



**UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE**

FACULTAD DE DERECHO

Con Estudios Incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México

CLAVE: 8793-09

**“LA CONTRADICCIÓN LEGAL QUE EXISTE
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
PARA LA CUANTIFICACIÓN DE
LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD”**

TESIS

Que para obtener el título de
LICENCIADA EN DERECHO

Presenta:

IRMA PÉREZ PÉREZ

Asesor:

LIC. RAÚL RODRÍGUEZ GARCÍA

Celaya, Gto.

Agosto 2011.



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.

ÍNDICE

Introducción

Capítulo I. Antecedentes históricos del salario.....	1
1.1 Concepto etimológico del salario.....	1
1.2 Concepto de salario	3
1.3 Diferentes conceptos de salario.....	5
1.4 Concepto de salario en Francia.....	15
Capítulo II. Marco constitucional.....	16
2.1 Ley de Indias.....	16
2.2 Los Sentimientos de la Nación.....	25
2.3 La Constitución de 1857.....	29
2.4 La Constitución de 1917.....	30
Capítulo III. Marco legal del salario.....	37
3.1 Clasificación del salario.....	37
3.2 Salario integrado.....	58
3.3 Criterios para fijar el salario remunerador	60
3.4 Importe del salario para efectos de indemnización.....	65
Capítulo IV. La prima de antigüedad.....	69
4.1 Concepto de prima de antigüedad.....	69
4.2 Procedencia.....	77
4.3 Cuantificación.....	82

Conclusiones.

Bibliografía.

INTRODUCCIÓN

En este trabajo de investigación quiero expresar mis ideas y conceptos que encontré de grandes autores eméritos del derecho, al hablar de las indemnizaciones a las que tienen derecho los trabajadores, en este trabajo de investigación nos avocamos en específico a la prima de antigüedad pues la ley federal del trabajo tiene una controversia en cuanto al artículo 162 de la ley federal del trabajo puesto que en este artículo se menciona que un trabajador tiene derecho a doce días por año, de indemnización por concepto del pago de la prima de antigüedad, protegido a su vez por el artículo 89 que menciona que se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, y que el artículo 486 impone un tope salarial al mencionar que para determinar las indemnizaciones será el doble del salario mínimo un máximo para poder determinar la indemnización, quedando en estado de indefensión el trabajador pues sin lugar a duda son mas trabajadores en el país que reciben solo un salario mínimo, pero también existen trabajadores que sin tener un salario profesional perciben más de dos salarios mínimos y esta norma del artículo 486 los deja en estado de indefensión puesto que su salario queda disminuido y por tanto, queda disminuida su capacidad de poder acceder a mejores bienes y servicios, todo porque el legislador normará este tope al cual nos referimos, mencionaré a lo largo de este trabajo de investigación diferentes formas de percibir el salario desde su inicio hasta como mejoras de las prestaciones a lo largo de la historia así como de diferentes acepciones del salario en otros países, es común encontrar situaciones donde la normas de una ley se contradicen pues en el vulgo de la abogacía se le nombran lagunas nuestra ley federal del trabajo no es ajena a esta clase de lagunas, y es que se me ocurrió hacer un trabajo acerca de estas disposiciones legales en la misma ley federal del trabajo, pues es importante conocer más del porqué no se puede dejar una ley que se contraponga con otra ley, y que genere una desestabilización en la economía, del trabajador, considero que legislador en esa época pensó en cuidar las fuentes de trabajo así también, para que no

sufrieran descapitalización, pues cuidar las empresas es cuidar la economía, pues tan importante son las fuentes de trabajo como importante las empresas que generan riqueza bienes y servicios para la comunidad, es por esta causa que es importante un estudio de las indemnizaciones enfocándonos en la prima de antigüedad, que es derecho que nace desde el día en que el trabajador comienza a laborar en la fuente de trabajo, y así también comienzan una serie de derechos y obligaciones patronal obrera.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SALARIO.

1.1 CONCEPTO ETIMOLÓGICO DEL SALARIO.

Nuestra lengua está plagada de normas gramaticales que fueron heredadas a lo largo de la historia, pues incluso ahora a la fecha el lenguaje se sigue complementando de otros lenguajes, es de saberse, existen palabras del latín llamados convencionalismos y modismos de diversos idiomas, conjuntos en la lengua Española. Es por tanto que para adentrarse en el estudio de las diferentes definiciones del salario es necesario que conozcamos su concepto etimológico. En definiciones que a continuación se mencionan:

“Etimológicamente esta palabra viene de Salarium de sal, mientras que la palabra sueldo hasta cierto punto equivalente, procede de la dicción de soldad, que era la paga que recibía por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas; el salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrón todos los derechos sobre el trabajo realizado, comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras. No solo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar. Beneficios a los herederos y conceptos semejantes.”¹

La siguiente definición de salario nos da otra forma en que se puede manifestar la etimología en el lenguaje latino, la definición anterior nos da la pauta de la visión en metálico del salario, pues fue en la antigüedad se empezó a pagar con pequeños

¹ Guiza Alday Francisco Javier de legislación y jurisprudencia, primera edición Edit. Cárdenas Orlando S.A de C.V México 1996 .p 741

trozos de metal hasta que los sumerios pusieron figuras de caras en las monedas , recordando que fue con dinero que los parientes recuperaban las cabezas de sus parientes muertos en batallas.

“Sueldo es la cantidad que el Estado paga a sus empleados, y viene del antiguo Francés Soulede, hoy Sou, de donde se derivan la palabra soldado y soldada. Esta última voz parece tener su origen en sueldo, antigua moneda igual a la vigésima parte de una libra y que solía pagarse a los soldados, hombre de armas que integraban la hueste medieval del Rey o de un señor. Estipendio es la cantidad estipulada de antemano por un trabajo cualquiera; deriva de satre y de pondus, estar o atenerse al peso o la cantidad convenida para el pago. Emolumento es lo que aumenta nuestro haber y lo que hace creer nuestros bienes, y expresa la idea de sobresueldo o gaje, como término opuesto a menoscabo o detrimento. Derechos son pagas especiales por arancel, por disposiciones legales en vigencia. Honorarios es como el salario distinguido, honroso que se da a los profesionales académicos por sus trabajos particulares.”²

La definición de salario no es definitiva, de alguna manera se entiende que su etimología se adentra mucho mas allá de lo que pueda sobreentenderse, mas sin embargo en las épocas pasadas se acostumbraba a pagar una parte del salario con artículos que se elaboraban en la fuente de trabajo y que era bien recibida por los trabajadores, lo asimilo y lo encuadraría a la definición de salario mas en la etimología por ser un lenguaje mas adentrado en los diversos idiomas;

² Barcia cita. Por Caballenas, compendio de Derecho Laboral Tomo II. Tercera Edición. Edit. Bibliografía OMEGA Argentina .25 de Junio 1968 p.571

“como familia lingüística los siguientes vocablos: haber, dietas, sobresueldo, sobre pagas, semana, quincena, mensualidad, mesada, aniaga, acostamiento, comisión, situado, situación, anata, quitación, sabido, alafa, vendaje, hachuras, regalía, travesía, obvención, subvención, viático, ayuda de costa, asesoría, corretaje, gajes, percance, provecho, merced y mayoralía.”³

El Doctor Cázares nos ilustra con las diferentes acepciones del salario, que sin llegar a ser una definición etimológica, nos da una noción de los diferentes nombres que se le dan al salario y que no siendo muy conocidos forman parte de su vocabulario a lo largo de los años y costumbres de los diferentes pueblos. Al adentrarnos al estudio de las definiciones de los diversos autores observaremos que se le pueden dar diversas aceptaciones en diferentes áreas, como realiza el maestro Caballenas al definir desde el punto de vista de la Academia Española, en la doctrina laboral, en el derecho argentino, en resumen a los cuales define. Conoceremos en este punto conceptos de salario de diferentes autores y de diferentes países contemplados en sus hechos fundamentales.

1.2 CONCEPTO DE SALARIO.

Diferentes pero parecidos, los conceptos de salario ahora dejaremos las corrientes etimológicas del salario para ver diferentes concepciones de salario, así como se

³ Diccionario Ideológico (Madrid, 1942), pag.474. Cita por Caballenas, compendio de Derecho Laboral Tomo I. Sexta Edición. Edit. Bibliografía OMEGA, Argentina Junio 25 de 1968 p.570

define en la actualidad en las leyes de otros países que se mencionan en este capítulo .

“Salario, con expresión que suena a muy antigua, el estipendio o recompensa que los amos (sic, por empresario o patronos) dan a los criados (sic, por obreros o trabajadores), por aportaciones de su empleo, servicios o trabajos. La academia agrega que el salario significa también la retribución de los servicios personales; lo cual es atinado por cuanto permite influir los sueldos de los empleados y técnicos; pero de holgura tal, que abarca incluso los honorarios, ya que es desvarío. Faltan las notas de subordinación, profesionalidad, habitualidad y además que configuran la relación contractual de trabajo desde el punto de vista del trabajador.”⁴

El doctor Caballenas hace referencia a la Ley Española, la cual no tiene gran diferencia comparándola con la Ley Argentina y a su vez la mexicana, Con respecto al salario aunque siempre se estipula en todos los lugares del mundo que el salario será siempre la retribución que obtiene el trabajador por el esfuerzo que realiza en la elaboración de un bien o servicio , desde los tiempos mas remotos hemos utilizado el concepto de salario para referirse al patrón para que pague el esfuerzo del trabajador en el determinado tiempo o tarea en que estos convinieron.

⁴ Ley Laboral Española, cita por Caballenas, Compendio de Derecho Laboral Tomo I, tercera edición. Edit. Bibliografía OMEGA Argentina p.571

1.3 DIFERENTES CONCEPTOS DE SALARIO.

Como veremos en este trabajo de investigación este capítulo hace referencia a todas aquellas definiciones que investigué y que son importantes en lo que se refiere a salario.

“La contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza al trabajo a la empresa, sea aquella, total o parcialmente, en merito o en especie.”⁵

“Se entiende por sueldo o salario a toda remuneración de servicios, en dinero, especies, alimentos o uso de habitación” (art. 2º. De la ley Argentina).”⁶

“En resumen el salario en el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Constituye el salario una contraprestación jurídica y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario; al cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquel.”⁷

Me gusta mucho esta última definición de salario pues manifiesta que es una obligación de carácter patrimonial, lo que todos sabemos pero la definimos de otra

⁵ Régimen Legal de Salario (Buenos Aires, 1946) Cita por Caballenas, cita a Cotti Feito en Compendio de Derecho Laboral Tomo I Primera edición. Edit. Bibliografía OMEGA Argentina Junio 25 de 1968. p571

⁶ Ley Laboral Argentina cita por Caballenas, cita a la Ley Laboral Argentina en Compendio de Derecho Laboral Tomo I. Primera Edición. Edit. Bibliografía OMEGA Argentina Junio 25 de 1968 p.572

⁷ El Fin del Derecho cita por Caballenas, (Buenos Aires 1945) en Compendio de Derecho Laboral Tomo I. Primera Edición. Edit. Bibliografía OMEGA Argentina Junio 25 de 1968 p.572

forma, pero todos sabemos que el patrón se obliga patrimonialmente a pagar al trabajador, pues incluso el patrón cuando no tiene dinero en efectivo paga con su patrimonio los sueldos que adeuda al trabajador, todos nos hemos enterado de que el patrón paga con una parte de la cosecha o un automóvil salarios que en ese momento no puede cubrir y que no son otra cosa que patrimonio en si “Se considera salario, la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios u obras, no solo lo que reciba en metálico o en especie como retribución directa o inmediata de su labor, sino también las indemnizaciones, por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, así como la obtenida por uso de casa-habitación, agua, luz, manutención y conceptos semejantes, siempre que se obtenga por razón o en virtud del trabajo o servicio prestado.”⁸

Me gusta esta definición por lo que hace a la manifestación de que el salario se paga como retribución directa o inmediata.

“Salario configurado como la atribución patrimonial, fijada legal o convencionalmente, o por vía mixta, que, como la contraprestación nacida de la relación laboral, el empresario debe al trabajador en reciprocidad del trabajo realizado por éste.”⁹

⁸ Ley Española (art.37) cita por Cabanellas Guillermo. Compendio De Derecho Laboral Tomo I. Tercera Edición. Edit. Bibliografía Omega Argentina Junio 25 de 1968 p.578

⁹ Alonso García Manuel. Derecho del trabajo tomo II Tercera Edición. Edit. Talleres Ariel S.A 4ª Edición 1973, Barcelona P.P 498

El doctor Manuel Alonso García con su comentario resalta definitivamente y esta muy estático al referirse al empresario como patrón, siendo que no solo los empresarios pueden ser patrones, sino que hasta una tradicional hacen por ende un patrón ama de casa que requiere de los servicios de una ayudante doméstica, quien recibe un sueldo a cambio del uso de la fuerza de trabajo, la retribución, la segunda obligación fundamental y , al mencionar la reforma constitucional de la ley Argentina de 1949, hace notar que los derechos del trabajador van de la mano con la obligación de pagar .

“Los principios de Carácter General”, es decir, Derechos atribuidos a todos los individuos. Seria la protección de la familia, el perfeccionamiento de los propios conocimientos, el derecho a trabajar, el mejoramiento económico, la conservación de la salud, el seguro contra los riesgos, principios propios de los trabajadores, es decir, el derecho a conseguir condiciones dignas de trabajo, una retribución justa, el bienestar vital, la defensa de los intereses profesionales, a pesar de que cuando los distintos autores no admiten explícitamente que el objeto de la relación laboral resida en la seguridad, si reconocen los ángulos de que la integran”.¹⁰

Esta definición resalta ese algo que le falta a la definición del salario y aunque se dijera que viene implícita en ella y en los derechos laborales debe tomarse mas en cuenta lo referente a la seguridad, pues los seres humanos somos frágiles y sensibles a enfermedades y accidentes, y eso no puede ser tomado con ligereza.: “el salario es la contraprestación

¹⁰ Luigi de Litala cita por Briseño Ruiz, El contrato de Trabajo, Segunda Edición. Editores López y Elhegoyan S. R. I Buenos Aires, Argentina 1946 en Derecho Individual del Trabajo. Edit. Harla, México p351

intercambiada con la prestación fundamental del trabajo y que imprime a si a la relación contractual completa el carácter a relación a título oneroso.”¹¹

“La idea de salario es un punto fundamental del Derecho del Trabajo. Integro en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye social y económicamente el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo”¹² Desde mi particular punto de vista la definición del maestro Néstor del Buen Lozano es una de las definiciones de mayor trascendencia en el ámbito del Derecho, toda vez que deja a interpretación. El pago de salario que en muchas ocasiones es de carácter diferente al pago de dinero que se puede traducir en bienes y servicios y no solo como muchos autores se encasillan al decir que el pago será en dinero o en metálico; “Desde el punto de vista psicológico, el salario se entiende como un factor fundamental que permite, de ser suficiente, el adecuado desarrollo social hacia mejores formas de vida, o de lo contrario, provoca conflictos que transforman la vida social.

“Los conceptos de desarrollo, subdesarrollo, producto nacional bruto, et...., si bien se entienden característicos de la ciencia económica, por otra parte reflejan en lo esencial, un modo de vida social.”¹³

“Desde el punto de vista jurídico, el salario se entiende como objeto indirecto de la obligación en una relación sineligmática.”¹⁴

Esta definición se refiere al contrato que celebran las partes en una relación laboral.

¹¹ Barrasi Ludovico, cita por Briseño Ruiz. Trato de Derecho del Trabajo Edit. Harla, México p.355.

