o más municipios y aún a distintas Entidades Federativas. Por otra parte, el desarrollo industrial ha dado origen a la especialización de la mano de obra que requiere una consideración adecuada para estimularla, mediante la acción de salarios mínimos profesionales que guarden relación con las capacidades y destreza del trabajador y cuya función primordial

consistirá en elevarse sobre los salarios mínimos generales, siendo susceptibles de mejorarse por la contratación colectiva de trabajo.

“La modificación de la base para la determinación de los salarios mínimos, presupone la creación de nuevos órganos encargados de fijarlos, proponiéndose, para tal efecto: una Comisión Nacional que funcionará permanentemente, única que, de acuerdo con la Constitución, procederá a la demarcación de las zonas económicas y a efectuar los estudios necesarios para conocer las necesidades de los trabajadores y las condiciones sociales y económicas de la República y comisiones regionales que le estarán subordinadas. La ley reglamentaria determinará la manera como deben integrarse tales cuerpos y la participación que en ellos corresponda a las autoridades locales.” (5)

Como resultado de lo anterior, se reformó el artículo 123 Constitucional, en sus fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI, del apartado “A”, con el objeto de mejorar las garantías sociales protectoras de los menores, modificando el sistema de fijación de salarios mínimos legales, establecer las bases del reparto de utilidades, incluyendo normas protectoras de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y asimismo, para agregar algunas industrias básicas al enunciado que declara esas actividades económicas sujetas a jurisdicción y competencia federal.

5. Cueva, Mario de la, op. cit., p. 312.

También, en ese mismo año se reformó la Ley Federal del Trabajo, para hacer congruente el articulado respectivo con las reformas efectuadas al artículo 123.

Por lo que se refiere a los salarios mínimos legales, se modificó el ámbito espacial de su vigencia, cambiándose las autoridades encargadas de su fijación y agregándose un nuevo tipo de salarios.

Antes de la reforma de 1962, los salarios mínimos eran determinados por cada municipio existente en el territorio nacional, lo cual ocasionaba que existieran cientos de salarios mínimos a la vez. Para evitar lo anterior, se estableció que los salarios mínimos se determinarían por zonas económicas.

Para cada zona económica en que se dividía el territorio nacional se estableció una comisión regional, con representantes electos en forma directa por trabajadores y patronos por un período de cuatro años y un representante gubernamental designado por el Secretario de Trabajo a su gestión de los gobernadores de la Entidades respectivas, que actúa como presidente de la comisión regional. Los representantes de trabajadores y patronos deben ser en número igual, no menor de dos ni mayor de cinco, electos, con sus respectivos suplentes, conforme a las convocatorias expedidas por la Secretaría del Trabajo.

Las comisiones regionales fijarían en primera instancia los salarios mínimos legales con apoyo en las investigaciones y estudios practicados y en el informe sometido a la consideración de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

En segunda instancia la fijación de salarios mínimos correspondería a la comisión antes mencionada, quién revisará las resoluciones tomadas por las Comisiones Regionales y en caso de que estas no hubieran hecho la fijación respectiva, procederá aquella a hacer el señalamiento de los salarios mínimos correspondientes a cada zona económica.

F). - EN LA REFORMA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Como es lógico suponer, todo en la vida sufre un proceso dialéctico; las cosas, las ideas, las sociedades, cambian; y el derecho, como producto social que es, tiene que evolucionar y adecuarse a la realidad social circundante, so pena de volverse obsoleto e incapaz de regular los fenómenos sociales vigentes.

En este ámbito, el legislador consideró que la anterior Ley Federal del Trabajo (1962), ya no respondía a la problemática obrero-patronal que se vivía en aquel entonces, y que por ende, se hacía menester crear un nuevo cuerpo normativo que pudiera regular apropiadamente la relación de trabajo, entre los que tienen la mano de

obra y los que aportan el capital, dando de ésta manera cabal cumplimiento a los postulados plasmados en la Ley Fundamental.

Para tal efecto, se creó en el año de 1970 una nueva Ley Federal del Trabajo, (que es la que actualmente nos rige), que en su mayor parte retoma los postulados establecidos en la ley anterior, sólo que adecuándolo a las circunstancias que privaban en ese entonces.

"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".

Del anterior precepto se colige que el salario se compone de dos tipos de prestaciones: en efectivo y en especie, incluyéndose en esta última la despensa, pagos para actividades culturales o deportivas, de luz o electricidad, teléfono, colegiaturas, etc.

Con respecto a esta clase de salario, el maestro Alberto Trueba Urbina comenta lo siguiente:

"Aun cuando dentro de una concepción estricta del derecho del trabajo, la participación en las utilidades constituye también una prestación que integra el salario, por disposición del artículo 129 de la propia Ley se excluye la percepción de utilidades como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

"Es conveniente aclarar que los pagos hechos al trabajador por concepto de horas extras así como cualquier otra prestación en efectivo o en especie que se le entregue por su trabajo, también forman parte del salario del mismo, para todos los efectos legales. Asimismo integran el salario del trabajador las aportaciones del 5% que

sobre su salario ordinario entregue el patrón al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores en cumplimiento del artículo 136 de la Ley". (19)

De igual manera, al salario integrado también se le conoce como salario base, que es el constituido por todas las prestaciones y retribuciones dadas al trabajador y es el que debe tomarse en cuenta a efecto de fijar las indemnizaciones de éste.

Según la jurisprudencia el salario se integra con todas las ventajas económicas establecidas a favor del trabajador.