¹² Del Buen Lozano, Néstor Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa Tomo II, 9ª Edición p.199

¹³ Del Buen Lozano, Néstor Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa Tomo II, 9ª Edición p.199

¹⁴ IDEM

“Para el liberalismo, el salario es igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar y vestir al trabajador y su familia” o de acuerdo con Ricardo, lo que cuesta a la sociedad “permitir a los trabajadores subsistir y perpetuar la raza”.¹⁵

En estas tres últimas definiciones anteriores, se manifiesta ante todo la transformación social por la obtención de un trabajo quien es objeto directo de una obligación y que permite el vestir y dar de comer al ser humano siendo que con el trabajo el hombre se desenvuelve en la sociedad, se hace un ser social y de provecho, así mismo obtiene ganancias que le servirán para adquirir bienes y servicios. “Según Carlos Marx: “Visto superficialmente, en el plano de la sociedad burguesa, el salario percibido por el obrero se presenta como el precio del trabajo, como una determinada suma de dinero que se paga por una determinada cantidad de trabajo, llamado precio necesario o natural de este a su expresión en dinero. Ahora bien, se pregunta Marx: “¿Qué es valor de una mercancía?, la forma materializada del trabajo social invertido para su producción, ¿y cómo se mide la magnitud de su valor? Por la magnitud del trabajo que encierra”. Sin embargo, debe distinguirse, señala Marx, entre el valor realmente invertido en la mercancía y el trabajo vivo necesario-no real- para producirla. De esa manera, el salario en la economía capitalista, cubrirá el valor objetivo calculado de tal manera que origine plusvalía, porque, “el valor del trabajo tiene que ser siempre mas reducido que su producto de valor, pues el capitalista hace que la fuerza de trabajo funcione siempre mas tiempo del necesario para reproducir su propio valor”. Así en doce horas de trabajo, el obrero recibirá solo “el producto de valor de seis horas de trabajo”.¹⁶

¹⁵ IDEM

Carlos Marx tiene una idea del salario que si es muy vista por el interés de darle un valor real al salario, visto desde el punto de vista del socialismo y que refleja la medición de este por la producción y el esfuerzo, una definición inoperante pues el socialismo no ha funcionado en el mundo, y en los países donde existe el régimen mencionado, los ciudadanos piden a gritos el capitalismo dado que se labora en circunstancias parecidas a las del régimen capitalista dando oportunidad en el último de los mencionados de progresar mientras que el otro se queda atrás” En el país centroamericano Chile, llama así ala “remuneración que perciben los obreros, reservando el nombre de “sueldo” a la retribución que se paga a los empleados (artículos 34 y 139)”¹⁷, “El código de Bolivia denomina “salario” como lo que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo (artículo 52). El salario o sueldo consiste generalmente en una suma de dinero que se gana por día, por semana, por quincena, por mes, por cantidad o por medida de trabajo; suma que puede ser mejorada con la habitación, alojamiento, pago de horas extraordinarias, comisiones o porcentajes sobre las ventas, participación en los beneficios del empleador.”¹⁸

¹⁶ El Capital: Crítica de la Economía Política. Fondo de Cultura Económica, México, 1972, t, I, pp. 448 y ss. Introducción de Wenceslao Roces cit. Por Del Buen Lozano Néstor, Derecho Del Trabajo ed. Porrúa Tomo II 9ª Edición p.200

¹⁷ Ley Laboral de Chile cita. Por Antokoletz Daniel. Derecho del Trabajo y Previsión Social Derecho Argentino y Comparado con Las referencias especiales a las repúblicas americanas. Primera Edición. Ed. Guillermo Caballenas Krapt limitada Argentina 1963 Tomo I p.p. 428

¹⁸ Ley Laboral de Bolivia cita. Por Antokoletz Daniel. Derecho del Trabajo y Previsión Social Derecho Argentino y Comparado con Las referencias especiales a las repúblicas americanas. Primera Edición. Ed. Guillermo Caballenas Krapt limitada Argentina 1963 Tomo I pp. 428

Se puede apreciar la similitud que tiene los 2 conceptos, en Chile y Bolivia, respecto al salario coincidiendo, en que es una remuneración o ganancia que se le da al trabajador.

“En el Código de Hammurabi, que data de mas de 2,000 años antes de Jesucristo, se contenían disposiciones sobre salario mínimo para jornaleros, artesanos, tejedores, cortadores, carpinteros, albañiles. El salario existió también en los tiempos antiguos de Grecia y Roma, al lado del trabajo gratuito de los esclavos que, aunque fueron alimentados y alojados por sus respectivos amos, trabajaron exclusivamente en beneficio de estos. Los trabajadores libres se agruparon en “Collegia” para defender sus intereses colectivos, pero Diocleciano estableció un régimen de salarios máximos, severamente sancionados.”¹⁹

La remuneración del trabajo existe desde los tiempos más remotos, aunque también existió el trabajo forzado de los esclavos. Como se ha visto eran tan solo formas de poder que asimilaban la grandeza de los hombres en aquella época pero a quienes no afectaban esas ordenanzas ya que tenían un soporte para que se le cubriera el pago de su trabajo. En la Edad Media, el señor Feudal especuló con el trabajo de los siervos a quienes exigía la “corvee” o jornadas no retribuidas. Las corporaciones reaccionaron contra los abusos. Solo la mano libre de los trabajadores no afiliados se cotizaba a vil precio. La abolición del régimen de las corporaciones que coincidió con la desaparición del taller familiar

¹⁹ Código de Hamurabi cita. Por Antokoletz Daniel. Derecho del Trabajo y Previsión Social. Derecho Argentino y comparado Con las referencias especiales a las repúblicas americanas. Primera Edición. Ed. Guillermo Caballenas Krapt limitada Argentina 1963 Tomo I p. 428

reemplazado por la gran industria mecanizada, hizo surgir el tipo del “asalariado contemporáneo”.²⁰

Es muy benéfico que existan disposiciones tan antiguas como el Código de Hammurabi de casi 2,000 años de antigüedad y se encuentren disposiciones para determinar el salario y que desde hace 2,000 años vive en el derecho y sería renovado con el tiempo y adecuado a la época pues ahora ya no existen por lo menos en México esclavos, a los cuales sus derechos laborales eran mínimos.

“Entre las definiciones del salario se destacan las enunciadas en las Encíclicas Rerum Novarum y Cuadragésimo Año, de 1890 y 1931. La primera, establece que es deber del patrón abonar un “Justo salario”, que no sea inferior al que todo obrero necesite para llevar una vida sobria y honesta, la fijación de dicho salario se halla mejor en manos de las corporaciones o sindicatos, con el concurso del Estado; el justo salario debe ser tal que permita, mediante el espíritu de ahorro, adquirir una pequeña heredad, por cuanto la formación de pequeños propietarios acorta las distancias que separan a las clases sociales, la segunda Encíclica insiste en que el salario sea justo y su fijación se haga con intervención de las asociaciones profesionales, libremente organizadas, bajo la vigilancia del Estado. Los comentaristas de estas Encíclicas llaman “justo” el salario que tome en cuenta el costo de la vida, que permita atender las necesidades del aprendizaje, los riesgos profesionales y los azares ordinarios de la vida; añaden que el trabajo intelectual debe

²⁰ La Edad Media cita. Por Antokoletz Daniel. Derecho del Trabajo Y Previsión Social. Derecho Argentino y comparado con las Referencias especiales a las repúblicas americanas. Primera Edición. Ed. Guillermo Caballenas Krapf limitada Argentina 1963 Tomo I p. 429

remunerarse mejor que el trabajo manual y auspician de “cajas de compensación”. El tratado de Versalles considera de necesidad el “pago a los trabajadores de un salario que les asegura un nivel de vida conveniente conforme al espíritu de la época y del país” (artículo 427, inciso tercero).²¹ Sólo esta definición de salario es perfecta, pero inoperante, si bien así debería ser un salario, pero dándome un gran atrevimiento sostengo la visión como decía Sigmund Freud es un sueño del tipo guajiro, dado que para que exista en el derecho laboral una definición como las encíclicas, pero para que exista esta definición, se tienen que hacer modificaciones no solo del tipo legal sino económicas. “El salario es la cantidad que debe percibir el trabajador por sus servicios, cantidad que será pagada en efectivo, en algunos casos se adiciona, como ya se ha visto, con prestaciones en especie. Uno de los temas mas polémicos es el establecimiento de las bases para fijar un salario justo; el salario remunerador es una especie de justo salario. No puede dejarse a las partes en absoluta libertad para fijar la cuantía de la contraprestación mas importante que recibe el trabajador, es necesario que la ley, para impedir los abusos del patrón, determine un salario de garantía, que sea el mínimo suficiente para que el trabajador subvenga a sus necesidades y a las necesidades de su familia.”²²

²¹ Encíclica Rerum Novarum y Cuadragésimo cita. Por Antokoletz Daniel. 102 VERDIER, J. P.: Comentaire pratique del Enciclique Rerum Novarum. GRAHAM, W.: The Wages of Labour, 1921, en Derecho del Trabajo y Previsión Social Derecho Argentino y Comparado con las referencias especiales A las repúblicas americanas ed. Guillermo Caballenas Krapf Limitada Argentina 1963 Tomo I p.431

²² Briseño Ruiz Alberto, Derecho Individual del Trabajo. Primera Edición. Ed. Harla, México 1985 p. 428

En la Ley Federal del Trabajo se establece la definición de salario en nuestro país y que está contemplada en el Artículo 82. “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”²³

En la definición mexicana del salario, existe una marcada diferencia con otras al utilizar palabras como empleador, en lugar de patrón que es mas común, y contrato de trabajo en lugar de relación de trabajo subordinada, etc., es muy concreta pero pienso que no le haría daño una adecuación con el derecho a nivel mundial respecto a lo expuesto.

Si bien la Ley contempla un salario mínimo especulando que ese salario cumpliera las necesidades del trabajador, son situaciones que no se apegan a la realidad, porque en México el salario mínimo como se dice entre la gente “no alcanza”, generalizando que no satisface la necesidad del trabajador ya que sería lo mejor y lo más justo para el trabajador, pero no solo el salario se define así como siendo muy difícil su definición de monto ya que influye la economía de los lugares en que ejerza y son diferentes en todo el mundo. No se puede hablar de un salario definido y que en algún país con el cambio de moneda se pueda comprar la misma cantidad de artículos que en el país de origen del salario nombrado. Encontramos en este corto capítulo la definición Etimológica y diversas clases de definiciones del salario y que la mayoría se parecen demasiado al nombrar que es una retribución justa de dinero o bonificación y que es consecuencia de una subordinación o relación contractual a título oneroso o devolución económica y que se paga por la aplicación de la fuerza de trabajo o prestación de servicios o a cambio de su trabajo.

²³ Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo, 74ava. Edición. Edit. Porrúa. P 62

1.4 CONCEPTO DE SALARIO EN FRANCIA.

El Código Civil de 1870, que superó al francés, al no confundir el trabajo con un alquiler de obras; “parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales”. Reglamentó el servicio doméstico, el servicio por jornada, las obras a destajo, a precio alzado, el trabajo de portadores y alquiladores, así como el aprendizaje. A falta de reglamentación sobre salario, el propio Código Civil estableció que estaría la costumbre del lugar, tomando en cuenta la clase de trabajo, sexo, edad y aptitud para trabajar. Contenido del Código Civil de 1870 representa un antecedente para nuestra legislación laboral. Es digna de mención la circunstancia de que al regular la relación de trabajo, daba a esta las limitaciones, restricciones y formalidades considerando la trascendencia social de la prestación de servicios.”²⁴ Me gustó exponer el salario en Francia toda vez que este país francés fue uno de los impulsores de la gran economía que se vive en Europa pues incluso de ahí nace el gran conquistador Napoleón quien no hubiera librado guerras en otros países a no ser por la gran economía que logró gracias a la persecución que algunos miembros de Inglaterra sufrían por sus creencias religiosas , pues incluso la figura del PAPA por mucho tiempo estuvo solamente regida por el gobierno francés porque eran ellos quien defendían a los pueblos evangelizados de la barbarie y así también protegían sus intereses económicos, hoy en día, es uno de los países mas visitados en Europa solo estando por debajo de Italia.

²⁴ Edición. Ed. Guillermo Caballenas Krapf limitada Argentina 1963

CAPÍTULO II

MARCO CONSTITUCIONAL.

2.1 LEY DE INDIAS.

Comenzar a escribir un trabajo de investigación en relación al salario y sus formas de pago y en lo referente a las indemnizaciones que tiene derecho el trabajador en lo que respecta a la prima de antigüedad, siempre se encuentra una servidora con la duda de por que el legislador tiene esos defectos en una ley tan importante como lo es la ley federal del trabajo, le costó al legislador muchos años adecuar derechos para los trabajadores y que en Latino América surge La Ley de Indias, como un inicio de lo que todavía no es un derecho que tenga una perfección pero ahora como antecedente , La ley de Indias determinaba el inicio de la seguridad social , al establecer en el trabajo el pago del jornal del trabajador accidentado, mientras se recuperaba de la enfermedad o accidente que tuviese, establecieron que tuviera a la mano un botiquín, establecieron el implementar a médicos de planta en la fuentes de trabajo, e implementar en las fuentes de trabajo con una cantidad alta de trabajadores ,el tener la fuente de trabajo un hospital cabe mencionar que las leyes de indias se establecieron en México como un regalo de los españoles que todavía gobernaban a México pues a la llegada de los españoles se sometió al pueblo mexicano a indígenas y mestizos a toda clase de abusos, y significativamente a abusos en lo laboral, pues el maltrato que recibían estos últimos hacia un trato indecoroso, pues eran estos últimos quienes hacían más grande la riqueza de patrón y este último les pagaba en muchos casos con condiciones de trabajo desagradables e inadecuadas y mal pagadas “Los indios que se

accidentaban en el trabajo debían recibir la mitad del jornal, hasta su total curación. En caso de enfermedad, a los indios que trabajasen en los obrajes se les concedía, con percepción íntegra de su salario, hasta el importe de un mes. Para su curación, los indios podían hacerse atender en hospitales sostenidos con subvenciones de los encomenderos.

Los patronos estaban obligados a tener médicos para la curación y tratamiento de las enfermedades, a su costa, de los trabajadores enfermos, y doctrineros para que los instruyesen, y a costear el entierro en caso de muerte. Mandaban las ordenanzas de todo indio enfermo o tan solo débil no fuera obligado a trabajar, se le sacara de la cuadrilla y no volviera a las faenas sino cuando se hallase “sano y recio”. Y mientras estuviese enfermo debía dársele ración como si estuviera trabajando. Los jefes de cuadrilla debían velar porque se le curase y para este efecto deberían tener siempre aceite y cardenillo (un tipo de unguento verde para evitar infecciones) o alumbre y algún unguento y lancetas para sangrar.

Por considerarse trabajos insalubres para los indios, les estaba prohibido sacar y portear la nieve, ocuparse en los ingenios de azúcar, en las pesquerías de perlas (reservadas para los negros), en la granjería de la coca y en la aleación de oro bajo.

Con igual finalidad protectora de la salud, estaba prohibido que los indios llevaran cargas pesadas (llegaron a limitarse expresamente a dos arrobas, unos 24 kilos) o que las transportaran, aun de menor peso, a mucha distancia.”¹ Las leyes de Indias reflejaron una clara protección para con los indios de esa época, pues hablamos de que los españoles cuando llegaron a conquistar América, a base de sangre y fuego se impusieron, y no solamente en el aspecto de poder y en el manejo a su conveniencia de las leyes, así

¹ Caballenas Guillermo, Compendio de derecho laboral Tomo 1 tercera edición. Edit. Bibliografía Omega Argentina 25 de junio de 1968 p 485

también en leyes morales y religiosas, debe de entenderse en la cita pasada, que a su manera de manejar a los indios con respecto al jornal, eran remunerados pues muy bien, siendo el tiempo que Vivían o sease la opresión dado que recibían la unidad de su jornal, obviamente los enfermos reciben íntegro su salario lo que hace pensar, que la evolución de las leyes de indias renovaron todo contexto anterior. No es difícil imaginar que antes que estas disposiciones se maltrataran a los indios y explotados por los españoles al creerse una raza superior, tan aceptables las reglamentaciones de las leyes de indias que protegían incluso las tareas que eran reservadas para la clase mas inferior según los españoles o sea refiriéndose a los negros, al observarse que contenían protecciones que nuestra actual ley encomienda, como tener en cierta cantidad de trabajadores un hospital interno y un médico, siendo que las leyes indias ya disponían toda situación muy primitivamente, pero ya las disponía, incluso esta ley fue la precursora de lo que hoy en día se conoce como incapacidades, y que se dan más en lo específico en instituciones de gobierno como el ISSSTE o Seguro Social. Lo que nos hace creer que el legislador le dio una vista a las mencionadas leyes de indias, antes de legislar, sin duda alguna las leyes de indias contenían muchas protecciones para los trabajadores de esa época y que en este trabajo sólo mencionaremos algunas pocas cosas pues es muy extenso hablar de todas protecciones que esta ley de indias daba a los trabajadores, pero nada que ver y no existe comparación alguna con los derechos que se encuentran dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo actual, y que incluso en los últimos años ha adoptado pues derechos de descanso muy a la europea pues el recorrer días festivos, para que sean festejados los días lunes y así poder tener un fin de semana de tres días.

“Trabajo de mujeres y menores.- Las Leyes de Indias se oponían expresamente a que las indígenas casadas sirvieran en casas de españoles, a menos de estar ocupando también el marido. La colocación de aquellas no podía durar más de un año. Las solteras necesitaban autorización paterna para servir. No se permitía que las indias fueran encerradas para obligarlas a hilar y tejer por el importe del tributo que debieran sus maridos. Se prohibía el trabajo de las indias durante el embarazo. El descanso puerperal se prolongaba en ocasiones hasta cuatro meses. La india que tuviera hijo vivo no podía criar al del encomendero, so pena de perder éste la encomienda y ser multado. Con respecto a los menores, se prohibía el trabajo antes de los 18 años, que era la edad de tributar, pero se les admitía, con autorización paterna, para cuidar del pastoreo de los animales. En obrajes e ingenios se consentía también el trabajo, pero en concepto de aprendizaje.”²

El inicio de una protección más hacia los derechos no solo de salud sino también, del trabajo como fuente de generar riqueza, de la Legislación de Indias que protegía a las indias en estado puerperio prohibida su explotación en naturaleza de trabajo como de nodriza protegerla de abuso por adeudo de sus maridos éstas no podían ser obligadas a trabajar por ellos; en lo que refiere al trabajo de los menores, ahora la ley autoriza el trabajo a los que tienen 16 años, pero antes a los menores de 18 años se les prohibía, es por demás hablar de que los menores con autorización se les dieron tareas como cuidar a los animales de pastoreo ya que sería común que hasta los propios indios a sus menores les dieran a cuidar su ganado de pastoreo.

² Caballenas Guillermo, Compendio de derecho laboral Tomo 1 tercera edición. Edit .Bibliografía Omega Argentina 25 de junio de 1968 p 485

En el año 1680 iniciaron leyes de indias cuando en España reinaba Carlos II, sus objetivos principales se referían a resarcir, dar asistencia en enfermedades y accidentes de trabajo, más sin embargo la figura proteccionista que supuestamente tenían las leyes de indias no contenían más que una porción de derechos de alivio para con los trabajadores pues , los españoles que abusaban de la invasión a los derechos de los trabajadores indígenas o mestizos en ningún momento se puede decir que fueron meramente para mejorar la salud y los derechos de los trabajadores de esta tierra , sino que los españoles, gobernados por Carlos II prevenían con estas el quedarse sin trabajadores, pues antes de estas leyes se trataba a los trabajadores como piezas de desecho, y como estaban acostumbrados en Europa, ejemplo claro la utilización de esclavos como carne para templar las espadas de los nobles.

“En estas Leyes se contienen muchas disposiciones en materia de trabajo; llegaron a reglamentar lo relativo al salario mínimo, pago en efectivo; establecieron categóricamente la prohibición de las tiendas de raya y la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, regularon derechos de asistencia a los indios enfermos y accidentados, señalando “que los indios que se accidentaban, debían seguir percibiendo la mitad de su salario o retribución hasta su total restablecimiento; en caso de enfermedad, a los que trabajaban en los obrajes, se les concedía la percepción íntegra de sus salarios, hasta el importe de un mes de sueldo, los indios podrían hacerse atender en hospitales que estuvieran sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones hechas por los patrones”.

“La Legislación de Indias consigno medidas para prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, prohibiendo que los indios pertenecientes a climas fríos fueran llevados a trabajar a zonas cálidas; que los menores de 18 años acarrearán mercancías; se

obligaba a los patrones de la época y el añil a tener médicos cirujanos bajo sueldo, para atender a los accidentados y enfermos; previnieron la asistencia y curación de los indios, encargando “ a nuestras justicias el buen cuidado de la curación de los indios enfermos que adolecieran en curación de las labores y el trabajo, ora que sea de mita o repartimiento de voluntarios... de forma que tengan el socorro de medicinas y regalos necesarios, sobre que atender con mucha vigilancia”.³

El maestro J. Kaye nos remota al inicio de estas leyes de indias y nos hace hincapié en que desaparecieran las tiendas de raya, dado que en las grandes fuentes de trabajo en aquella época se pagaba al indígena un sueldo muy inferior de acuerdo a su jornada y de muchas horas dado en el día de la paga al ir a comprar los alimentos (entre otras cosas lo necesario), la paga no alcanzaba y se endeudaban con él. Y en otros casos en la tienda de raya, se les daban los alimentos para subsistir pero muy en la miseria, sabedores todos que el indígena quedaba mas endeudado cada vez pues los dueños de las tiendas daban más caro los suministros y les vendían licor y estos indios se endeudaban más y cada vez más , pues aún hoy en día todos hacemos el chiste a cerca de las tiendas de raya.

La protección del indígena en la América era la preocupación de los reyes por que al ser extraños eran tratados como animales y las personas encargadas de llevar acabo el orden tenían la responsabilidad de normar la conducta de los hombres que utilizaban la mano de obra indígena.

³ JKAYE DIONICIO. Los riesgos de trabajo, aspectos Teóricos y prácticos. Primera Edic. Edit. trillas México p. 23

“En las Leyes de Indias, España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos.” Esas Leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al Indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos. Es suficientemente sabido que en los primeros años de la colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros. Las leyes de las Indias son el resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos. Es en verdad asombroso y bello descubrir en las páginas de la recopilación la presencia de las numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario. Pero a pesar de su grandeza, las leyes de las Indias llevan el sello del conquistador orgulloso, de acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de ser humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los vencedores. No existe en los cuatro tomos de los que se compone la recopilación disposiciones que atiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, actos determinados por el remordimiento de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de Derechos Políticos y que era cruelmente explotada.

El sistema de los gremios de la Colonia fue sensiblemente distinto del régimen corporativo europeo en el viejo continente, las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el Derecho que dictaban en el terreno de la economía para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación

alguna, ahora en la actualidad está prohibido que en las empresas los cursos para ingresar no sean remunerados pues es derecho que se encuentra regulado por la Constitución Política, y puede tomarse como delito quien abuse o no entregue remuneración alguna al trabajador, que tenga derecho a ésta por la elaboración de un desempeño en la fuente de trabajo, en la actualidad el secretario de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el inspector del trabajo pueden ir directamente a presentar denuncia penal, contra cualquier patrón abusivo del que tengan conocimiento.

En la Nueva España, por lo contrario, las actividades estuvieron regidas por las ordenanzas de Gremios. Allá, las corporaciones fueron por lo menos en un principio un instrumento de libertad; en América las ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres. En Alemania, Francia o Italia, las corporaciones regulaban la cantidad y calidad de las mercancías y determinaban los salarios y la disciplina de los talleres, según el juicio que se formaban los maestros de las necesidades de los mercados. En la Nueva España, el sistema de los Gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la Península, y por otra parte, las ordenanzas contenían numerosas disposiciones, si bien, los maestros gozaban de una cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias. Los gremios en la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial, algunas ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la Libertad de trabajo, pero fueron las cortes quienes les dieron muerte.”⁴

⁴ De la Cueva Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I decima segunda edición. Edit. Porrúa 1990. p39

El Lic. de la Cueva, manifiesta en su comentario como en la Europa antigua el salario se percibía en razón a las mercancías, las leyes de indias como un criterio de profundo nacionalismo que juega más a Las Leyes de Indias en lo que significaban para el indio en lugar de un análisis jurídico, y que está de acuerdo a la legislación indiana a pesar de innovar en criterios de sueldos, beneficios en jornadas de trabajo, en situaciones de riesgos de trabajo, no hay igualdad como la que ahora existe en nuestra ley y que además es criticada por su proteccionismo al trabajador, Pero en la Legislación indiana debemos recordar que los indios eran tratados como seres inferiores y sin derechos iguales a los patrones que en su mayoría eran Europeos (españoles) es así como el maestro de la Cueva y su brillante visión nos acerca cada vez más a la realidad por sobre la legislación indiana y nos deja como legado la visión de las multicitadas leyes, aún hoy en la actualidad nos vemos rodeados por otra clase peor de patrones que existieron en la época de la colonia , y nos rodean los chinos, japoneses y gringos que ven en México un paraíso para pagar poco y producir en grande pues en él las fronteras mexicanas se experimentan estos abusos hoy en día en el norte de México por parte de los gringos y el sur de México por los propios mexicanos en contra de los centro americanos y pues este fenómeno natural de que la nación más rica o la cultura más rica siempre harán beneficio de la Nación o de la cultura inferior , aunado a ello la coparticipación del gobierno de los diferentes países , y en este caso el nuestro, pues felices los Gobiernos de los Estados en que lleguen a su territorio para instalar una empresa maquiladora, que dará empleo directo a muchos trabajadores pero en la realidad esas empresas, sólo buscan su beneficio propio pues el trabajo que pagan es inferior al que tendrían que pagar en sus países , ejemplo de ello Samsung; esta empresa manda hacer sus refrigeradores que vende en estados unidos de norte

América en México, y los comercializa en ese país a precios estratosféricos, y su ganancia es enorme, pero si la producción se hubiera hecho en Estados Unidos de Norte América tendrían que pagar costos muy elevados y su ganancia sería inferior.

2.2 LOS SENTIMIENTOS DE LA NACIÓN.

Hablar, comentar de los sentimientos de la nación es expresar el comienzo de los derechos sociales en México que fueron dados a conocer en el documento titulado Los Sentimientos de la Nación, tales ordenamientos fueron expresados de acuerdo a la época y contenían errores pero reflejaban un pueblo que había sido sometido a la opresión de los ricos extranjeros y nacionales, dado que el pensamiento del movimiento de independencia pretendía dejar sin recursos de poder y de control a los españoles que nos gobernaban en la época colonial, comenzando así un nuevo orden social pero con grandes errores para la nación pues dejaron de gobernar los españoles pero ahora los grandes hacendados ricos mexicanos, tenían el poder y también explotaban a los trabajadores mexicanos obviamente más protegidos por el gobierno de mexicanos pero, en una época de crecimiento con sus defectos y errores y ni hablar de las lagunas que se formaban dentro del campo del derecho de los trabajadores así también podemos hablar que los sentimientos de la nación que fue un documento que dictó Morelos se encontraba lleno de irregularidades y situaciones que daban a los trabajadores nuevos derechos pero también protegía a los grandes hacendados que protegían a la iglesia pues recordemos que el General Morelos comenzó su vida política como sacerdote que incluso, tenía una grave tendencia

hacia querer enfocar todos su actos políticos encaminados a un nuevo gobierno como clericales.

“Los Sentimientos de la Nación Mexicana, presentados por Morelos al Congreso de Anáhuac, reunido en la ciudad de Chilpancingo en el año de 1813, expresa que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen la constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte se aumente en jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto. Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo, en su primera mitad continuó aplicando, el viejo derecho español. Las Leyes de Indias, Las siete Partidas y La Novísima recopilación y sus normas complementarias. Los historiadores han hecho notar que la condición de los trabajadores no solo no mejoró, sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante. La revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia, la libertad y la justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Ana y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de Derechos. Cuando los soldados de Juan Álvarez y Comonfort arrojaron del poder al dictador, convocaron al pueblo para que eligiera representantes aun congreso Constituyente, que se reunió en la Cuidad de México durante los años de 1856 y 1857. La declaración de derechos de aquella asamblea es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y

liberal. De sus disposiciones, son particularmente importantes para el tema que nos ocupa, los artículos 4º, 5º y 9º; relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”, y a la libertad de asociación. En dos ocasiones se propuso el Congreso la cuestión del derecho del trabajo, pero no se logró su reconocimiento, pues el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada y a la influencia de la escuela económica liberal, constituyeron obstáculos insalvables; el célebre Ignacio Ramírez reprochó a la conmovida dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del derecho del trabajo a recibir un salario justo- era la idea del Artículo 5º.- y a participar en los beneficios de la producción- es la primera voz histórica a favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas- y sugirió que la asamblea se abocara al conocimiento de la legislación adecuada para resolver aquellos graves problemas; pero los diputados no adoptaron ninguna decisión.

En la sesión del 8 de agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyó diciendo, en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley.”⁵

⁵ De la Cueva op.cit.p40

Hablar de la Constitución de 1857 de la Nación es hablar del fin del presidente Santana en el poder y sus manifestaciones antinacionalistas. “El manifiesto de la Nación” fue la primera legislación mexicana en incluir y hablar de los riesgos del trabajador en su artículo 27 y en el artículo 25 al ordenar que los dueños de minas, talleres y fábricas, las mantuvieran en buen estado y limpios, en esa época se ponía principal atención a los problemas que se presentaban en las minas o industrias pues solo esos comercios por así decirlos eran los fuertes en el año de 1857 pues los españoles en su avaricia explotaban a por mayor los lugares donde se encontrara oro o materiales preciosos, claro que tendrían que proteger a estos trabajadores mineros pues antes no se contaban con la maquinaria y explosivos para el trabajo minero se recurría a calentar hacer un orificio en la piedra a base de puro cincel y se le metía una cuña de madera a la que se le vertía agua y ésta se hinchaba y rompía la piedra , pero esta forma de romper la piedra era muy tardada así que optaron por calentar las piedras dentro de la mina a través de fogatas y le vertían agua fría lo que hacía que la piedra se fracturara, pero así también creaba en los trabajadores mineros una baja importante pues la enfermedad y los accidentes estaban a la orden del día , es el inicio de una ley más nuestra, impulsada por José María Morelos y Pavón, y que tuviera grandes innovaciones al derecho mexicano laboral así como mejores salarios y mejores prestaciones. Ya que carecían en materia laboral situaciones como obligaciones de los patrones para que tuviesen médicos con los lugares de trabajo y todo esto sirve de eslabón para el bienestar y progreso del derecho laboral mexicano.

2.3 LA CONSTITUCIÓN DE 1857.

Fecha memorable es día 5 de Febrero 1857 día en que se promulgó la nueva Constitución, que daba una nueva visión en lo que se refiere a derechos laborales sin llegar a una perfección sólo del pensamiento del hombre que gobernaba en ese año histórico pudo retrasar en materia laboral a la cual en este estudio nos abocaremos. El Presidente Comonfort. Su fino corte liberal le impidió consagrar derechos a favor de los trabajadores, que pudieran normar las condiciones en la prestación de los servicios, con tibieza establece garantías ya contenidas en proyectos y disposiciones anteriores. El Artículo 4º.- faculta al individuo a “abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos”. El Artículo 5º, modificado en 1873 y 1898, prevé que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento”, careciendo de valor el contrato, pacto o convenio que tuviera por objeto “el menoscabo, pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre”⁶, nace en esta Constitución el derecho que se encontraba ya previsto en otras leyes del mundo y que nadie, jamás puede prestar un trabajo sin la justa retribución así como que cada quien puede elegir la profesión que le agrade o trabajo , pues recordemos que tenemos poco tiempo en que los españoles aún nos tiraban latigazos y nos pagaban con tierra para las macetas , pues estos mismos españoles a su gente que debemos recordar que no era clase más acomodada en España, eran malvivientes y trabajadores que encontraron en México un modo de vida más fácil, y estos acaparaban los trabajos mas redituables, es desagradable

⁶ Briseño Ruiz Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Primera edición. Edit. Harla. México 1985.p81

nombrar tanto el daño que hicieron los españoles en México, aunque se les tenga que agradecer que trajeran la revolución industrial a México.

Al hacer un análisis de los comentarios de los maestros del Buen Lozano y Caballenas la llegada a la Constitución Mexicana en el año de 1857, como lo llamaron Derecho Positivo Laboral y esto obviamente se introduce en la ley formando así principios que hasta nuestros días se encuentran estipulados en los Artículos a los que hace referencia el último autor citado y con gran visión nos señalan las más importantes adiciones a la Constitución de nuestro país en aquél año histórico fundamentalmente Carranza en su visión quería que esta nueva Constitución tuviese las mismas ideas liberales con las cuales se formó la Constitución de 1857 y con adhesiones en 1917 se formase una Constitución sólida con bases muy grandes para el desarrollo del Derecho Laboral y que día a día se perfecciona y adecúa a la realidad social al reconocer el trabajo como pilar para toda la nación .

2.4 LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

El final de la era del plan de Guadalupe llegó cuando se reformó la constitución de 1917 , en esta Constitución se reflejaban insertos a la Ley Federal del Trabajo y un nuevo parámetro al establecer un salario mínimo, una jornada laboral; es así como se reconoce el contenido de la Constitución de 1917, un cambio al Derecho Laboral y el inicio del actual derecho que día con día se perfecciona.