También debe estimarse para la integración del salario, el automóvil y la ropa de trabajo o uniformes, cuando le sean proporcionados por el patrón. En ambos casos solamente podrán excluirse de formar parte del salario integrado, si así se hubiere establecido por escrito firmado por ambas partes.

Es menester señalar que el salario integrado tiene importancia para efectos de indemnización al trabajador en dos casos:

1. Por despido injustificado.

19. Trube Urbina, Alberto y Trube Barrera, Jorge, "Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía", Edit. Porrúa, S.A., México, 75ª, de. 1996, p.62

2. Cuando el trabajador demande la rescisión del contrato por causas imputables al patrón.

Según jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las aportaciones al INFONAVIT no deben incluirse en la integración del salario, habida cuenta de que son cantidades destinadas a resolver el problema de vivienda de los trabajadores, de manera solidaria sin incrementar el salario, ya que su destino es crear sistemas de financiamiento que le permitan obtener crédito barato para la adquisición de habitaciones.

Para el Seguro Social el salario del trabajador puede ser diario, integrado o mixto, entendiéndose éste último como aquel salario percibido por el trabajador que se caracteriza por integrarse con elementos fijos y variables.

2.5. NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO.

Como su nombre lo indica, son disposiciones contempladas en la Ley Federal del Trabajo tendientes a proteger y otorgar ciertas garantías en favor del salario que percibe el trabajador. Entre las más importantes, pueden enumerarse las siguientes:

1. La libre disposición de su salario por parte del trabajador.- Lo cual significa que el patrón no tiene ningún derecho de indicarle al trabajador la forma en que éste ocupará o destinará su retribución; sino que a éste le corresponde única y exclusivamente tal potestad. (artículo 98)

2. La irrenunciabilidad del derecho a percibir el salario.- Es decir, el trabajador no puede ser obligado a renunciar de antemano a percibir el salario que le corresponde como contraprestación por sus servicios prestados. Esto se hace extensivo a los salarios devengados.

La razón de ésta protección tiene su base en lo dispuesto por el artículo 5 constitucional, en lo referente a que nadie puede ser obligado a trabajar sin una justa retribución; asimismo, en el principio laboral consistente en que los derechos consignados en la legislación laboral son irrenunciables por parte del trabajador y cualquier disposición o cláusula en contrario, se tiene por no puesta. Con esto se busca evitar que el patrón obtenga un beneficio económico, valiéndose de la explotación del trabajador.

3. El salario se pagará directamente al trabajador.- En caso de que éste se encuentre imposibilitado, el patrón tendrá que efectuar el pago a la persona que el trabajador autorice mediante carta poder otorgada ante dos testigos. En el supuesto de que el patrón no lo haga así, no estará exento de responsabilidad y tendrá la obligación de pagarle al trabajador su salario.

4. El salario en efectivo debe pagarse en moneda de curso legal.- Con esto se prohíbe hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo substitutivo de la moneda.

La razón de ello obedece a la intención de evitar que se vuelvan a viejas prácticas como las tiendas de raya, en las cuales se obligaba a los trabajadores a adquirir mercancías a costos mayores a los del mercado común, lo que provocaba a su vez que éstos adquirieran deudas impagables.

Como se sabe, la moneda que tiene curso legal en nuestro país es el peso; por tanto, queda excluido el pago de salario en moneda extranjera.

5. El salario en especie debe ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo.- Quiere decir que las prestaciones en especie percibidas por el trabajador deben de ser acordes al uso personal de éste y su familia, sin que ningún momento pueda exceder el pago en especie del efectuado en dinero.

6. - El salario del trabajador no podrá:

a) Ser objeto de cesión en favor del patrón o de tercera persona, independientemente de la forma o denominación que se le dé.

b) Ser objeto de compensación.

c) Ser objeto de descuento, salvo los casos previstos en el artículo 110, que a continuación se enumeran:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo;

II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario;

III. Pago de abonos para cubrir prestamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por éstos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de ésta ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto

habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador;

IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo;

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

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

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el fondo a que se refiere el artículo 103 bis, de ésta ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

d) Será inembargable.- Salvo en el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110 fracción V.

7) Lugar de pago del salario.- Se efectuará el pago de los salarios de los trabajadores en el lugar de prestación de los servicios y en día laborable, fijado de común acuerdo entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

8) La preferencia de los salarios de los trabajadores por cuanto a su pago.- Según el artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo, los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a aquéllos, son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los fiscales, los del IMSS y los que disfruten de garantía real, sobre los bienes del patrón.

2.6. PRESTACIONES ECONOMICAS.

Aparte del salario, el trabajador goza por el desempeño de su servicio personal otras prestaciones de carácter económico, entre las que podemos enumerar: Las vacaciones, la prima vacacional, aguinaldo, utilidades, prima de antigüedad.

1. Vacaciones.- Este derecho de los trabajadores tiene su origen en la necesidad que éstos tienen de disfrutar de un periodo de descanso, que les sirva para recuperar las fuerzas físicas y mentales y reanudar sus labores con mayores bríos.

Para que se tenga derecho a tal prestación, es menester que el trabajador tenga más de un año de servicios. Dicho periodo vacacional comprenderá un lapso no menor de seis días laborables, y que aumentará en dos días por cada año posterior de servicios, hasta llegar a doce. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

El derecho a las vacaciones lo tendrán también los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada; de tal suerte que si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

El periodo vacacional se disfrutará en forma continua, sin que puedan compensarse con una remuneración. Asimismo, las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

2. Prima vacacional.- Consiste en el derecho de los trabajadores de que disfruten durante sus vacaciones, de un ingreso extraordinario, equivalente a un 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

3. Aguinaldo. - Según el artículo 87 de Ley Federal del Trabajo, los trabajadores gozan de ésta prestación, consistente en quince días de salario por lo menos, por cada año de servicios, que debe ser pagado antes del 20 de diciembre.