“El día 1º. De Diciembre, Venustiano Carranza inauguraba las sesiones del congreso, presentando con un discurso inaugural el proyecto de reformas, en el discurso Carranza recordó su promesa anterior, hecha al reformar el plan de Guadalupe, de conservar intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857. Con relación al problema social señaló que

mediante la reforma de la fracción XX del artículo 72, que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría implantar después “todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores, con la limitación del número de horas y trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y tenga tiempo para el descanso, el solaz y para atender al cultivo de su espíritu para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común, con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes, con los seguros para los casos de enfermedad y de vejez, con la fijación del salario mínimo bastante para cubrir las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar su situación;...(Diario de los Debates del Congreso Constituyente, 1916-1917, México, 1960,t. I,P. 392).En realidad el proyecto de Reformas no aportaba casi nada a favor de los trabajadores, salvo una adición al Artículo 5º que estableció que “el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los Derechos Políticos y Civiles. Factores inesperados y, desde luego, la acción enérgica de la jacobina y radical, hicieron posible a pesar de Venustiano Carranza, que las inocuas reformas de corte liberal dieran lugar a un documento que no obstante expresa una ideología sustancialmente Burguesa, y que ha sido modelo de la legislación social avanzada.”⁷

En el citado Artículo 5 es de mencionarse la libertad para elegir un trabajo y solo como prohibición en el trabajo ilícito y que perjudique a tercero cuando se ofendan los derechos de la sociedad, desde mi punto de vista existen pocos trabajos prohibidos por la ley,

⁷ Del Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa. Tomo I. Octava edición. México 1991.p340

siempre el trabajo es una concepción del hombre que debe ser vista como pura y lícita, y se ha contaminado por la degradación y degeneración del hombre, pienso que serían pocos los trabajos que se prohibieran pues hablar de trabajo es hablar de un esfuerzo humano y que se degrada con personas que hacen de este algo ilícito, pues hablar de trabajo siempre será difícil pues todos quisiéramos un trabajo más bonito con mayores prestaciones claro que se deja sin efecto el trabajar obligadamente para un patrón por plazo forzoso de un año, mas sin embargo podemos ver que en la actualidad se encuentran trabajos , que duran un día trabajos que cualquiera puede dejar por no contar con las medidas que cualquier trabajador aspira , hoy en día son pocos los trabajos que se quedan de toda la vida , incluso con las nuevas reformas a la ley para los trabajadores al servicio del estado y la ley del seguro social infonavit , puede una cambiar de trabajo dándose de alta en estos sin perjuicio de perder los puntos cotizaciones etcétera La Constitución de México de 1917, corresponde a un país de Hispanoamérica, los Estados Unidos Mexicanos, a la vanguardia y el merito social de haber incorporado a los textos constitucionales, de manera amplia y orgánica los principios generales de Derecho Laboral Positivo. Con anterioridad, las cartas fundamentales de las distintas naciones solían limitarse a reconocer la libertad de trabajar y el derecho de asociarse con fines útiles. El origen de la declaración constitucional mexicana se señala en 1916, al discutirse en el congreso Constituyente el problema de si se debía dar entrada a la proyectada Constitución a las bases de la legislación de trabajo y cual debería ser su contenido. Después de violentas polémicas, y sobre el esquema presentado por el Licenciado José Natividad Masías, en nombre del presidente Carranza, se aprobó el fundamental y extensivo Artículo 123, del que emana toda la legislación laboral de México, empezando por la Ley Federal del Trabajo, especie del Código Laboral, promulgada el 18 de Agosto de 1931. Como ha

sostenido De la Cueva, la transformación de Derecho de Trabajo cristalizó en la Constitución del 5 de Febrero de 1917, la primera constitución de tipo social del siglo XX y también la primera declaración constitucional de derechos de tipo social. En esta constitución, “el Derecho del Trabajo”, en sus lineamientos generales, se elevó a la categoría de estatuto constitucional del trabajo, con el mismo rango, idéntica fuerza y análogo fundamento de los que tuvo la Declaración individualista de los Derechos del Hombre instituciones y principios esenciales del Derecho Mexicano del Trabajo, “en revista del instituto de Derecho del Trabajo Dr. Juan B. Alberdi” cuad.4, págs. 14 y 15. Aunque hay insertos preceptos referentes al trabajo en otros artículos del texto (así en el 4º, 5º y 73, además del 11 y 13 transitorios), es el mencionado Artículo 123 el capital en esta materia, del que ahora se incluye apenas una síntesis de sus 31 incisos: I. Jornada máxima de 8 horas; II. Jornada. Máxima nocturna de 7 horas, con prohibición para mujeres y menores; III. Prohibición del trabajo antes de los 12 años y limitación a seis horas hasta los 16; IV. Un día de descanso semanal; V. Protección de la obrera embarazada y madre; VI. Salario mínimo suficiente; VII Salario igual para trabajo igual, sin tener en cuenta el sexo ni nacionalidad; VIII. Salario mínimo inembargable; IX. Comisiones especiales de salario mínimo y participación de las utilidades; X. Pago del salario en monedero de curso legal; XI. Pago duplicado de las horas extraordinarias; XII. Habitación, escuela y enfermería para los trabajadores; XIII. Mercado publico y centros recreativos, excluidos el despacho de bebidas embriagantes y los juegos de azar, en los grandes núcleos industriales; XIV. Responsabilidad empresaria por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; XV. Higiene, salubridad y seguridad en el trabajo; XVI. Derecho de coligación y de formar sindicatos y asociaciones profesionales; XVII. Derecho de huelga para el obrero y de paro para los patronos; XVIII. Huelgas lícitas e ilícitas; XIX. Paros lícitos; XX. Conciliación y

arbitraje en los conflictos entre el capital y el trabajo; XXI. Resistencia al arbitraje y sanciones; XXII. Indemnización por despido injustificado; XXIII. Prelación crediticia de sueldos y salarios; XXIV. De las dudas contraídas por el trabajador con el patrono y los suyos; XXV. Servicio gratuito de colocación; XXVI. Contrato entre el trabajador mexicano y empresario extranjero; XXVII. De las condiciones nulas aun insertas en el contrato; XXVIII. Patrimonio familiar inalienable e inembargable; XXIX. Seguros Sociales de invalidez, vida, paro forzoso, enfermedades y accidentes; XXX. Casas baratas; XXXI. Competencia de las autoridades para aplicar las leyes del trabajo⁸

Constitución mas otra Constitución y una nueva promulgación de estas crean en el artículo 123 reformas que de alguna manera van creando una ley federal del trabajo , mas acorde a la realidad social, en los comentarios anteriores se estudian la forma en que trabajaban las tiendas de raya, la forma en que se explotaba al obrero, existe todavía el cambiar por salario algún objeto o artículos de algunos supermercados obviamente regulados por la Ley del Trabajo, pero se ha quitado del todo el abuso de vales, fichas y representativas del dinero; incluso si un patrón presta dinero a un obrero, éste como dice el dicho no se puede cobrar a lo chino, osea, no se tiene facultad de pagar ahí en la fuente de trabajo o después pagarle al patrón el préstamo, es así como el derecho laboral en nuestra Constitución se impone y a la corrupción y al insano actuar de algunos patrones, desde mi punto de vista un logro que tuvo la reforma en la constitución de mil novecientos diecisiete, fue imponer una jornada de trabajo máxima de ocho horas , ya se habían implementado normas en cuanto al trabajo de las mujeres niños y salario bueno hasta un poco en los riesgos de trabajo pero, faltaba, imponer a los patrones un

⁸ Caballenas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral Tomo I tercera edición. Edit. Bibliografía OMEGA. Argentina 25 de Junio de 1968.p194

tope a la jornada, pues incluso hoy en día todos hemos trabajado más de ocho horas seguidas, pero el abuso que tenían los patrones para con los trabajadores era desproporcionado, hoy en día el trabajar más implica el pago de horas extras que también están reguladas, pero no vigiladas por parte de los inspectores del trabajo que solo se presentan en las juntas de conciliación del trabajo los días que pagan, el movimiento que dio reformas a los derechos de los trabajadores se dio gracias a que los legisladores de esa época dieron una mirada a la parte proletaria, y sin duda a que tenían a amigos familiares que se quejaban de los abusos patronales, y la urgencia de tener un freno a esta, otra reforma al los derechos por parte de esta constitución es sin duda al pago de la indemnización por despido injustificado, pues aún hoy en día los patrones se ponen a despedir a los trabajadores con el ánimo de no pagar sueldos con el pretexto de que no hicieron bien su trabajo, el derecho a huelga es sin duda una de los derechos mas honrosos pero desafortunados para el patrón, pues la visión que tienen los japoneses y chinos en cuanto a su huelga va por mucho más en otro orden de ideas que el de nosotros, pues para nosotros los mexicanos el ir a huelga es renunciar a laborar y cerrar la fuente de trabajo, mientras que para chinos y japoneses se trata de producir el doble y así el precio del producto se devalúa por que la parte patronal tiene que invertir más en almacenamiento, comercialización publicidad y entrega, vemos en los diferentes países que nos encontramos en una clara diferencia pues la forma en que llevamos nuestra economía va mas encaminada a nuestros propios intereses para nuestra individual economía, algo así como solo pensar en nosotros mismos, algo así como un egoísmo económico que fue creado por nuestra propia idiosincrasia, pues el hombre, es un ser velico un ser de naturaleza hipócrita y con envidia, podemos ver

que en países mas desarrollados, los salarios son mejores, pero la calidad de vida y los principios morales y los sentimientos ya no existen solo, existe en esas sociedades un mercantilismo sin sentimientos con buenos salarios pero malos sentimientos, y en México existen buenos sentimientos pero malos salarios.

CAPÍTULO III

MARCO LEGAL DEL SALARIO.

3.1 CLASIFICACIÓN DEL SALARIO.

SALARIO.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 5º, establece la garantía que tiene el individuo de prestar sus servicios y a dedicarse a la profesión que le satisfaga.

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.”¹

Como única limitación para el trabajo del individuo en la sociedad Mexicana y regido por la Constitución Política es que no afecte derechos de terceros y que no sea un trabajo ilícito.

En la Constitución Política encontramos en el Art. 123 frac. X, la forma en que debe ser pagado el salario ya que no es permitido hacerlo en cualquier tipo de similitudes que tenga con el salario.

¹ México Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, edit. Porrúa p.4

“El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda subsistir la moneda.”²

Es muy común que en el sistema mexicano se utilicen diversas formas de pago, y una de ellas es la del trueque; pues hasta en la Ley Federal del Trabajo se establece en su Art. 83, la forma de fijación del salario de los trabajadores ya que existen diversas formas para contrarrestar la relación del trabajo.

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

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de esta, se hará constar la cantidad y la calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y con el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.”³

El citado Art. 83, nos menciona las diferentes formas del salario, tales como pueden ser como se menciona en la constitución el trabajo no debe exceder de 8 horas al día, esto es la unidad de tiempo, ahora bien, unidad de obra es el llamado a destajo o sea se te paga por determinados productos manufacturados o vencidos, etc. Mientras más haga más será el pago a precio alzado, esto es, según el rendimiento a si es la paga, y la que más se hace notar o cualquier otra manera, esto es dejar una puerta abierta, no tanto así como para que

² México Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Edit. Porrúa

³ México, Ley Federal del Trabajo. Edit. Porrúa p.62

llegue a la que en capítulo anterior se vio en (las tiendas de raya) en la actualidad es muy dado conocer que en distintas fábricas, almacenes, los trabajadores sean pagados con artículos de la empresa, obviamente esto esta regulado por la Ley en fin lo que nos da. Esta parte del Artículo es en beneficio del trabajador que puede decidir como y con que le sean retribuidas sus labores. En las que nos concierne especificar el estado de la herramienta y utensilios y no cobrar por el uso de esta es muy conocido como gran ejemplo los talleres mecánicos ya que las herramientas son necesarias para el desarrollo de esta actividad o los trabajadores del campo que en algunas actividades necesitan el uso de una hoz o un machete, aunque siempre existe el patrón abusivo que se aprovecha de la necesidad del individuo por un trabajo y hasta le cobra comisión de su sueldo.

El maestro Néstor del Buen, nos da una tabla de la clasificación del salario que esta apegada a la realidad jurídica de nuestro país toda vez que en el Artículo de la Ley Federal del Trabajo aparece la forma de su clasificación.

“Por su naturaleza. A) Solo en efectivo. b) En efectivo y en especie. Por la formula de valuación. a) Por unidad de tiempo. b) Por unidad de obra. C) Por comisión. D) A precio alzado. e) De cualquier otra manera. C) Por su determinación. a) En cuanto a la cuantía. A’) Salario mínimo general. b’) Salario mínimo profesional. C’) Salario remunerador. b) En cuanto al origen de su fijación. A’) Legal. b’) Individual. C’) Por contrato colectivo de trabajo. D’) Por contrato.-ley. e’) Por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. D’) Por la causa que lo origina. a) Ordinario. b) Extraordinario. c) Excepcional. (Gratificación especial). d) Anual (aguinaldo). E) Por los factores que lo integran. a) Nominal o tabular. b) Por cuota diaria integral.

F) Por la oportunidad del pago. a) Semanal. b) Quincenal-mensual. d) Anual, Conviene examinar cada uno de estos criterio de clasificación.”⁴

Se ha citado ya que la naturaleza del salario debe pagarse con dinero constante y sonante, y no pudiéndose hacer en cualquier similitud del dinero, el Maestro del Buen señala los artículos por los cuales se deberá regir su naturaleza de pago.

“El salario debe pagarse preferentemente en moneda de curso legal” (art. 101). Sin embargo también puede cubrirse “en especie”, esto es, en mercancía o servicios. Hay dos limitaciones legales en cuanto al pago en especie: en primer termino el salario mínimo siempre deberá ser pagado en efectivo (art. 90); en segundo lugar, las prestaciones en especie “deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo” (art. 102). La ley contiene múltiples disposiciones que se refieren al pago en especie. Debemos mencionar, en primer termino al Art. 84 “el salario se integra con...prestaciones en especie...”. Las demás se recogen principalmente de las disposiciones relativas a los trabajos especiales. Podemos mencionar los siguientes Artículos: 195, que menciona respecto de los trabajadores de los buques, el alojamiento y los alimentos que deben suministrarles al patrón (Fracción VIII) 204, que determina la obligación de los patrones de proporcionar alimentación sana, abundante y nutritiva a los trabajadores de buques dedicados al servicio de altura y de cabotaje y de dragado (Frac II). En su fracción VII, el mismo Artículo precisa la obligación patronal de proporcionar tratamiento médico y medicamentos y otros medios terapéuticos, en proporcionar al personal de vuelo

⁴ Del Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo Tomo I. 8ª Edición, Edit. Porrúa. México 1991. P.207

alimentación, alojamiento y transportación (Frac. I) 263, que obliga a las empresas de autotransportes foráneos a pagar los gastos de hospedaje y alimentación de los trabajadores, cuando se prolongue o retarde el viaje por causa que no sea imputable a los trabajadores (Frac. I) 283, que señala que los trabajadores del campo tienen derecho a disfrutar gratuitamente, de habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionadas a número de familiares o dependientes económicos y a un terreno contiguo para la cría de animales de corral (Frac. II); obliga a lo patrones a mantener las habitaciones en buen estado, reparándolas convenientemente (Frac. III); a proporcionarles servicio medico y medicinas (Fracciones V Y VI) y a permitir a los trabajadores, dentro del predio, que tomen agua de los depósitos acuíferos para sus usos domésticos y de sus animales de corral y a cazar y pescar para usos propios (Frac. VIII, inciso a y b). 334. Que otorgue a los trabajadores domésticos, el derecho a los alimentos y a la habitación.”⁵

Realmente no se puede aumentar el comentario del Maestro del Buen Lozano puesto que va incluida hasta el señalamiento del artículo de la ley federal del trabajo en lo que lo menciona.

Para evaluar el salario remunerador se tomará en cuenta como será la forma en que el trabajador preste sus servicios ya sea por unidad de tiempo o por unidad de obra.

“La determinación del salario puede obedecer a múltiples criterios. En el Artículo 83, se mencionan los siguientes: *Por unidad de tiempo: Lo característico es que el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica a su trabajo. El concepto de salario mínimo, esta vinculado a esta forma de determinación, ya que es “ la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”

⁵ Del Buen Lozano OP. CIT. P.630

(artículo 90).b), por unidad de obra: Habitualmente se denomina a esta forma de pago en salario a destajo”, palabra que deriva de “destajar” y significa “ajustar” y expresar las condiciones con que se ha de hacer una cosa” (Diccionario de la Real Academia, 1970). Aquí el salario se determina por el número de unidades y no por el tiempo tomado en producirlas. Sin embargo de acuerdo con el segundo párrafo del Artículo 85 “la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal en una jornada de 8 horas de por resultado el monto del salario mínimo por lo menos”. El pago a destajo suele combinarse con un salario de garantía, igual o superior al mínimo, que asegura a los trabajadores contra las contingencias de una producción insuficiente por causas ajenas al propio trabajador. Desde el punto de vista patronal, el pago a destajo es bien visto, ya que su costo de mano de obra resulta proporcional a la producción. Para los trabajadores puede resultar perjudicial en función de que con el ánimo de obtener mejores ingresos, sufren un desgaste físico mayor. En todo caso, adecuado sistema de destajo, exige una correcta valuación de las tareas (tiempos y movimientos) y la implantación de sistemas estrictos de control de calidad. C) Por comisión: La comisión puede fijarse en dos maneras diferentes, bien mediante un porcentaje sobre el precio final de venta, bien mediante una tarifa, fijada en pesos y centavos, por unidad vendida.

La primera Fórmula responde a un concepto administrativo anacrónico ya que, de no plantearse en términos adecuados, cualquier proceso inflatorio repercutirá de inmediato sobre los costos de mano de obra. Situación parecida se puede producir con incrementos fiscales. La segunda más razonable, puede implicar sin embargo un ajuste constante del salario, para el caso de que los precios se eleven desmesuradamente. Aun cuando la Ley no lo señala de manera expresa, dada la analogía de situaciones, resulta evidente que al salario

a comisión le es aplicable el mismo principio del Artículo 85, esto es, que habría de ser calculado de tal manera que garantice al trabajador la percepción, por lo menos del salario mínimo. Sin embargo, dada la eventualidad de las ventas, en cierto tipo de actividades será lícito que el promedio se obtenga en forma mensual y no día a día. Al tratar después de los agentes de comercio (ver capítulo XXXV), volveremos sobre estas cuestiones. D) En este tipo de salario no hay razón alguna para que no se aplique también el segundo párrafo del Artículo 85, pero es evidente que ello requería una determinación precisa del tiempo que exija el trabajo de tal manera que el pago no sea nunca inferior al salario mínimo. De todas maneras, la cuantificación temporal de la tarea no necesariamente habría de coincidir con el tiempo real empleado en llevarla a cabo. Un trabajador dinámico la concluirá antes del tiempo previsto, mientras que un trabajador indolente le destinara más tiempo del calculado, sin que ello autorice a modificar el precio pactado. E) De cualquier otra manera: La expresión con la que concluye el primer párrafo del Artículo 83 de pauta para la adopción legal o convencional de cualquier fórmula para determinar el salario.

De hecho la Ley contempla otras soluciones como son pagar el salario por viaje en los trabajadores de los buques (art. 195-IV); el salario por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos, de los trabajadores de autotransportes (art. 270); el salario por uno o varios eventos o funciones o por temporadas, de los deportistas profesionales (art. 294), y de los trabajadores actores y músicos (art. 306)”⁶.