Dicho precepto contempla el caso de que un trabajador no haya cumplido el año de servicios; en éste supuesto se tendrá que pagar la parte proporcional con forme al tiempo laborado; aunque no se encuentre a la fecha de liquidación del aguinaldo.

Ahondando sobre el particular, la Suprema Corte de Justicia de la Nación a sostenido la tesis de que si el trabajador estuvo incapacitado y no trabajó durante el tiempo que comprende el aguinaldo, se debe considerar que éste se devenga por el tiempo trabajado durante el lapso en que el propio aguinaldo se paga, pero si la ausencia del trabajador se debe a una incapacidad proveniente de riesgo de trabajo, ese tiempo no trabajado si debe computarse para los efectos del pago del aguinaldo, porque el responsable de las consecuencias derivadas de un riesgo de trabajo es el patrón y por ende, la ausencia del trabajador motivada por ese riesgo, no puede repararle perjuicio en cuanto al pago del aguinaldo.

F.- PRESTACIONES DIVERSAS.

TRANSPORTE.

El patrón transportará o proporcionará a sus trabajadores medios adecuados de transporte, cuando la naturaleza de las labores o las distancias que tenga que recorrer desde el centro de trabajo a los lugares donde deban ejecutar sus labores, así lo requiera. Los trabajadores quedan obligados a utilizar dichos medios de transporte únicamente por el objeto señalado.

Cuando el patrón proporcione a sus trabajadores vehículos para el desempeño de sus labores, no se considerará dentro de la prueba de aptitud correspondiente, la obligación de manejarlos, cuando en la relación de labores del trabajador no exista esa obligación.

En los casos en que el patrón no transporte ni proporcione medios para ese fin a los trabajadores que lo necesiten para el desempeño de su trabajo y éstos usen los de su propiedad, el patrón les pagará \$4.00 -pesos- diarios como compensación por el medio de transporte que utilicen.

Cuando se contrate a los trabajadores en un centro de trabajo distinto a aquél donde van a prestar sus servicios, el patrón estará obligado a proporcionarles la transportación necesaria.

El patrón transportará en los días de su descanso semanal, a los trabajadores que se encuentren acampados, salvo causas de fuerza mayor o que no se cuente con el medio de transporte. Dicho transporte se hará al centro urbano más próximo o a la cabecera del centro de trabajo, y viceversa.

Los Documentadores y Localizadores de Carros, que ejecuten regularmente su trabajo fuera de las oficinas, percibirán por gastos de transporte la suma de \$ 4.00 -pesos-.

PRESTAMOS ADMINISTRATIVOS.

El patrón se obliga a proporcionar préstamos administrativos sindicalizados, tomando en cuenta monto de las prácticas que hasta ahora se han venido ejerciendo, de acuerdo con sus posibilidades económicas y en los términos de las partidas presupuestarias correspondientes.

Estos préstamos se otorgarán sin intereses y serán pagados dentro de un plazo hasta de 24 -veinticuatro- meses, mediante el descuento que semanal o catorcenalemente se lleve a cabo del salario ordinario del trabajador.

20. Al término de cada proceso mensual, la Gerencia Corporativa de Administración de Recursos Humanos y Organización cuantificará y entregará a cada rama la información necesaria para la elaboración del control de financiera respectiva.

21. Es responsabilidad de las ramas entregar oportunamente la información que la Gerencia Corporativa de Administración de Recursos Humanos y Organización requiera respecto al punto anterior.

22. La fecha de entrega de información a la Gerencia Corporativa de Administración de Recursos Humanos y Organización será el día 10 o el inmediato hábil anterior, de cada mes (fecha única de entrega).

23. Los pagos retroactivos del incentivo al desempeño por períodos vencidos se efectuarán por sistema y dentro del proceso.

24. Las solicitudes de pago del incentivo al desempeño extemporáneas que presenten una vigencia correspondiente al ejercicio inmediato anterior, se regularizarán durante el proceso de pago mensual normal dichos pagos retroactivos si se realizan en el mes de enero, afectarán al presupuesto del ejercicio inmediato anterior, mientras que los pagados posteriormente afectará al presupuesto del año en curso.

Por otro lado, el mencionado manual del incentivo al desempeño en un apartado especial establece las siguientes definiciones:

A) ALTAS.

- Cuando el trabajador se incorpora por primera vez al sistema de pago del incentivo al desempeño.
- Cuando el trabajador cambia su adscripción.
- En éste último caso se presupone, obligadamente una baja en otra dependencia.
- Cuando el trabajador se reincorpora a la institución después de encontrarse con permiso renunciare o ausencia prolongada sin goce de salario.

B) BAJAS.

- Cuando el trabajador obtiene el beneficio de su jubilación.
- Estar en condiciones de disponible.
- Cuando el trabajador cambia de adscripción.
- Ausencia sin goce de salario mayor a 30 días.
- Término de la relación de trabajo con Petróleos Mexicanos por:
 - . Renuncia
 - . Liquidación
 - . Indemnización
 - . Fallecimiento
 - . Rescisión de contrato.

C) CAMBIOS.

- Cuando el trabajador modifica sus datos: ficha, nombre, R.F.C., centro de trabajo, departamento, plaza, nivel, puesto, indicador.