Haré un comentario a lo que el maestro Del Buen Lozano menciona, existe el trabajo a destajo y ningún trabajo podrá ser pagado inferiormente al salario mínimo vigente en el

⁶ IBIDEM p.209

área geográfica que lo estipule y no debe permitirse que por unos pesos más el trabajador se descuide físicamente a tal grado que el deterioro de su persona y del trabajo salgan de lo normal, esto debe ser muy bien vigilado por las autoridades del trabajo pues esto en la vida diaria se ve a menudo en México, los trabajadores tienen la oportunidad de doblar turno lo hacen aunque este prohibido a los patrones no les interesa, ellos solo quieren que su empresa produzca aunque sea peligroso para la integridad del trabajador.

La determinación del salario va vinculada con la prestación del servicio que podríamos llamar austero y un trabajo profesional que no deben ser retribuidos de forma igual sino que a mayor capacitación y preparación mayor salario.

“La determinación del salario por lo que hace a la cuantía, responde a diversas tendencias. En primer termino, a su fijación, en niveles mínimos que pueden ser generales o profesionales y se determina por la Comisión Nacional a la que corresponde decir la última palabra. De los salarios mínimos nos ocuparemos en el capítulo siguiente. En segundo lugar, y por lo que hace el salario remunerador, generalmente determinado en convenios individuales o colectivos, mediante decisión de las juntas de Conciliación y Arbitraje (art. 123 Constitucional, apartado “A”, frac. XXVII, inciso b), al resolver conflictos individuales o colectivos de naturaleza económica. b) En cuanto al origen de su fijación. Los diversos modos de establecer el salario han quedado claramente señalados en la clasificación precedente.

Es obvio que si se observan procedimientos de fijación legal, por disposición expresa (a través de los salarios mínimos) o mediante referencia de índice periódicos, el campo en el que pueda funcionar la voluntad, aun podrá quedar sometida a los criterios que respecto de

la condición remuneradora de determinado salario puedan establecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje al resolver los conflictos económicos. Una forma novedosa pero necesariamente justa de fijación de salario se ha producido con la renovación del Pacto para la estabilidad, la competitividad y el empleo de 3 de Octubre de 1993 tanto respecto de los salarios mínimos como de los llamados “contractuales”, expresión que hace referencia a los pactados en los convenios colectivos”.⁷

La causa que origina al salario debe ser independiente para la retribución de este, toda vez que existen diversas acciones en el trabajo que parecieran estar fuera de un salario remunerador y que constituyen un salario por sus características.

“El salario se devenga, por regla general, en la tarea ordinaria. En ocasiones, sin embargo, el trabajador desempeña una tarea mas allá de la jornada convenida. Genera entonces el derecho a una paga extraordinaria. A veces en forma accidental, convienen trabajadores y patrón en un pago especial (v. gr., por la eficacia con la que se ha cumplido una tarea importante), por lo que se cubre un salario excepcional generalmente a titulo de gratificación. Por último, el salario puede tener su origen en un acontecimiento que se produce solo en determinada época (prima de vacaciones, aguinaldo, etc....). La SCJN ha declarado sin embargo, que las horas extras no generan salario, sino una retribución que no forma parte de aquel (Amparo Directo 4571/72, Guillermo Obele Espinosa, 26 de Abril de 1973, Informe Cuarta sala 1973, pp. 44-45), criterio que evidentemente no compartimos por ser contradictorio con la definición del Artículo 82.”⁸

Idea que comparto con el Maestro del Buen Lozano, ya que las horas extras son muy independientes de lo convenido en cualquier contrato de trabajo y deben ser pagadas como

⁷ IBIDEM p. 212

⁸ IBIDEM p. 214

salario pues en algunas empresas que juntando todo el tiempo, son muchas las horas de trabajo. Pienso que los ministros de la suprema corte, estaban somnolientos y a la hora de votar la tesis referida no pensaron que ellos también son trabajadores.

El salario nominal va con relación al dividir los días de trabajo junto con el salario para determinar cuanto es lo que se gana al día, ya que si nos pagan cada semana, cada quince días o cada mes, se dividirá el salario en siete, quince o treinta días.

“La Ley no menciona expresamente el salario nominal o tabular, pero es un concepto que deriva, indirectamente de lo dispuesto en el Art. 89, en cuanto se refiere a “la cuota diaria”. Sin embargo, el salario por cuota diaria no es solamente tabular, ya que también es variable, acepta esa denominación de acuerdo a lo señalado en los Artículos 89, 124, 143, 289 y 339 bis. En realidad, el salario por cuota diaria cuando no tabular, constituye un salario integrado, aun cuando no precisamente en los términos del Artículo 84, de él formarán parte todos los conceptos variables del salario, v.gr., incentivos por tarea y primas de producción, pero no las prestaciones indirectas: habitación, prestaciones en especie, aguinaldo, primas de vacaciones, etc.... De la Ley de 1970, uno de los conceptos mas discutidos ha sido el de “salario integral” que contempla el art. 84. Lo expuesto al desahogar el inciso anterior, en buena prueba de ello. El salario integral comprende tanto los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Ahora bien: ¿Para que efectos es importante tener en cuenta la integración del salario?

La respuesta a la pregunta anterior exige un planteamiento cuidadoso. En la Ley se establecen prestaciones económicas que responden claramente a un salario nominal. Tal es

el caso del Art. 71 que al imponer la prima dominical ordena determinarla “sobre el salario de los días ordinario de trabajo”. Con menos precisión tal vez, el Art. 73 permite alcanzar la misma conclusión respecto del salario doble que debe pagarse cuando se trabaje en un día de descanso. Por lo que hace a las vacaciones, de la lectura de los Arts. 76 y 80 se desprenden la intención de que tanto el salario como la prima se calcule sobre el que corresponda a los días laborales, esto es, sobre salario nominal. Donde aparece ya claramente la duda es en el Art. 87 que fija el derecho a un aguinaldo anual “equivalente a 15 días de salario, por lo menos”. En nuestro concepto debe de interpretarse en el sentido de que se trata de salario integral, partiendo del principio jurídico de que “donde la ley no distingue no cabe distinguir” y de que en todo caso debe aplicarse, si hay duda, el criterio más favorable al trabajador (art.18). Sin embargo, La Corte, ha establecido un criterio contrario, creemos que equivocadamente”⁹ .

En este comentario tenía duda de que realmente el salario determinado como cuota diaria pueden disipar dudas, y la clase trabajadora queda mas contenta con esta clase de salario, pues al trabajar cada día esta formando una retribución aparejada a su sueldo , con la misma característica que es un sueldo ganado por una jornada de trabajo al igual que se paguen los séptimos días y días de descanso, he ahí que el presidente de la república cobra queramos o no queramos doble en todos los días festivos.

La oportunidad de ganar el salario constituye el medio por cual al trabajador se entrega íntegramente a su salario ya sea semanal, quincenal o de cualquier otra forma.

“La clasificación que hemos propuesto, atiende tanto a las reglas generales previstas en los Artículos 5°.-VII y 88, por lo que hace al pago semanal o quincenal, como a la costumbre

⁹ Del Buen Lozano OP. CIT. P.216

establecida con respecto a los agentes de comercio que puede tener apoyo en el Art. 287, por lo que se refiere al pago mensual (si así están pactados los pagos del cliente que han de dar origen a la comisión). Por lo que se refiere al pago anual la Ley contempla solo el caso de aguinaldo (Art. 87), si bien en los contratos colectivos suelen fijarse otros pagos anuales (incentivos de asistencia, puntualidad, etc.... que se miden anualmente)¹⁰ .

El maestro Caballenas a continuación nos señalara las formas de clasificaciones de los salarios en Argentina, vale la pena mencionar y poner atención en que existen diferencias pero no grandes.

“Siguiendo los aspectos de mayor importancia, cabe trazar este cuadro diferencial de salarios:

- a) Por la forma de retribuir los servicios, por tiempo, a destajo, por tareas; b) Por la naturaleza de la retribución: en dinero, en especie, mixto; c) En cuanto a la forma de percepción: jornal o diario, quincenal, mensual e incluso anual (que no esta desechado del todo en la actualidad, como prueba los aguinaldos o las remuneraciones extraordinarias similares), d) Por el origen determinante: Convencional, legal, judicial; e) Por la naturaleza de los beneficios: en dinero, en utilidades, mixto; f) Por el modo de integrarse; comisiones, propinas, salario con premios; g) Por la manera de ser fijada: máximo, familiar, mínimo, entre mas clases. De todas estas modalidades de no ser mas oportuno su examen entre otras partes de la obra, se incluyen ahora consideraciones complementarias.”¹¹

En Argentina se estipula de igual forma que aquí en México el salario por tiempo.

¹⁰ IBIDEM p.219

¹¹ Caballenas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Tercera Edición. Edit. Bibliografía OMEGA. Argentina 25 de junio de 1968. P595

“Recibe el nombre de salario por el tiempo el percibido por el obrero o empleado que cede o arrienda a su patrono sus energías laborales o conocimientos durante un periodo determinado, con independencia de la cantidad de trabajo que ejecuta. Es la forma mas frecuente de remuneración, a la cual se contraponen el salario por pieza el salario por tarea y el salario progresivo. En el salario por tiempo puede tomarse como unidad, para determinar la retribución, la hora, la jornada laboral de 8 horas o el día, la semana, la quincena o el mes, e incluso el año. La retribución se fija con independencia de la producción del trabajador, de modo que aun cuando no haya producción, el empresario debe abonar de todas maneras la retribución convenida; los riesgos por lo tanto, están al exclusivo cargo del empresario. Si la producción del trabajador es baja, el empresario se perjudica, si por el contrario es elevada por encima de lo normal se beneficie. El esfuerzo del trabajador depende en el salario a tiempo, de la vigilancia y de la intensidad con el que el empresario ejerza su poder de dirección cerca de los subordinados y también de los métodos y organización de la empresa.”¹²

En el Derecho Mexicano lo comparamos al salario por la unidad de tiempo en esta época, los patronos ya no creen tanto en esta forma de retribuir, por que si le tocan empleados improductivos, la fuente de trabajo no genera la producción deseada, esta sin embargo, para muchas empresas y desafortunadamente para los mexicanos la mayoría de los empleados improductivos casi siempre se encuentran laborando para el gobierno, toda vez que no existen incentivos para el mejor aprovechamiento y la atención a un pueblo sediento de progreso.

¹² Caballenas OP. CIT. P595

En el Derecho Argentino se establece también el trabajo a destajo y la definición nos la da el Maestro Caballenas que a la letra dice:

“El trabajo a destajo o por unidad de obra es un sistema por el cual se calcula la retribución directa con el rendimiento del trabajo. El salario no es fijo, sino que varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene, es un salario variable, ya que se modifica aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado. Cada pieza terminada se abona con una retribución fija, y la cantidad de unidades producidas durante la jornada, multiplicándolas por esa base remuneratoria, dará el salario de cada día. En cuanto a su naturaleza, se ha estimado que el salario a destajo origina un trabajo no sobornable, sin tener para ello en cuenta el hecho de que la modalidad remuneratoria no modifica ni los derechos ni las obligaciones de las partes, ni el carácter contractual de la presentación laboral. Lo que ocurre es que la retribución que percibe el trabajador se somete al resultado obtenido. Se introduce un factor aleatorio y una participación en el riesgo de la producción, a cargo entonces del trabajador. Como ventajas del sistema se citan: a) el menor costo de la fabricación; b) el aumento de la productividad, por el estímulo que experimenta el trabajador; c) el mayor perfeccionamiento personal que el obrero procura para producir más; d) la menor vigilancia empresaria que requiere; e) los mayores beneficios que para ambas partes promueve; f) la fijación más exacta de los costos de producción. Frente a ellos se puntualizan estos inconvenientes: a) provoca un desgaste suplementario de las energías del trabajador, víctima de su codicia salarial; b) produce en realidad una distinción del salario, por la mayor competencia que origina; c) tiende a prolongar la jornada laboral e incluso a violar

los máximos permitidos como horas extraordinarias; d) contribuye al desempleo obrero; e) tiende a producir artículos de menor calidad, sacrificando esta ante la calidad.”¹³

Esta definición que se conoce en nuestro país puede caber dentro de la definición por unidad de obra y por que no de cualquier manera siendo que está ese apartado de la ley para que el trabajador escoja lo que más le convenga y es como dice Caballenas, les da un consejito a todos aquellos que quieran ejercer como patrón si piensan pagar a sus trabajadores a destajo las ventajas y desventajas de tal jornal.

El Salario por tarea o pieza tiene una similitud equipada con el Derecho del Trabajo Mexicano pero en la Argentina citada por el maestro Caballenas la definición de salario por tarea o pieza es sin duda un tanto diferente a lo que en México entendemos por tarea o pieza.

“El salario por tarea u obra, se establece la obligación por parte del trabajador de cumplir con una cantidad determinada de tarea en la jornada de trabajo en el tiempo establecido. Se fija un tiempo determinado y se señala para ese tiempo un rendimiento también fijo: el trabajador debe una cantidad de producción durante un lapso previamente fijado. Se llega a esta manera, a la seguridad de un rendimiento y al mismo tiempo a un salario que el trabajador puede percibir y tiene derecho a el con tal que alcance el rendimiento convenido de antemano.

El problema cuando el salario se establece por tarea o por pieza, estriba en que no toda la producción es la misma ni igual al rendimiento del trabajador, pues varía tanto por la calidad de la materia, prima utilizada, como por las condiciones ambientales y especialmente por las máquinas que se facilitan. En realidad, el salario por tarea o por pieza

¹³ Caballenas OP.CIT. p.596

no es sino un sistema de trabajo ideado para darle a la trabajador la seguridad de un salario fijo, calculado por tiempo con la posibilidad de aumentar dichas ganancias si el trabajador también aumenta su rendimiento. Como bien se ha señalado, este sistema constituye un salario por tiempo con primas, pues el trabajador tiene asegurado un salario fijo, que podrá aumentar si el número de piezas que produce supera las consideradas normales.¹⁴

En México se conoce como salario al destajo pudiendo entrar en el trabajo por 8 horas, pues éstas horas son las máximas que por ley debe de cubrir un trabajador en México.

El salario individual y colectivo en nuestro Derecho Mexicano son las dos formas de establecer un salario y que puede ser de cada uno como persona individual o en grupo percibir el pago del salario.

“El salario es individual cuando se retribuye a un trabajador considerado como unidad aisladamente; el salario es colectivo cuando se fija la retribución para un conjunto o grupo de trabajadores, que en tal forma presta un servicio determinado. En esta modalidad laboral se considera normalmente la retribución por equipo*(JJ 536 y SS).¹⁵

Es conocida como retribución en México de salario individual ¡bueno! Pienso que en México la mayoría de los trabajadores su salario individual, que sería difícil que hubiese un salario colectivo, manifiesta las situaciones en las que van a laborar los trabajadores y no se establece que entre todos ganarán un determinado salario y luego se lo reparten, no creo. Esto solo ve en las cooperativas dado que se cobra una cantidad por masa de

¹⁴ Caballenas OP. CIT. P.597

¹⁵ Caballenas Guillermo, Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. 3ra Edic. edit. bibliografía OMEGA. Argentina 25 de junio de 1968 p.598

trabajo y en producción , es común en México que los campesinos se lleven a sus familias al jornal al campo y en esta figura todos serían trabajadores pero un solo sueldo.

El salario en dinero, especie y mixto, es la forma de retribuir en Argentina al salario de manera diferente a como se retribúa el salario, ya que no es permitido hacer el pago total con algo similar al dinero.

“El salario en dinero, es el que se abona íntegramente en numerario de curso legal; el salario en especie, el que se forma con valores que no son en moneda; y el salario mixto se compone de metálico y especies. Normalmente los trabajadores son remunerados en dinero; esto es, el salario se abona en metálico, en billetes. Muy rara vez lo son exclusivamente en especie; y con frecuencia, se da el salario mixto”.¹⁶

Pienso que estas tres formas se pueden aplicar al apartado de ley a cualquier otra manera o Sistema del trueque y economatos.

“Por el *truck sysi* en la expresión inglesa. O sistema de trueque se paga el salario mediante el suministro de artículos de primera necesidad, sin que el trabajador pueda ser exactamente el valor de los objetos o mercaderías que reciba como salario. Esta modalidad remuneratoria no hay que confundirla con el salario en especie (j 706). El de trueque, que se delinea como una permuta con causa laboral -pues a los productos que el trabajador le suministra al patrono, este corresponde con otros que el ya posee-, tiene antecedentes en Bélgica, en el siglo XIII; pero su expansión, se sitúa en siglos XVIII Y XIX, en Inglaterra y en los Estados Unidos, sobre todo en las llamadas tiendas de raya. En ellas, el empresario al mismo tiempo que era dueño del lugar donde el trabajador prestaba sus servicios, constituía

¹⁶ IDEM

en comerciante y ponía a disposición de sus dependientes tiendas o lugares en los cuales se abastecían y en los que circulaban en los de dinero o vales entregados como salario”.¹⁷

Sigo en mi posición de esta forma incluso a de cualquier otra manera ya se ha comentado lo de las multicitadas tiendas de raya en México, esta permitido que cambien parte del sueldo por artículos del mismo local donde laboran pero siempre vigilados por la ley ya que no permite excedentes en el sueldo por artículos.