D) CAMBIOS BANCARIOS.

- Banco, tipo de cuenta, número de cuenta, sucursal, nombre de la plaza bancaria.

E) DESCUENTOS.

- Cuando el trabajador obtenga el otorgamiento de casa habitación o préstamo hipotecario, se le deducirá el 30% del pago mensual conforme lo establece el contrato colectivo de trabajo en vigor en la cláusula 154.

- Cuando el trabajador tenga demanda judicial por pensión alimenticia y expresamente lo indique la autoridad judicial.

- Cuando el trabajador se ausente sin goce de salario de 1 a 30 días, le serán descontados los días correspondientes.

- Préstamos administrativos, becas y asistencia a Congresos.- Estos los otorga el patrón a los trabajadores de confianza para estimular su productividad, así como mejorar las condiciones de trabajo de éstos. (Art. 75).

- Vivienda para personal de confianza de planta.- Esta prestación se le otorga a aquellos trabajadores que cuentan con una antigüedad general de empresa

mínima de 3 años, y consiste en que el patrón brinde una ayuda financiera a éstos en la solución del problema de la vivienda, sea en forma directa o mediante una institución bancaria, con cualquiera de los siguientes beneficios:

I. Aportación financiera.- Equivalente a los intereses que se generen en operaciones realizadas a través de instituciones bancarias, destinadas a la compra, construcción o ampliación de casa-habitación, siendo ésta hasta por la cantidad de 15,000 pesos.

II. Préstamo con garantía hipotecaria.- Por conducto de institución bancaria con la que el patrón concerta créditos para la adquisición de vivienda construida, ampliación o pago de pasivos de vivienda, conforme a la tabla de amortización correspondiente.

III. Asignación de vivienda.- Que se llegue a adquirir ya edificada o a construir directamente por el patrón o a través de institución bancaria, y se asigne a los trabajadores de planta mediante el crédito respectivo.

El plazo a pagar en los casos de las fracciones II y III será de 15 años, de conformidad a la correspondiente tabla de amortización, el cual podrá ampliarse hasta 25 años, previa autorización del patrón y de la institución bancaria, fijando una tasa de interés anual sobre saldos insolutos del 4% y una cuota adicional del 1% destinada a la

administración de las operaciones. La tasa diferencial de los intereses entre los que cobra la institución bancaria y los que aporta el trabajador serán absorbidos por el patrón, mientras los beneficiarios se encuentren a su servicio. Estas cantidades se entregarán a la institución bancaria que hubiere otorgado el financiamiento, junto con la amortización que el personal de confianza de planta haga sobre el adeudo del capital.

El pago del préstamo y de los intereses que se generen, se efectuará mediante amortizaciones mensuales crecientes, con base en la tabla de amortización autorizada.

- **Instalaciones deportivas y culturales.**- Esto se traduce en que el personal de confianza tendrá derecho a utilizar todos los servicios que el patrón proporciona a sus trabajadores, tales como bibliotecas, salas de espectáculos, campos deportivos y demás instalaciones para el recreo y esparcimiento, respetando los reglamentos propios de esos lugares.

G.- FIANZAS Y ASISTENCIA JURIDICA.

En el caso de que el personal de confianza sea privado de su libertad por disposición judicial o administrativa, derivada del cumplimiento de sus funciones u obedeciendo órdenes de sus superiores en relación al trabajo contratado, el patrón le dará asistencia jurídica y cubrirá el importe de fianzas, pasajes y gastos originados por el

proceso; además de sus salarios ordinarios, otorgará una compensación que se sujetará a las normas relativas aplicables a todo el personal de ésta industria, hasta que obtenga su libertad caucional o definitiva y pueda reintegrarse a su servicio.

En caso de que el arresto o la prisión fuere motivada por causas distintas a las señaladas, se recuperarán las erogaciones hechas injustificadamente, procediéndose conforme a la ley, a la suspensión o rescisión del contrato individual de trabajo, según corresponda. (Art. 79).

Del mismo modo, el patrón defenderá sin ningún costo al personal de confianza en caso de accidentes manejando vehículos que le tenga asignado, siempre que al suceder el accidente esté desempeñando trabajos ordenados por su jefe inmediato superior y no se encuentre en estado de ebriedad o bajo la influencia de estupefacientes, salvo que exista prescripción médica. La asistencia comprenderá la obligación de dar fianza o caución y la de pagar los daños causados por el accidente.

En el supuesto de que el patrón no intervenga a tiempo en los trámites legales, en defensa del trabajador de confianza, le cubrirá los gastos y honorarios judiciales justificados que hubiere hecho por los servicios de un defensor particular, hasta que intervengan sus abogados.

H. PRESTACIONES POST-MORTEM.

1. Fallecimiento del personal de confianza de planta.

En éste caso el patrón tendrá que liquidar, por conducto de compañía aseguradora a los derechohabientes o familiares de aquellos, las siguientes prestaciones:

I. Gastos funerarios.- A los familiares o persona que compruebe haber efectuado el sepelio, el importe de 125 días de salario ordinario, sin que dicha suma sea inferior a \$4,500.00

II. Seguro de vida.- Calculado sobre el salario ordinario que corresponda a la última categoría de planta que hubiese ocupado, en los términos siguientes:

ANTIGÜEDAD		MONTO DEL SEGURO
DE	A	MESES DE SALARIO ORDINARIO
	Hasta 24 años 364 días	20
25 años	29 años 364 días	23
30 años	34 años 364 días	26
35 años	39 años 364 días	29
40 años	44 años 364 días	32
45 años o más		35

Para éste efecto, el mes se considera por 30.4 días.