El salario garantizado en la Argentina representa aquella cantidad de dinero que tenga el trabajador por una tarea o labor determinada a lo que en México considero se le pudiera llamar salario mínimo.

“En una de sus acepciones salarios garantizados designa el que se concede al trabajador con independencia de la producción real que obtenga. Es un salario básico mínimo para todos los trabajadores que despliegan su actividad por el sistema de salario incentivado o de salario con primas. De tal manera, el trabajador tiene garantizado ese mínimo o básico de salario, aun cuando su producción no alcance la cifra establecida para superar el importe de aquel por el sistema de incentivación que se aplique. En otro sentido, es garantizado todo el salario mínimo obligatorio, por constituir segura retribución sin más que prestar los servicios. Salario profesional es el que se determina por ley, reglamento o convención colectiva y que rige.”¹⁸

Se podría establecer la similitud por que le daríamos al apartado de la ley por unidad de tiempo similitud con el salario garantizado, no quisiera discutir el ejemplo de los empleados de gobierno aquí, pero existen en diferentes fuentes de trabajado que solo

¹⁷ Caballenas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Tercera Edic. edit. Bibliográfica OMEGA. Argentina 25 de junio de 1968 p.599

¹⁸ IDEM

esperan que el día termine para cobrar y sin hacer nada, por que su jornal la tienen asegurada con solo el transcurrir 8 horas ya libraron el día ¡como se dice!

En gran parte del mundo solo existen dos formas de retribuir un salario por unidad de tiempo y unidad de obra, las cuales han sido las más aceptadas por su naturaleza, ya que sus características la hacen viable y fácil de retribuir.

“Las dos formas principales del salario en el mundo capitalista, son el salario por unidad de tiempo y por unidad de obra, llamado este segundo en el lenguaje corriente: salario a destajo. El salario por unidad de tiempo es aquel en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual –formamos la definición de acuerdo con la de jornada del art. 58, el trabajador está a disposición del patrono para prestar su trabajo. En contraste con este principio, el salario por unidad de obra es aquel en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador. La diferencia entre las dos formas, teóricamente bien planteada, se desvanece en la realidad económica, pues para aplicar como medida la unidad de tiempo, tiene que tomarse en consideración la cantidad y calidad del trabajo que deba prestarse, de donde resultan la Fracción III del Artículo 25, que dice que “el escrito en que consten las condiciones de trabajo, deberá contener: el servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible”, y el artículo 27, que expresa que “si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedara obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición”. Y por otra parte, si se aplica como medida la unidad de obra, deberá cuidarse, según dispone el párrafo segundo del artículo 85, que “la retribución que se pague sea tal que para un trabajo normal, en una jornada de 8 horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos. El salario por unidad de obra ha

sido objeto de diversas críticas en todos los tiempos: 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. Pero las disposiciones citadas en el párrafo anterior ofrecen una solución, pues no solamente autorizan al trabajador a solicitar de la junta que determine si el salario fijado permite obtener en 8 horas una cantidad de dinero equivalente al salario mínimo, si no además, de conformidad con el párrafo primero del artículo 85 de la ley nueva, si la cantidad resultante integra un salario remunerador”.¹⁹

El maestro de la cueva, nos hace entrar a la discusión es mejor jornal tanto para el patrón como para el trabajador, ya que Caballenas nos dio una tabla de bien y el mal, con el comentario del maestro de la Cueva, ahora los que dicen son los propios interesados y en una plática entre las dos fuerzas patronal y clase trabajadora.

El salario a comisión considerado desde el punto de vista del Maestro De la Cueva y tomando en cuenta la perspectiva del Derecho Laboral Mexicano.

“El salario a comisión es aquel en que la retribución se mide en función a los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador, de ahí que se diga frecuentemente, y así ocurre en el Artículo 286 de la ley nueva, que dicho salario es una prima sobre la mercancía o servicios vendidos colocados. La definición de esta forma del salario exigió a la Comisión varias horas de meditación, por que la actividad de los agentes de comercio no se dirige únicamente a la venta de mercancías, sino también a la

¹⁹ De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Decima segunda Edic. edit. Porrúa. Tomo I. 1990 p.305

celebración de contratos de uso de maquinaria o de utilización de servicios, sin estar seguros del acierto, los miembros de la Comisión se decidieron por el verbo colocar.”²⁰

La comisión como podríamos definir, la comisión buena el maestro según De la Cueva nos cultiva y dice que es una prima a la que estoy de acuerdo como incentivo es lo mejor que existe desde mi particular punto de vista. Definiremos a continuación en base al criterio del Maestro De la Cueva, la definición de salario a precio integrado.

“La última de las formas mencionadas expresamente en el Artículo 83 de la Ley, es aquel en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrono se propone ejecutar. Esta forma del salario, que cada día se usa menos por los inconvenientes que presenta y por que facilita a un mas la explotación del trabajo, presenta caracteres de los salarios por unidad de tiempo y obra, del primero, por que las prestación de trabajo se cumple en diversas jornadas de 8 horas, de tal suerte que al concluir la obra, el salario debe equivaler a un número determinado de jornadas y dar a cada una de ellas una cantidad equivalente al salario mínimo, por lo menos; y del segundo, por que existe una fijación del salario en función de una obra por realizar.”²¹

Como frases de pagaré, así siento que suena el salario a precio integrado, y así entiendo al maestro De la Cueva aunque sin usarse ya ¡Yo lo afirmo! No se usa, por que el patrón no le convenía pagar un esfuerzo que a él le pareciera. Pero si era grande y que el trabajador, como se dice, hiciera la obra en tres patadas o muy rápido.

²⁰ IDEM

²¹ De la Cueva OP. CIT. P306

3.2 SALARIO INTEGRADO.

Definiremos el salario integrado, que no es otra cosa más que la prestación que lleva dentro del pago del salario y que puede constituirse por los vales, comisiones vales y cualquier prestación en especie que el trabajador adquiera con motivos de su trabajo.

- a) “El salario se integra con la cantidad que en numerario se conviene o determina por día, jornada, semana, decena, quincena o mes. Las demás prestaciones no forman parte del salario, son complementarias o adicionales.
- b) El salario se integra con todas las prestaciones que recibe el trabajador en numerario, sin considerar las prestaciones en especie, por las dificultades de su cuantificación.
- c) El salario se integra con la cantidad convenida o estipulada, y solo aquellas prestaciones que la incrementan, sin considerar el pago de horas extras, vacaciones, días de descanso, etc.
- d) El salario se integra con todas las prestaciones en dinero y en especie que el patrón debe entregar al trabajador por sus servicios.
- e) El salario se integra con prestaciones en numerario y en especie. El numerario implica que se pagará (art.101) en efectivo, en moneda de curso legal no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las prestaciones en especie no podrán superar en valor a la cantidad que se pague en numerario. La cantidad fijada o contenido por cuota diaria, semanal o mensual, no será compensada con prestaciones en especie. El Art. 102 dispone que las prestaciones en especie deberán

ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

- f) El salario esta compuesto por prestaciones permanentes y transitorias o accidentales. El salario como unidad goza de las garantías y normas protectoras que la Ley consigna, de tal suerte que no puede ser objeto de descuentos, tiene a su favor la preferencia, es irrenunciable, se pagará directamente, es nula su cesión etc. De la misma protección goza la cuota diaria, la prima vacacional, el pago de horas extraordinarias a los premios por capacidad, puntualidad y asistencia. La consecuencia de no considerar en el salario alguna prestación por transitoria accidental o unilateral, es que no gozara de la protección del salario, pudiendo en consecuencia ser gravada, renunciable, sujeta a descuentos o pagada no directamente.
- g) El salario se caracteriza por la libre disponibilidad por parte del trabajador. Solo las prestaciones que reúnan estas características forman parte del salario. La definición contenida en el Art. 98, permite establecer las bases de destinación. Cuando el trabajador recibe una cantidad o especie y no puede disponer libremente, ya sea por que los aplique a gastos ordenados por el patrón a la compra de artículos para la prestación de sus servicios, se trate de herramientas de trabajo, de ropa que debe usar en los servicios que preste, no serán salario. El vehículo que se le entregue al chofer, el automóvil que se le de al vendedor, cuando estén afectado a la prestación de servicio, no forma parte del salario.”²²

²² Briseño Ruiz Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Primera Edición. Edit. Harla. México 1985. P360

Resalta que la integración del salario se determina por prestaciones en especie, no solo se puede hablar de salario a si como sea, una sola paga en un determinado tiempo no, sino que con el diario acontecer en la jornada de trabajo se va integrando prestaciones anexas justas y necesarias al sueldo o jornal de la parte trabajadora que pueden ser prestaciones en dinero y en especie.

3.3 CRITERIOS PARA FIJAR EL SALARIO REMUNERADOR.

La naturaleza para determinar el salario esta contenida en nuestra Ley Federal del Trabajo la cual menciona:

“El Artículo 85 nos permite interpretar la base del salario será remuneradora, esto es, conforme al Art. 57, debe de tomarse en cuenta la jornada de trabajo y las circunstancias económicas de la empresa. Nunca será menor al fijado como el mínimo. No se deja al libre acuerdo de las partes su determinación, ya que la Ley dispone que para fijar su importe se tomara en cuenta la calidad y cantidad de trabajo.

- a) Fijación. Este es uno de los aspectos más importantes del salario; en la práctica se han presentado problemas tan graves, al grado de permitirse que con base en las horas que integra la jornada, el salario mínimo será fraccionado. Nuestro mas alto Tribunal ha llegado a estimar donde existe jornada reducida (de 3 o 4 horas), no es lesivo a los derechos del trabajo, el que el salario (incluso el mínimo) se pague en esa porción. La Ley habla de que el salario mínimo es la cantidad MENOR que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo (art. 90). No olvidemos que el patrón y el trabajador fijaran la duración de la jornada que no podrá exceder de los MÁXIMOS legales (art. 59) de 8 horas, 7 y

media y 7 horas, sino que esto implique una jornada de 4 horas se le pueda pagar al trabajador el 50% del salario mínimo.”²³

El Maestro Alberto Briseño Ruiz pone el dedo en la yaga, no obstante que su naturaleza esta bien definida y documentada en la Ley Federal del Trabajo y en la Constitución Federal del Trabajo y en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. La fijación menciona la ley no debe ser inferior al mínimo en la zona geográfica, si rebajan los patronos horas de trabajo, que las reciben pero pagan inferiormente el salario mínimo, a todas luces es un robo y si no le entienden así los ministros de corte pues ellos en su mundo color de rosa y los trabajadores en la realidad.

Otra forma para determinar el criterio y en base a como se deberá pagar el salario esta supeditada a la ley de la oferta y la demanda que al igual que en el Derecho Económico que al haber más dinero disminuye la capacidad del poder adquisitivo de las personas por la devaluación del dinero, así mismo al existir mayores fuentes de trabajo el resarcimiento del trabajo será cada vez menos pagada.

“El punto neurálgico del problema del salario esta en la determinación de la tasa. Al respecto se han formulado numerosas teorías cuyo contenido corresponde a la Economía Política, pero con estrechas relaciones con el Derecho Laboral, que enfoca el salario como la contraprestación que el patrono debe al trabajador por la sesión del esfuerzo y de los servicios de éste a aquél.

A continuación se examinarán las principales teorías formuladas para establecer el salario que cada doctrina o autor considera mas fundado y justo; si bien casi todas las tesis se

²³ Briseño Ruiz OP. CIT. P.366

resienten de incompletas y de no tener presente la constante mutabilidad de los fenómenos económicos.

Corresponde señalar en primer término la teoría de la oferta y la demanda. Según sus partidarios economistas de la Escuela Liberal, el precio de la jornada del obrero se regula como el precio corriente de toda cosa, conforme a la Ley de la oferta y la demanda; según aquellos los salarios se elevan o bajan en razón inversa el número de obreros que se ofrecen para trabajar y en razón directa de la cantidad de trabajo disponible. Esta teoría se resume en la frase celebre del economista COBDEN: “Cuando dos obreros corren tras un patrono, los salarios bajan; cuando dos patronos corren detrás de un obrero, el salario sube.”²⁴

Este criterio para determinar la retribución del salario es el más aplicable, necesita e implica el satisfacer; ejemplo claro con los hermanos indocumentados ahora que están deportando tanto inmigrantes, los granjeros piden que se les autoricen trabajar en sus tierras, pero eso si, bien pagados; esto citado como un ejemplo de que el trabajo sube en tanto sus pagos cuando se necesita o cuando existen muchos empleos, cae en riesgo de crear subempleos.

Otra forma para determinar la forma de fijación del salario, es la Ley de Bronce del Salario, en donde se le da al salario un valor real por el esfuerzo y preparación de cada trabajador.

“Basándose en las teorías económicas de MARX, LASSALLE, observaba que el obrero solamente llega a ganar el salario preciso para poder vivir el y su familia. En el régimen imperante al formularse al análisis, el trabajo constituía una mercancía que se compra y se

²⁴ Caballenas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. 3ra Edic. edit. Bibliografía OMEGA. Argentina 25 de junio de 1968. P.582

vende, con un precio en el mercado: la venden los obreros, la compran los patronos y el salario es su precio.

En todos los comercios, los compradores tratan de adquirir la mercadería al precio que mas se aproxime al costo. El patrono, comprador de trabajo, observa esta regla, calcula el precio de costo del trabajo que el compra; y como ese precio corresponde exactamente al coste de las necesidades mínimas del obrero (lo mismo que el valor de una máquina depende del gasto de carbón, aceite y mantenimiento que ocasiona), el patrono deduce que el salario debe reducirse necesariamente al mínimo ya indicado. “Fatalmente según LASSALLE. El salario está representado por los gastos de manutención y de reproducción del obrero” por los “gastos de amortización del material humano” y según la frase incisiva de NAQUET.”²⁵

No pretendo hacer un ataque en contra de los salarios pagados en la ley de bronce, queda claro que el patrón buscará pagar menos al trabajador y tratarlo como un esclavo obviamente lo es más útil un hombre que una máquina, por que el hombre tiene una obligación normal y las máquinas no saben de obediencia, lealtad y mucho menos de responsabilidad, lamentablemente el trabajador lo único que desea es llegar a su casa y darle de comer a su familia y las necesidades que esta última requiera.

Se me hace importante mencionar un concepto del Dr. Euquierio Guerrero al mencionar a otro autor el cual da su teoría para lo que debe de tener un salario y que es la base de la economía la base del desarrollo económico de una familia de un individuo en la sociedad .

²⁵ IDEM

“Brun y Galland (obra citada, pág. 444 y sigs.) señalan cuatro tendencias contemporáneas en materia de salario: la prima es la adaptación del salario al trabajo efectuado, invocando a este respecto el principio: “A trabajo igual salario igual, sin tener en cuenta diferencias de edad, sexo o nacionalidad”. Ya hicimos algunos comentarios al respecto en diversas partes de esta obra. La segunda tendencia es la de adaptar el salario a la situación familiar y social del trabajador. En este aspecto se mencionan las prestaciones de seguridad social como la asistencia médica al trabajador y a su familia, en el caso de enfermedades naturales, la canastilla de maternidad y la pensión de invalidez, vejez y cesantía, pues por todos esos medios se incrementa el salario. La tercera tendencia es la adaptación del salario a la economía general o a la productividad de la empresa. En Francia, el Gobierno ha decidido examinar la situación económica general en un momento dado y, al advertir cierta mejoría, aumentar los salarios mas bajos. En los Estados Unidos de Norteamérica ha habido acuerdos, como el de la Ford Motor Co., en que se establecen aumentos de salario en razón de las utilidades obtenidas por la empresa. La cuarta y última tendencia es la de obtener la seguridad del salario, o sea, el mantener el poder adquisitivo del mismo, para lo cual se sugiere la escala móvil de salarios. En los Estados Unidos también la Ford Motor Co., constituyó un fondo de seguro para desempleo, lo que viene a implicar la realización de una tendencia similar a la señalada.”²⁶

En noviembre de 1962 fueron reformadas algunas fracciones del Artículo 123 de la Constitución Federal y la reforma abarcó la materia relacionada con el salario mínimo, para

²⁶ Caballenas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. 3ra Edic. edit. Bibliografía OMEGA. Argentina 25 de junio de 1968. P.585

establecer claramente la existencia de los salarios mínimos generales y los salarios mínimos profesionales. El texto de la Fracción VI quedó en la siguiente forma:

“VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros seguirán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicaran en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales, “Los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijaran considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

“Los salarios mínimos se fijaran por Comisiones Regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrara en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales.”²⁷

3.4 IMPORTE DEL SALARIO PARA EFECTOS DE INDEMNIZACIÓN.

En la Ley Federal del Trabajo se establece en su artículo 89 como deberán ser pagadas las indemnizaciones a las cuales tenga derecho un trabajador y que se define de la siguiente manera:

“Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la

²⁷ Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo, 74ava. Edición. Edit. Porrúa. P.64

indemnización, incluyendo en el la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84. “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 promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento. Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.”²⁸

El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo está aunado con el artículo 5 de nuestra Constitución al establecer que se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, esto lo podríamos entender que al momento de obtener alguna indemnización debo tomar el último salario diario que obtuve, y así fuera quincenal o semanal dividirlo hasta sacar lo que corresponda a un día puesto que independientemente del por que nazca la indemnización, tiene ya acumuladas como salario integrado las prestaciones por el solo paso del tiempo en el trabajo, o si mejor lo vemos así se han ganado día con día y que son parte del salario, para esto tuvo que haber una reforma a las leyes que llevó muchos años, comenzando por las Leyes de Indias, seguida de los Sentimientos de la Nación, Constitución de 1817, y peleó tanto el pueblo de México para que se respetara el salario, para que su esfuerzo por su trabajo valiera la pena, este artículo garantiza el respeto de la indemnización. Ya que existen patrones muy abusados que ofrezcan de mala fe alguna indemnización y que no es permitido por la ley (pero lo siguen

²⁸ Caballenas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. 3ra Edic. edit. Bibliografía OMEGA. Argentina 25 de junio de 1968. P.590

haciendo) debe informarse a todos los trabajadores que si es despedido injustamente o que si les liquidan, su salario no deberá ser tocado puesto que la Ley menciona que deberá tomarse el último salario como bueno por así decirlo para la indemnización, sueldo integro, entendiéndose también que las comisiones deben ser tomadas en cuenta en la cuantificación de las indemnizaciones al crearse entre el salario y las comisiones un solo salario que se dividirá y se obtendrá a lo que realmente gana el trabajador por día.

Ahora comentaré más el Artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo, el cual determina que para medir la indemnización por riesgos de trabajo y las indemnizaciones en general no podrá exceder dos salario mínimos, se entiende que será vigente en la zona en donde prestaba el servicio el trabajador, vigilando a si y teniendo un conjunto de dos disposiciones en la misma Ley y que el citado artículo 84 menciona que para pagar las indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador, o explotan trabajadores que ganaban más de dos salarios mínimos, o simplemente eran dueños de fábricas, bueno el por que esta disposición del artículo 486 no es de éste estudio, sino para que mediante la investigación , el salario debe ser pagado íntegramente como lo estipula el artículo 89 y no debe aplicarse lo establecido en el artículo 486 y no robarle por que esa es la palabra es un robo en camino despoblado, por que si el trabajador gana más de dos salarios mínimos, no debe de disminuirse a solo dos, que tal que los legisladores tuvieran algún puesto en alguna empresa y ganaran 8 veces el salario mínimo que los indemnizaran y que solo le dieran muy poquito dinero, no les parecería, eso es lo que no pensó el legislador ahora esta ahí y si lo quitaran quedaría como antecedentes, dirían si fueran patrones, ¡pero y por que tengo que pagar más si antes no era así!, no obstante antes de la disposición del artículo 486 y así también en el artículo 484 menciona a que se refiere este título, se tomará como base el salario que esperaba al

trabajador al ocurrir el riesgo, por tanto cabe suponer que como parece el artículo 486 quede ahí muy mal y en si va en contra de la redacción del capítulo cualquiera que lea la ley, y comienza por el Artículo 484 que no hay disminuciones, pero al continuar tremendo chasco le causara, y si ésta persona gana más de dos salarios mínimos lo primero que se ocurrirá decir será que ¡me robaron!, para esto la Ley, y frases como esa a la cual me uno y manifiesto, deben pagarse las indemnizaciones por riesgo de trabajo íntegramente.

CAPÍTULO IV

LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

4.1 CONCEPTO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Solo en México se puede hablar de prima de antigüedad pues es creada por los legisladores de ese tiempo, en el año 1970 , como una forma de darle un poco más de prestaciones a los trabajadores, se habla mucho de prestaciones en todo el mundo pues su importancia crea en los trabajadores un sin número de ganancias a corto y largo plazo, pues a mejores prestaciones mejores cosas para los trabajadores, pues los bienes y servicios se compran con dinero , considero que esta prestación de la prima de antigüedad fue en esa época propulsada por buenos legisladores, que pensaron estas prestaciones con una gran capacidad analítica, hoy en día solo vemos adecuaciones a ley para perjudicar al pueblo en general, para poder acceder a mejores salarios, pero ¡ para los diputados!, a través de subir impuestos, contribuciones, no creo que existan legisladores ahora tan capaces como para poder entender el conjunto de cosas que crea una buena política económica, más sin embargo considero oportuno hacer una referencia a la comisión que integró estas prestaciones en los años setentas, y el poder legislativo que promulgó esta nueva ley federal del trabajo en esos años.

En mil novecientos treinta y uno los miembros del poder legislativo procuraban para México y sus trabajadores una nueva Ley Federal del Trabajo que incluyera una prestación que por el solo paso del tiempo se gestara por sí sola para beneficio del trabajador , pues es muy común que los trabajadores en México generen antigüedad

pues, a diferencia de otros países el trabajador es más estable en una sola fuente de trabajo, y varios factores son los que le dan al trabajador mexicano el que tenga la particularidad de quedarse en la fuente de trabajo mas tiempo que otros trabajadores de otros países, pues tendemos a buscar un trabajo que se encuentre cerca de nuestros domicilios, un trabajo que donde el trabajador se sienta feliz por las condiciones que el patrón crea en las fuentes de trabajo, es importante mencionar que el legislador del tiempo de los setentas, tenía visión de que el trabajador día a día contara con mejores condiciones de trabajo y así crear productividad en las empresas y las empresas crearan riqueza y estabilidad económica en su entorno y a su vez en el país, pues es responsabilidad del legislador crear leyes que no solo beneficien a un solo grupo sino que beneficien a todos, comentaré y expongo un comentario que hace el maestro de la Cueva en cuanto se refiere al plan de proyecto de ley de la Ley Federal del Trabajo que tenemos en la actualidad .

“Los miembros de la Comisión no se resolvían a abandonar el tema de la antigüedad de los trabajadores, pues sentían que algo faltaba: el derecho de antigüedad, dijo uno de ellos, es un derecho hermoso, compañero de la vida del trabajador, y punto de partida y sostén de otros derechos, como en los aumentos en el periodo de vacaciones, en los ascensos o en los reajustes para la implantación de maquinaria nueva, los que deben efectuarse separando a los trabajadores de menor antigüedad, derechos que son también hermosos; pero hace falta que produzca un efecto propio, a fin de que resplandezca con su máxima intensidad. En el ir y venir del intercambio de opiniones, surgió *la idea de la prima de antigüedad*, una institución nueva que proporciona un beneficio por el solo hecho del número de años de trabajo, que nació de la contemplación de la energía de trabajo de cada

persona anualmente entregada a la empresa, gastada y enterrada junto a las máquinas, como una fuerza anónima que hizo posible el crecimiento de la empresa y el enriquecimiento de los accionistas.”¹

Podemos hablar que el legislador se adelantó a su tiempo al crear esta prestación que en solo en México se conoce como prima de antigüedad y que por el solo paso del tiempo crea dinero a razón de indemnización, pues las prestaciones así también pueden ser de otro tipo tal es el caso de las vacaciones, y esta prima de antigüedad nace como una prestación que mi juicio recompensa el arduo trabajo del trabajador de día a día se genera y que el maestro Mario de la Cueva hace un comentario y que dice .

“La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social: éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionan con el trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo, o expresado con otras palabras: es una institución emparentada con la que se conoce con el nombre de *fondo de ahorro*, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social.”²

¹ De la Cueva Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I decima segunda edición. Edit. Porrúa 1990. p 339

² De la Cueva Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I decima segunda edición. Edit. Porrúa 1990. p 399

El maestro de la Cueva hace una definición nombrando lo que para mi pensamiento es el alma de la prestación llamada prima de antigüedad, y que menciona que se genera por el solo paso del tiempo pues se trata de hablar del desgaste natural que sufre el cuerpo humano en cualquiera de sus formas, ya sea vejez o enfermedad, el cuerpo día a día ya no tiene la misma capacidad para llevar a tareas de ardua labor sin que se cree un malestar al cuerpo humano.

Pocos conceptos encontraremos en cuanto se refiere a la prima de antigüedad pues dado que es derecho que solo se menciona en la Ley Federal de Trabajo, al hablarse de su cuantificación pero no de su definición.

Es por tanto que menciono la clasificación que da el maestro Juan Palomar De Miguel muy sencilla pero con mucha definición nos dice que la prima de antigüedad es “derecho patrimonial que tienen los trabajadores, generado por la antigüedad en el servicio.”³

Me gusta el concepto del maestro Juan Palomar De Miguel, pues aunque la Ley Federal del Trabajo no lo mencione es el derecho de adquirir en dinero cierto número de salarios por el simple paso del tiempo en la fuente de trabajo, en otros países no existe como tal la prima de antigüedad, pero si se menciona para deducir la indemnización en cuanto se refiere a la pensión que recibe un trabajador, por concepto de jubilación, pues es muy claro el concepto de prima de antigüedad, y es que solo se forma con el transcurso del tiempo, y que se sigue generando como un plus al trabajo, dado que el trabajador ofrece a la fuente de trabajo su vida, su tiempo, su esfuerzo, pues incluso los sentimientos que este pueda generar a la fuente

³ Palomar de Miguel Juan Diccionario para juristas derechos Reservados Mayo, México 1981 p 1075

de trabajo , pues cuántas veces no nos hemos enterado, de que a un trabajador le ofrecen un trabajo, con un mejor salario pero, antepone, los compañeros de trabajo pues incluso al buen trato recibe de sus patrones, y que por ello sea la prima de antigüedad una prestación bien pensada y proteccionista para los trabajadores en México.

Otro comentario que encontré de prima de antigüedad que el maestro Baltazar Cavazos Flores interpreta y menciona.

“ Pensamos que si la prima no es un derecho indemnizatorio se debe pagar, técnicamente a todos los trabajadores independientemente de su antigüedad y de que sean o no de planta, el pago debe hacerse en proporción al tiempo trabajado sin distinciones de ninguna especie .

La prima también tendría que pagarse de acuerdo con el salario real de cada trabajador ya que eso sería, en justicia, lo correcto consideramos que si la prima se paga al trabajador que comete un delito, también se debe pagar al que se retire de manera voluntaria , independientemente de los años que tenga de servicios en contra, sostenemos que no existe razón jurídica alguna valedera para que la prima se pague en caso de muerte o de retiro voluntario con más de 15 , desde la fecha de ingreso del trabajador a la empresa, ya que se trata de un derecho nuevo y en consecuencia , en todos los casos, se debe de recurrir a partir del primero de mayo de 1970 por lo tanto estimamos que nuestra jurisprudencia es precisamente anticonstitucional por que obliga a la empresa a pagar prestaciones con efectos retroactivos .”⁴

⁴ Cavazos Baltazar 40 lecciones de derecho laboral editorial trillas Novena edición p 204

A continuación voy a exponer un concepto que encontré, en lo referente a prima de antigüedad en España, se entiende por prima de antigüedad, hablando solo de prima no de antigüedad, pero tiene una vertiente al concepto, del que se usa en México como la prima de antigüedad, parecida, no es la prima de antigüedad de España pero con una connotación similar, y que en España funciona así, y pienso que en un futuro esta prestación de España cambiará para ser prima de antigüedad, “la prima es generalmente, una parte del salario, su razón de ser descansa, normalmente en el incremento que se concede al trabajador, sobre un mínimo ya establecido, y que se le reconoce en base a determinados factores, casi siempre teniendo en cuenta el rendimiento. La prima constituye, pues, en la mayoría de los casos, una forma mixta de retribución, un verdadero salario por tarea en el que se combinan la remuneración por unidad de tiempo y el incremento otorgado en función del mayor rendimiento del trabajador.

La remuneración con prima es una remuneración con incentivo, en la que se <<premián>> el mayor rendimiento o el mejor resultado. La determinación de la prima se hace mediante un sistema de tarifas en cuyo cálculo se tienen en cuenta muy diversos elementos: grado de especialización del trabajo, desgaste físico del trabajador, dureza del trabajo encomendado, peligrosidad, importancia económica del trabajo a realizar para la empresa, etcétera.

Generalmente la prima garantiza al trabajador la percepción de una cantidad determinada, calculada ésta sobre lo constituye la normal retribución de un trabajador de la misma categoría profesional que quien presta sus servicios a prima.

Las primas en cuanto son periódicas se reconocen como contraprestación del trabajo y se otorgan a la misma persona que realizó el servicio pueden ser estimadas como auténticas formas de salario, o al menos cabe desde luego, considerarlas como parte de la remuneración.”⁵

Al hablar de un mayor rendimiento, es sin duda una definición intrínseca de lo que es la prima de antigüedad en México pues ésta se da por si sola por el paso del tiempo, mas así es que es un mayor rendimiento, que por el solo paso del tiempo pues existen conceptos que mencionan que el trabajar en un solo lugar da pie al aburrimiento y estar en la lucha constante de no aburrirse en el trabajo yo creo que pudiera tomarse como un mayor rendimiento y que bien pudiera agregársele a la definición que da el maestro Juan Palomar De Miguel.

Otra forma de interpretar las primas de antigüedad es como en los comentarios del maestro Brun y Galland que el maestro Euquerio Guerrero nos refiere para con esta prestación que la ley federal del trabajo menciona.

“Brun y Galland (obra citada, pág. 444 y sigs.) señalan cuatro tendencias contemporáneas en materia de salario: la prima es la adaptación del salario al trabajo efectuado, invocando a este respecto el principio: “a trabajo igual salario igual, sin tener en cuenta diferencias de edad, sexo o nacionalidad”. Ya hicimos algunos comentarios al respecto en diversas partes de esta obra. La segunda tendencia es la de adaptar el salario a la situación familiar y social del trabajador. En este aspecto se mencionan las prestaciones de seguridad social como la asistencia médica al trabajador y a su familia, en el caso de enfermedades naturales, la canastilla de maternidad y la pensión de invalidez, vejez y cesantía, pues por todos esos

⁵ Alonso García Manuel derecho del trabajo tomo II editorial José M Bosch Barcelona 1960 p 485

medios se incrementa el salario. La tercera tendencia es la adaptación del salario a la economía general o a la productividad de la empresa. En Francia, el gobierno ha decidido examinar la situación económica general en un momento dado y al advertir cierta mejoría, aumentar los salarios mas bajos. En los Estados Unidos de Norteamérica ha habido acuerdos, como el de la Ford Motor Co., en que se establecen aumentos de salario en razón de las utilidades obtenidas por la empresa. La cuarta y última tendencia es la de obtener la seguridad del salario, o sea, el mantener el poder adquisitivo del mismo, para lo cual se sugiere la escala móvil de salarios. En los Estados Unidos también la Ford Motor, constituyó un fondo de seguro para desempleo, lo que viene a implicar la realización de una tendencia similar a la señalada.”⁶

Solo son conceptos diferentes, nombrados por varios autores en los que se manifiestan las ideas de lo que es en si la prima de antigüedad es en México pues como hemos visto la prima de antigüedad es un derecho bien definido y es una prestación muy adelantada a su época pues en otros países como España solo es prima un concepto a lo que vienen siendo los bonos, y las propinas, en este país, ésta prestación la prima de antigüedad, va encaminada a la vejez y a la jubilación, reafirmo mi comentario de que la prima de antigüedad es una prestación que debe ser valorada, pues el legislador desde mi particular punto de vista se puso muy listo para que los trabajadores tuvieran un poco más de derechos en su haber , en lo referente a las prestaciones, pues es muy claro que en lo que consierne a las prestaciones que en México se da esta prestación, a servido de base para los

⁶ Guerrero Euquerio Manual del derecho del trabajo editorial Porrúa Octava edición 1960 p 155

diferentes contratos laborales, pues incluso esta prestación en algunas empresas y sobre todo en el gobierno se incrementan, es el plus de las indemnizaciones, en el gobierno o en empresas trasnacionales.

4.2 PROCEDENCIA.

En 1931 el proyecto de ley para aprobar la ley federal del trabajo los miembros de la comisión del poder legislativo dieron una nueva prestación al anexar a esta ley la antigüedad y que como fuente de inspiración, debemos recordar donde nació la antigüedad de los trabajadores ya que no solamente debemos aprender los artículos y su aplicación de la norma jurídica sino que también debemos indagar en el tiempo, cuándo y porque se adecuaron nuevas normas a la ley también debemos de enterarnos , cuando para que por así decirlo tener un poco de cultura jurídica , pues difícil en el cotidiano enterarse de la historia de las leyes, porque muchas veces ni en la exposición de motivos de la promulgación de una norma se refieren de la historia, así el maestro Mario De la Cueva hace un comentario al respecto de lo que tuvieron que pasar esos legisladores en esa época.

“Al programa la Comisión redactora del proyecto las normas sobre la antigüedad de los trabajadores de la empresa, recordó (consúltese el capítulo *La estabilidad en el trabajo*, apartado: *Idea, razón y caracteres de la estabilidad en el trabajo*) que la estabilidad en el trabajo es la base indispensable para su vida, pues si los trabajadores pudieran ser despedidos libremente, no podrían ganarse los efectos que fluyen del derecho de antigüedad o se volverían precarios, por lo menos. Pero cimentada la antigüedad y reconocida legalmente, por una parte se convierte en una de las ideas-fuerza destinadas a completar la

transformación de la empresa, ya que, por virtud de ella, los trabajadores adquieren un haz de derechos que constituye una limitación más al viejo poder soberano del empresario, y por otra, su función es servir de sostén a esos derechos, como en las vacaciones o en los reajustes y a los que analizaremos en los apartados subsecuentes, la prima de antigüedad, los derechos de preferencia y el derecho al ascenso.