III. Prima de antigüedad.- La cual se integra con el importe de 20 días de salario ordinario por cada año de servicios y fracciones mayores de 6 meses, y diez días por fracciones menores de 6 meses. Este pago se efectúa en cumplimiento del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

El salario ordinario para el pago del seguro de vida y la prima de antigüedad, se adicionará con la compensación mensual en caso que el personal de confianza de planta fallecido la hubiese tenido asignada.

Para el pago del seguro de vida y de la prima de antigüedad, el personal de confianza de planta designará a sus beneficiarios en las formas correspondientes que le proporcione el patrón, estando obligado a señalar para recibir por lo menos el 50% a su cónyuge y/o hijos que dependan económicamente de él, pudiendo disponer libremente del 50% restante.

A falta de designación de beneficiarios, el patrón pagará por conducto de compañía aseguradora el 50% del seguro de vida y de la prima de antigüedad a la cónyuge y a los hijos que económicamente hubiesen sido sus dependientes registrados en el censo médico. El 50% restante del seguro de vida y de la prima de antigüedad se liquidará al término de un año, de no existir interpuesto juicio laboral por éstos conceptos.

Por otra parte, el artículo 89 del mencionado reglamento contempla la pensión post-mortem, la cual liquidará el patrón directamente a los beneficiarios señalados con antelación, calculada sobre el salario ordinario de planta que percibía el trabajador a la fecha del deceso, conforme al tipo de pensión que haya seleccionado de acuerdo a la tabla siguiente:

PENSION	TIPO AÑOS	PORCENTAJE
"A"	2	100%
	MÁS	
	1	80%
"B"	4	90%
"C"	5	80%
"D"	7	70%

Para el cálculo de la pensión post-mortem, el salario ordinario se adicionará además con el tiempo extra ocasional (TEO) y la compensación mensual, en caso de tenerlos asignados.

A falta de designación de beneficiarios, el patrón pagará el 100% de la pensión post-mortem a la cónyuge y a los hijos que económicamente hubiesen sido sus dependientes registrados en el censo médico. En caso de reclamación, el patrón suspenderá el pago de la pensión post-mortem.

2. Fallecimiento del personal de confianza jubilado.

En éste supuesto, el patrón liquidará por mediación de compañía aseguradora a sus derechohabientes o familiares:

I. Gastos funerarios.- A quien compruebe haberlos efectuado 125 días de la pensión jubilatoria, cantidad que no podrá ser inferior a \$4,500.00.

II. Seguro de vida.- Por la cantidad de \$12,000.00 a los familiares o derechohabientes designados para tal efecto.

Asimismo, el patrón pagará directamente a aquellos una pensión post-mortem, pagadera catorcenalmente, calculada sobre la pensión que percibía el jubilado, conforme a la tabla siguiente:

PENSION TIPO	AÑOS	PORCENTAJE
"A"	2	100%
MÁS	1	80%
"B"	4	90%
"C"	5	80%
"D"	7	70%

Para los efectos del pago del seguro de vida y de la pensión post-mortem, el jubilado designará a sus beneficiarios en la misma forma y términos que para el caso del fallecimiento del personal de confianza de planta.

En el caso de no haber nombramiento de beneficiarios, el 100% de ambas prestaciones las pagará el patrón, por partes iguales, a la cónyuge y/o hijos que dependían económicamente de él, registrados en el censo médico.

A falta de designación expresa o derechohabientes registrados en el censo médico, el patrón pagará el seguro de vida y la pensión post-mortem a quienes demuestren su dependencia económica ante las autoridades correspondientes.

3. Fallecimiento del personal de confianza transitorio.

En caso de fallecimiento de personal de confianza transitorio, que durante la anualidad inmediata anterior hubiere laborado un mínimo de 60 días aunque no tenga contrato vigente, el patrón por conducto de compañía aseguradora cubrirá al beneficiario o beneficiarios designados, a título de seguro de vida, la cantidad de \$400.00 por cada año de servicios y por fracciones mayores de 6 meses y la cantidad de \$200.00 por fracciones menores de 6 meses.

Al de menos de un año de servicios y con contrato en vigor, el patrón pagará a sus beneficiarios a través de aseguradora, a título de seguro de vida, la suma de \$400.00.

Para el pago del seguro de vida señalado, el personal de confianza transitorio designará a sus beneficiarios en términos similares al de confianza de planta.

Por otro lado, el patrón otorgará directamente la personal de confianza de planta y jubilado en caso de fallecimiento de cualquiera de sus derechohabientes registrados en el censo médico, la cantidad de \$950.00 por concepto de ayuda de gastos funerarios.

CUADRO COMPARATIVO.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	REGLAMENTO DE TRABAJADORES DE CONFIANZA.
<p>I. JORNADA DE TRABAJO</p> <p>- Por cada 6 de trabajo un día de descanso (art. 69). 48 horas por semana.</p>	<p>I. JORNADA DE TRABAJO</p> <p>- Por cada 5 días de trabajo dos de descanso (Cláusula 45, a) y b). 40 horas por semana.</p> <p>- Los trabajadores de turno 7 días de trabajo por cada uno de descanso, 7:30 horas diarias (Cláusula 45 c)</p>	<p>I. JORNADA DE TRABAJO</p> <p>- Idem al C.C.T. (Art. 18 y19)</p> <p>- Idem al C.C.T. (Art. 20)</p>
<p>II. DIAS DE DESCANSO</p> <p>- 1° enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1° de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1° de diciembre (cada 6 años) y 25 de diciembre (art. 74).</p>	<p>II. DIAS DE DESCANSO</p> <p>- Adicionales: 18 de marzo, jueves, viernes y sábado "de la semana de primavera", 5 de mayo, 12 de octubre, 1 y 2 de noviembre (Cláusula 139).</p>	<p>II. DIAS DE DESCANSO</p> <p>- Idem al C.C.T. (art. 31)</p>
<p>III. VACACIONES.</p> <p>- 6 días laborales, hasta llegar a 12 días (art. 76).</p> <p>- 25 % de prima vacacional (Art. 80).</p>	<p>III. VACACIONES.</p> <p>- 21 días laborales, hasta llegar a 30 días (Cláusula 140)</p> <p>- De 15 a 30 días de salario ordinario, adicionales; más 3 días económicos, en caso de no haberlos disfrutado (Cláusula 140).</p> <p>- 150% del promedio del salario tabulado (Cláusulas 141 y 142).</p>	<p>III. VACACIONES.</p> <p>- Idem al C.C.T. (art. 31 a 40)</p>

IV. SALARIO MÍNIMO.

- Actual \$20.15
(Diario Oficial de la Federación
de 2 de diciembre de 1995)

IV. SALARIO MÍNIMO.

- \$55.99

IV. SALARIO MÍNIMO.

- \$65.27

V. DESPIDO.

Artículos 48, 50 y 162.

1. Trabajadores temporales.

a) Relación de trabajo por tiempo
determinado, menor de un año:

- Salarios equivalentes a la mitad del
tiempo de servicios.

b) Si excede de un año:

- 6 meses de salario por el primer año

- 20 días de salario por cada uno de
los años siguientes.

2. Relación de trabajo por tiempo
indeterminado (planta)

- 3 meses de salario

- 20 días de salario por cada año de
servicio.

- Salarios vencidos.

- 12 días de salario por cada año de
servicios, por concepto de Prima de

V. DESPIDO.

Cláusulas 26, 27 y 28.

1. Trabajadores Transitorios.

- Salario ordinario íntegro
correspondiente a la fecha
de terminación de su contrato u
obra para la que fueron
contratados.

2. Trabajadores de planta.

- 4 meses de salario ordinario.

- 20 días de salario ordinario por
cada año de servicios prestados
o fracciones mayores de 6 meses;
o 10 días si la fracción fuere menor
de 6 meses.

- Pago íntegro de salario ordinario
hasta el día que se le entregue su
indemnización.

- 20 días de salario ordinario por
cada año laborado, por concepto

V. DESPIDO.

1. Transitorios.

- Salarios correspondientes
al tiempo que falta para la
terminación de su contrato

2. Reajuste Trabajadores
de trabajadoras de planta
(artículo 85).

- 4 meses de salario ord.

- 20 días de salario por
cada año de servicios
o fracciones mayores
de 6 meses y 10 días
por fracciones menores

- 20 días de salario ord.
por concepto de prima de
antigüedad, con la misma
equivalencia de fracciones
que la citada en el punto
anterior.

- Las liquidaciones se aumenten
tarán con los conceptos de

Antigüedad.

Prima de Antigüedad, con la misma equivalencia de fracciones que las citadas en el punto anterior.

tiempo extra ocasional y compensación mensual, en caso de tenerlos asignados

- Pago proporcional de las prestaciones generadas (Aguinaldo, vacaciones, etc.).

VI. RENUNCIA O MUTUO CONSENTIMIENTO.

- Sólo los alcances generados (vacaciones, aguinaldo, etc.)
- Con 15 años o más Prima de antigüedad (12 días por cada año de de servicios) Artículo 162

VI. RENUNCIA O MUTUO CONSENTIMIENTO.

- Alcances generados (vacaciones, aguinaldo, etc.), salarios hasta que se pague, después de 30 días 5% mensual.
- Con 15 años o más, 20 días de salario ordinario por año.
- 20 días de salario ordinario por año.

VI. RENUNCIA O MUTUO CONSENTIMIENTO.

- Idem al C.C.T. (Artículo 87)

VII. REAJUSTE.

- 4 meses de salario.
- 20 días por año de servicio.
- 12 días por cada año de servicio (Prima de antigüedad)- Artículo 439.

VII. REAJUSTE.

- Cuatro mese de salario ordinario
- 20 días de salario ordinario por cada año de servicio, o fracciones mayores de 6 mese de 6 meses y de 10 días de salario ordinario por fracciones menores de 6 meses.
- 20 días de salario ordinario por cada año de servicio (Cláusula 21).
- Igual pago se hará al trabajador que rescinde su contrato por causas imputables al Patrón.

VII. REAJUSTE.

- Idem al C.C.T., Incluidas en sus indemnizaciones los valores relativos al tiempo extra ocasional y a la compensación mensual (Art. 84 y 85).

VIII. JUBILACION

VIII. JUBILACION

- Por vejes a partir de 25 años de antigüedad y 55 años de edad, 80% del salario ordinario (Cláusula 134, Fracción I)
- Por Incapecidad derivada de riesgo de trabajo a partir del 70%

VIII. JUBILACION

- Idem al C.C.T. (Art. 82 y 53).

de Incapacidad y 4 años de antigüedad (Cláusula 134, fracción III)

- Por incapacidad derivada de riesgo no profesional, con un mínimo de 20 años de antigüedad como mínimo. (Cláusula 134, Fracción III)

DERECHO DE LOS JUBILADOS (CALUSULA 135)

- Pensión jubilatoria, calculada a salario ordinario.
- Atención médica y medicinas a él y sus derecho habientes.
- Bonificación venta de productos (gas y gasolina, etc.).
- \$215.70 mensuales, por "canasta de básica".
- Préstamos equivalentes hasta 2 meses de pensión jubilatorio- sujeto a propuesta-.
- Aguinaldo equivalente a 48 días de pensión jubilatorio.
- \$ 1,250.00 por fallecimiento de alguno de sus derecho habientes registrados en el censo médico.
- Bonificación de puntos de interés para compra, mejora de vivienda o financiamiento.

* FALLECIMIENTO DEL JUBILADO (DERECHO DE SUS DEUDOS) - CLAUSULA 136 -

- 125 días de pensión jubilatoria, por gastos funerarios.
- \$15,500.00 por concepto de Seguro de Vida.
- Pensión Post-Mortem:

PENSION TIPO	AÑOS	PORCETAJE
"A"	2	100%
	MAS 1	80%
"B"	4	90%
"C"	5	80%
"D"	7	70%

"E" VITALICIA En los términos del Reglamento correspondiente

- Bonificación de productos por el tiempo que perciben la Pensión Post-Mortem

- Atención médica a sus derechohabientes durante los 12 años siguientes a partir del fallecimiento

IX. SEGURO DE VIDA

IX. SEGURO DE VIDA
(CLAUSULA 132)

IX. SEGURO DE VIDA

- Se calcula sobre el "salario ordinario".

- Idem C.C.T. (Art. 88 Y 89)

- PAGO DE:

ANTIGUEDAD		MONTO DEL SEGURO
DE	A	MESES
1 día	24 años 364 días	20
25 años	29 años 364 días	23
30 años	34 años 364 días	26
35 años	39 años 364 días	29
40 años	44 años 364 días	32

Para esta efecto el mes se considera por 30.4 días

- 20 días de salario ordinario por cada año de servicio por prima de antigüedad.

- Pensión Post-Mortem, calculada sobre salario ordinario.

PENSION TIPO	AÑOS	PORCENTAJE
"A"	2	100%
	MAS 1	80%
"B"	4	90%
"C"	5	80%
"D"	7	70%
"E"	VITALICIA	En los términos del Reglamento correspondiente.

- Seguro de vida de trabajadores transitorios (\$510.00 por cada año de servicios) - Cláusula 133-

X INDEMNIZACION POR MUERTE

X. INDEMNIZACION POR MUERTE

X. INDEMNIZACION POR MUERTE

- Dos mese de salario por gastos funerarios.

- 140 días de salario ordinario por gastos funerarios (cláusula 126).

- Idem C.C.T. (Art. 88 y 89).

- 730 días de salario (art. 500 y 502).
- 1600 días de salario ordinario (Cláusula 127).
- Seguro de vida en los términos ya expuestos.

<p>XI. INCAPACIDAD PERMANENTE POR ACCIDENTES O ENFERMEDAD PROFESIONAL (100%)</p> <p>- 1095 días de salario (Art. 495)</p> <p>XII. HABITACIONES PARA LOS TRABAJADORES.</p> <p>- A través del Infonavit (Art. 136 e 153)</p>	<p>XI. INCAPACIDAD PERMANENTE POR ACCIDENTES O ENFERMEDAD PROFESIONAL</p> <p>- Aportación financiera \$20,000.00</p> <p>XII. HABITACIONES PARA LOS TRABAJADORES.</p> <p>- Aportación financiera \$20,000.00</p> <p style="text-align: center;">o</p> <p>- Préstamo con garantía hipotecaria para adquisición, ampliación o pago de pesivos.</p> <p style="text-align: center;">o</p> <p>- Asignación vivienda (Cláusula 153 154)</p>	<p>XI. INCAPACIDAD PERMANENTE POR ACCIDENTES O ENFERMEDAD PROFESIONAL</p> <p>- Idem al C.C.T.</p> <p>XII. HABITACIONES PARA LOS TRABAJADORES.</p> <p>- Idem al C.C.T. (Art. 76 y 77)</p>
--	--	--

<p>XIII. PRIMA DE ANTIGUEDAD.</p> <p>- 12 Días de salario por cada año de servicios. (Art. 162, 485 y 486)</p> <p>XIV. AGUINALDO</p> <p>- 15 días de salario (art. 87)</p>	<p>XIII. PRIMA DE ANTIGUEDAD.</p> <p>- 20 días de salario por cada año de servicios</p> <p>XIV. AGUINALDO</p> <p>- 48 días de salario ordinario (Cláusula 52)</p>	<p>XIII. PRIMA DE ANTIGUEDAD.</p> <p>- Idem C.C.T.</p> <p>XIV. AGUINALDO</p> <p>- Idem al C.C.T. (Art. 48)</p>
--	---	--

CONCLUSIONES.

1. - El salario es una prestación que ha sido resultado de una serie de luchas que se han dado entre los trabajadores y los patronos a través de la historia, quedando plasmado tal derecho social en la Constitución de 1917, así como en la Ley Federal del Trabajo.

2. - El salario legalmente se define como la retribución que el patrón tiene la obligación de pagar al trabajador por la prestación de un servicio personal subordinado.

3. - En cuanto a su fijación, el salario mínimo está determinado por una Comisión Nacional de Salarios Mínimos, integrada por representantes de los obreros, patronos y del gobierno. De igual manera, el salario se determina por la zona geográfica del país.

4. - Por lo que se refiere a la integración del salario, existe dos tipos: el diario, que es aquella cantidad que se paga al trabajador en efectivo; y el integrado, que es el constituido por el total de prestaciones que percibe el trabajador.

5. - Las normas protectoras y privilegios del salario se traducen en: su inembargabilidad, el no poderse descontar salvo en los casos previstos en la ley, no ser

sujeto a compensación; debe ser pagado en efectivo, en el lugar de prestación de servicios y en los términos y condiciones pactados.

6. - Trabajador sindicalizado es aquel que presta sus servicios profesionales estando sujeto a las condiciones establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo y agremiado a un sindicato.

7. - Petróleos Mexicanos es un organismo descentralizado que tiene establecido un Contrato Colectivo de trabajo con sus trabajadores, el cual contempla en su capítulo de prestaciones económicas, unas que forman parte del salario y otras que no. Dentro de las primeras se encuentra el salario tabulado, el fondo de ahorro cuota fija y cuota variable y la ayuda de despensa. Y dentro de las segundas se engloban el aguinaldo, la canasta básica de alimentos, la compensación mensual, la gasolina, el gas y otras prestaciones.

8. - El Reglamento de Trabajo para los Trabajadores de Confianza de Petróleos Mexicanos regula en favor de sus trabajadores una serie de prestaciones agrupadas de forma similar al trato que de las mismas hace el Contrato Colectivo de Trabajo antes apuntado, con la diferencia de que las prestaciones que forman parte del salario se agrega la ayuda de renta de casa. Y por lo que respecta a las segundas se agregan además los rendimientos, incentivos, fianzas y asistencia jurídica y prestaciones post-mortem.

9. - Para efectos de indemnización y jubilación de los trabajadores de Petróleos Mexicanos, y atento al espíritu de la Ley Federal del Trabajo, las prestaciones que no forman parte del salario de aquellos, cuando sean proporcionados de forma reiterada, si deben integrarse al salario para la cuantificación del pago de aquellas.

10. - De no ser así se estaría privando a los trabajadores de una gran cantidad de dinero y se atentaría contra el principio legal relativo a lo que debe abarcar el salario integrado del trabajador.

BIBLIOGRAFIA

1. - Agüero Aguirre, Saturnino, et. al., El papel del Abogado, Edit. Porrúa, S.A., México, 2ª. ed., 1993, 203 pp.
- 2.- Barajas Montes de Oca, Santiago. Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México, 1a. ed., 1993, 376 pp.
3. - Barajas Montes de Oca, Manual de Derecho Administrativo del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México, 1a. ed., 985, 264 pp.
4. - Barroso Figueroa, José, Derecho Internacional del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México, 22a. ed., 1987, 402 pp.
5. - Bernal, Beatriz et. al. Historia del Derecho Romano y de los Derechos Neorromantistas, Edit. Porrúa, S.A.; México, 6a. ed., 1995, 440 pp.
6. - Borrel Navarro, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. PAC, México, 2a. ed., 1990, 657 pp.
7. - Buen L., Néstor de, Derecho del Trabajo. Tomo I, Edit. Porrúa, S.A., México, 9a. ed., 1994, 669 pp.
8. - Derecho del Trabajo, Tomo II, Edit. Porrúa, S.A., México, 10a. ed., 1994, 921 pp.
9. - El Derecho Administrativo Laboral y la Administración Pública del Trabajo en México, Edit. Porrúa, S.A., México, 12a. ed., 1994, 119 pp.

10. - Razón de Estado y Justicia Social, Edit. Porrúa, S.A., México, 13a. ed., 1994, 224 pp.
11. - Sindicatos, Democracia y Crisis, Edit. Porrúa, S.A., México, 12a. ed., 1985, 122 pp.
12. - Campillo Sáenz, José, Dignidad del Abogado, Edit. Porrúa, S.A., México, 1ª. ed., 1993, 64 pp.
13. - Introducción a la Etica Profesional del Abogado, Edit. Porrúa, S.A., México, 1ª. ed., 1992, 80 pp.
14. - Cueva, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Edit. Porrúa, S.A., 13a. ed., 1993, 750 pp.
15. - Seguridad Social. Derecho Colectivo del Trabajo. Sindicación. Convenciones Colectivas, Tomo II, Edit. Porrúa, S.A., México, 8a. ed., 1995, 765 pp.
16. - Dávalos, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A., 2a. ed., 1991, 283 pp.
17. - Derecho del Trabajo I, Edit. Porrúa, S.A., México, 5a. ed., 1994, 478 pp.
18. - Manual del Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México, 18a. ed., 1994, 614 pp.
19. - Delgado Moya, Rubén. El Derecho Social del Presente, Edit. Porrúa, S.A., México, 1977, 563 pp.

20. - Guerrero L., Euquerio, Algunas Consideraciones de Ética Profesional para Abogados, Edit. Porrúa, S.A., México, 5a. ed., 1991, 75 pp.
21. - Manual del Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México, 18ª ed., 1994, 614 pp.
22. - Muñoz Ramón, Roberto, Derecho del Trabajo. Tomo I, Edit. Porrúa, S.A., México, 1a. ed., 1996, 546 pp.
23. - Santos Azuela, Héctor, Elementos del Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México, 1a. ed., 1994, 414 pp.
24. - Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México, 1a. ed., 1995, 733 pp.
25. - Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México, 1a. ed., 1995, 566 pp.

LEGISLACION CONSULTADA

- 1. - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**
- 2. Ley Federal del Trabajo.**
- 3. Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos.**
- 4. Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos.**
- 5. Reglamento de Trabajo de los Trabajadores de Confianza de Petróleos Mexicanos.**
- 6. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.**
- 7. Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.**