La Ley de 1931 no mencionó la antigüedad como derecho de los trabajadores, pero para defender su estabilidad en el trabajo impuso a los empresarios, en los casos de negativa a cumplir un laudo de reinstalación, la obligación de pagar una indemnización de veinte días de salario por cada año de antigüedad; y en ocasión del trabajo ferrocarrilero ordenó que “cuando un trabajador esté próximo a cumplir el tiempo de servicios necesario para su jubilación, no sería separado de su trabajo sino por causa especialmente grave”. Hizo también acto de presencia el derecho de antigüedad en la fijación del período de vacaciones, que aumentaba con los años de trabajo.

El reconocimiento de la antigüedad como un derecho, fue una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, tiempo antes de que la legislación lo reconociera expresamente. Ahí se dio una manifestación excelente de la naturaleza dinámica del derecho del trabajo y de la importancia de los contratos colectivos como instrumentos de superación de los mínimos consignados en la Constitución y en la Ley.”⁷

Así también el maestro De la Cueva hace un comentario de lo que la prima de antigüedad, tiene como fondo y en que se basa la mencionada prestación de la prima de antigüedad.

⁷ De la Cueva Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I decima segunda edición. Edit. Porrúa 1990. p 397

“La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social: éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionan con el trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo, o expresado con otras palabras: es una institución emparentada con la que se conoce con el nombre de *fondo de ahorro*, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social.”⁸

La procedencia de la prima de antigüedad tiene que estar vinculada a una ley, por ser en este caso una prestación y que es muy independientemente de otras de seguridad social, pues incluso los inicios de las afores de ahora fue el (sar) que era el salario de ahorro para el retiro y que día a día evolucionó hasta convertirse ahora en toda una institución que es así también manejada esta prestación por otras instituciones ahora los bancos, pero la prestación de la prima de antigüedad es aquella que paga el patrón al final de la relación laboral únicamente ya sea por edad avanzada enfermedad o accidente.

Al hablar de procedencia de la prima de antigüedad hay que hacer un paréntesis en lo referente a que es un derecho protegido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 5 (cinco) protege a al trabajador dando seguridad a su salario de este último pues menciona el artículo 5 (cinco) y a la letra dice por cierto en su última reforma de fecha, 31 DE DICIEMBRE DE 1974)

⁸ De la Cueva Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I decima segunda edición. Edit. Porrúa 1990. p 399

“Art 5, a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.” Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.”⁹

En la pasada definición del artículo 5 (cinco) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se destaca las palabras “nadie puede ser privado del producto de su trabajo” y esta garantía individual que tiene la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para mi manera de pensar es sin duda un derecho bien protegido, pues el trabajo siempre se traducirá en dinero, ya sea para el trabajador como pago de este o como productividad generada en la fuente de trabajo, que buena protección al trabajo por parte del legislador pues hablamos en capítulos anteriores de los abusos que sufrían los trabajadores antes de implementarse las garantías individuales al salario y a los derechos de los trabajadores, pues antes de estas reformas y protecciones al salario se cometían robos al esfuerzo humano que se traduce en trabajo, y ganancia para la parte patronal, como ya lo mencioné antes es Derecho Constitucional un derecho de la Carta Magna un derecho que esta por encima de cualquier ley o reglamento y cualquier ley o reglamento que esté en contra de lo que diga la Carta Magna será declarado nulo.

⁹ México Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, edit. Porrúa p. 4

Para hablar de procedencia de la prima de antigüedad tenemos que hablar de lo que marca la Ley Federal del Trabajo en su artículo 162 fracción tercera, que hablando de constitucionalidad, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reglamenta la Ley Federal del Trabajo y a su vez la ley hace referencia a la procedencia de la prima de antigüedad.

“La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.”¹⁰

La Ley Federal del Trabajo nos marca que por cualquier causa el trabajador puede allegarse de la prestación llamada prima de antigüedad marcando 15 años trabajando para poder recibirla, cuando se separen voluntariamente de su empleo, pero así también los que sean separados de su empleo por causa justificada o injustificada, lo que hace ver que el legislador pensó en las posibles causas que podrían generarse cuando el trabajador pidiera su prestación en este caso la prima de antigüedad, y que ésta no sea materia de valoración si tenía o no tenía derecho a ella ya que es derecho que se adquiere por el simple paso del tiempo en la fuente de trabajo, es importante especificar que en la Ley Federal del Trabajo en su artículo quinto transitorio manifiesta otra característica para su cuantificación y para eso expongo el artículo 5 transitorio de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁰ Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo, 74ava. Edición. Edit. Porrúa. P 458

“Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 a los trabajadores que ya estén presentando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta Ley, se observarán las normas siguientes.”¹¹

Menciona algo muy poco visto pero al fin e importante dentro de la cuantificación y es que el artículo 5 transitorio de la Ley Federal del Trabajo y manifiesta, que estén prestando sus servicios a una empresa, pero tenemos que ser objetivos en el ámbito del derecho, empresa es todo aquella fuente de trabajo, y nos da así también una serie de reglas para hacer el pago de la prima de antigüedad y que en el apartado de cuantificación veremos como se determina .

4.3 CUANTIFICACIÓN.

Primeramente para determinar el monto a que tiene derecho un trabajador de su prima de antigüedad deberemos acudir a lo establecido en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice:

“Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I.- “La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.”¹²

En la vida diaria es operante esta aplicación a la prima de antigüedad, mas no sin antes mencionar que en las empresas trasnacionales o grandes cadenas de

¹¹ Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo, 74ava. Edición. Edit. Porrúa. P 458

¹² Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo, 74ava. Edición. Edit. Porrúa. P 458

supermercados bancos por así decirlo en grandes empresas, los trabajadores en sus contratos tienen estipuladas prestaciones mayores a las de la ley, sin que esto este prohibido, y puede recibir un trabajador mucho más que solo 12 doce días de salario al año.

Es importante señalar que se encuentran en la Ley Federal del Trabajo ciertos porcentajes, por los cuales un trabajador puede recibir su pago de la prima de antigüedad diferidos y que en cierta forma se puede tomar esto como un tipo cuantificación de esta prestación y se encuentran contemplados en el artículo 162 y que son las siguientes:

Artículo 162 fracción II.

“Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486.”¹³

En este apartado de la ley referentemente a esta segunda fracción enumerada, nos remonta a los artículos de la Ley Federal del Trabajo y que su artículo 485 “La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.”¹⁴

Simplemente así en la vida cotidiana nos enfrentamos a situaciones donde el patrón en una empresa hace quitas del sueldo de los trabajadores con el dicho de pagar el seguro social, o una cuota que a este último se le ocurra, por tanto el legislador dio una acción protectora al salario y al trabajador lo que es su salario que en este caso es su patrimonio, nunca podrá ser inferior al mínimo, si bien es cierto en toda la República existen diversas entidades donde el salario es variable a otras entidades de la República comprendemos que así sea el norte o el centro de la

¹³ IDEM

¹⁴ IDEM

República Mexicana el salario nunca será el inferior al establecido por la comisión en el poder legislativo para regular el salario en todas las aéreas geográficas del país, si bien es cierto existen inspectores del trabajo que deambulan por todo el país es también cierto que no siempre se tiene una certeza de que se cumplan con las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo, pues nos enfrentamos a una crisis que vive el país y que en estos tiempos hasta incluso esa crisis se ha vuelto mundial, ahora incluso los trabajadores crean para así mismos, vicios en la propia sociedad, al permitir que se le pague menos del sueldo mínimo, pues por la ya mencionada crisis un trabajador prefiere ganar menos del mínimo que no tener que comer, una realidad que esta ahí, en los centros de trabajo, creer que no existen esos abusos es caer en no ser objetivo en lo que realmente pasa en el México y en el mundo.

Lo que es simple en lo referente a las liquidaciones laborales mejormente llamada indemnizaciones, éstas nunca serán por debajo de lo que el sueldo mínimo se encuentre en ese momento, y el artículo 486 impone un máximo para pagar las indemnizaciones.

“Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerara esa cantidad como salario máximo, si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.”¹⁵

¹⁵ Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo, 74ava. Edición. Edit. Porrúa. P 210

Lo que hace comentar que en cualquier lugar de la República Mexicana sea cual sea el salario para determinar las indemnizaciones se tomará como máximo lo que den de sumar dos salarios mínimos en la región geográfica que se lleve a cabo el pago de las indemnizaciones llamadas por el vulgo liquidaciones, creo que esta acción de poner un tope máximo a dos salarios mínimos, para determinar el monto de las indemnizaciones lo considero una acción proteccionista para la industria pero así también considero que denigran el esfuerzo por la clase trabajadora con más necesidades pues estoy segura de que el grado de desgaste que sufre un trabajador de la industria de la construcción es mucho, mucho mayor al que realiza un trabajador de la educación, y es ahí donde el legislador tiene que entender que existen carencias dentro de esa clase obrera, que esta desprotegida, me viene a mi mente la prestación que tienen los ex presidentes de la República Mexicana, está excedida y por mucho con mas de dos salarios mínimos, y esta falta de justicia compete solamente arreglarla al poder legislativo, yo se que mis comentarios son un tanto alarmistas pero ahí están y son parte de nuestra cotidianidad.

Así también como liquidaciones ahora la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo menciona a la letra.

“La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.”¹⁶

¹⁶ De la Cueva op.cit.p40

Este artículo menciona todas las hipótesis posibles que se le ocurrieron al legislador para el pago de la prima de antigüedad, y es que la prima de antigüedad es una prestación que siempre estará ahí y siempre aumentará con el solo transcurso del tiempo, cuando se inicio esta reforma al incluir que los trabajadores tendrían derecho al pago de la prima de antigüedad se comenta que existieron varios amparos en contra de ésta ley, por que los trabajadores creían que tendrían que tener en la fuente de trabajo de 15 años para poder acceder a esta prestación, por ello es que la interpretación de este artículo en su primera parte es confuso pero al referirnos a todo el artículo menciona también que se tiene derecho a la mencionada prestación ya sea por despido justificado o injustificado o por la sola voluntad del trabajador a separarse de su empleo de la misma manera comentaremos la fracción cuarta del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo que dice.

“Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntariamente de los trabajadores, se observaran las normas siguientes:

- a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
- b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
- c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá

diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.”¹⁷

Pocos comentarios se pueden hacer de este artículo que solo da la base para que se siga una adecuada liquidación por parte de las empresas y los patrones para no descapitalizarse, y mantener las fuentes de trabajo sin deuda para así tener productividad que lo que le da vida a las naciones a través de generar riqueza, en cuanto al inciso (a) del mencionado artículo nos refiere que si es un diez porciento de los trabajadores que se retira de una empresa en el lapso de un año o que los trabajadores sea de la misma categoría el pago se hará en el momento del retiro, siento que el legislador pensó siempre a futuro pues cuando esta ley se promulgó no existían los grandes emporios de fábricas y fuentes de trabajo como existen en la actualidad antes las grandes fábricas solo permanecían en la ciudad de México pues la riqueza estaba contenida en esa gran ciudad y que su ejemplo de industria motivó al legislador a prever el caso de que la industria no se descapitalizara y así también a que los empleados que se retiraran voluntariamente tuvieran su prestación llamada prima de antigüedad.

Comentaré la fracción quinta de la Ley Federal del Trabajo que dice;

“En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; ”¹⁸ y la mencionada fracción nos remite al artículo 501 que a la letra dice ;

“Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

¹⁷ Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo, 74ava. Edición. Edit. Porrúa. P62

¹⁸ Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo, 74ava. Edición. Edit. Porrúa. P62

I. La viuda o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más;

II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieren permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, pero si al morir el trabajador, hombre o mujer, mantenía relaciones de concubinato;

IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada uno dependía de él;

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.”¹⁹

Muy prácticas son las reglas que enumera el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, para hacer el pago de las indemnizaciones laborales cuando el trabajador fallese pues incluso el legislador bien vivo, adjudica al Seguro Social las indemnizaciones cuando no hay ninguna de las personas mencionadas que pueda recibir la indemnización en el artículo mencionado.

¹⁹ Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo, 74ava. Edición. Edit. Porrúa. P 62

La fracción primera del artículo 501 nos hace referencia al derecho que tiene la esposa del de cujus de la parte trabajadora y menciona la ley la viuda, o el viudo, y quiero hacer una manifestación de una idea, considero que el legislador tendrá que ampliar el concepto de este artículo por que ya existe la ley de convivencia familiar y que reconoce ya como matrimonio el que se genera de dos personas del mismo sexo, a lo que el legislador tendrá que ampliar la ley mencionando el viudo del marido o viuda de la esposa o concubinario tratándose de la pareja cuando los dos son hombres y concubina tratándose de la pareja de la mujer cuando las dos son mujeres, tratándose obviamente de personas que tengan un contrato de convivencia familiar, así también hablando de este mismo artículo, menciona que tendrán derecho a la indemnización por caso de muerte y bueno es en referencia a que estamos hablando de la prima de antigüedad, y tendrá derecho el hijo que tenga una discapacidad del 50% así como de los hijos menores de dieciséis años, aunque en el comentario de una servidora los menores de dieciséis años considero es una muy buena opción que dio el legislador pues en cierto grado aun los jóvenes de dieciséis años tienen una necesidad de apoyo económico, más aún así la persona que tiene una discapacidad lo que, hace ver que el legislador ha previsto considerablemente estos problemas de la cotidianidad.

Mencionando que en su fracción segunda el mencionado artículo 501 y que dice los ascendientes concurrirán con los que tuvieron mejor derecho de preferencia según la fracción primera del artículo 501 y que exime de cualquier responsabilidad del que tuvo mejor derecho a la indemnización si los que recurren ante este no dependían económicamente del trabajador que dio origen a la indemnización .

En su fracción tercera el mencionado artículo 501 menciona que a falta de esposo o esposa tendrán derecho a la indemnización los hijos así como los que no dependían económicamente de este, pero entramos otra vez en conflicto a la falta de adecuación que tiene la Ley Federal del Trabajo pues menciona que tendrá derecho a la indemnización la persona que vivió cinco años anteriores a la muerte del trabajador como si fuera su cónyuge pues en la actualidad no se necesita tener tanto tiempo viviendo con una persona para alcanzar el grado de concubinario por lo que el legislador esta norma ya le viene pisando los talones para su adecuación a la cotidianidad, pues hoy en día es muy común que las parejas ya no se casan, y tienen hijos sin estar casados, pues incluso en estos tiempos rebasó la normatividad de la Ley Federal del Trabajo pues los divorciados con hijos se casan y se juntan creando nuevas obligaciones que antes en derecho no se tomaban en cuenta.

Comentando la fracción cuarta de esta misma disposición esta fracción desde mi particular punto de vista menciona que son aquellas personas que no se han nombrado en la fracciones anteriores pero que es loable que estén viviendo con el trabajador de cuyos y que pueden ser hermanos primos he incluso padres.

En su fracción quinta el mencionado artículo nos hace partícipes que a falta de cualquier pariente consanguíneo o por afinidad el seguro social será quien reciba el pago de la muerte del trabajador fallecido.

Quiero hacer mención de un comentario que los maestros Alberto y Jorge Trueba mencionan en la Ley Federal del Trabajo, que ellos comentan al artículo y que se comentó en líneas anteriores.

“Las fracciones III y IV constituyen una reforma acertada, de acuerdo con la tesis que sostuvimos en el sentido de que la antigua fracción III desvirtuaba la teoría de la dependencia económica en relación con las concubinas, reproduciendo en parte el artículo 1635 del código civil. También manifestamos nuestro repudio a la fracción III que ahora se reforma, toda vez que como aparece en nuestro comentario anterior consideramos lamentable la penetración del derecho privado en el derecho en el derecho laboral originado una burda injusticia para las concubinas, ninguna tenía derecho a la indemnización aunque las dos dependieran económicamente de él, por fortuna desapareció ya éste “puritanismo jurídico” y se tomo en cuenta nuestra crítica: La indemnización debe repartirse entre quienes dependen económicamente de trabajador, así mismo, tomando en cuenta nuestra sugerencia, se refiere a la fracción IV el legislador de 1970 incurrió en lamentable error al utilizar el termino “concubino” que no existe en el lenguaje español ni en el jurídico, toda vez que el vocablo correcto es el de concubinario tratándose del hombre y concubina por el que respecta a la mujer.”²⁰

Por último la fracción cuarta del artículo 162 menciona:

“La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.”²¹

Son muy claras las formas de pago de la prima de antigüedad a lo que se refiere esta ley en el primer inciso del apartado de este artículo 162 pues manifiesta la ley que hay que pagar en forma inmediata la prestación de la prima de antigüedad a los trabajadores.

²⁰ Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo, 74ava. Edición. Edit. Porrúa. P62

²¹ IDEM

En segundo término el inciso (b) del artículo 162 fracción cuarta de la Ley Federal del Trabajo estipula que los trabajadores que excedan el diez por ciento se les pagará su prestación en un año y se les pagará de forma inmediata a los primeros trabajadores que se retiren.

A continuación expondré un comentario del maestro Mario de la Cueva que por demás esta decir que menciona lo que dice Ley Federal del Trabajo en su artículo 162 pero con otras palabras, ya que su grado de estudio nos revela una forma de interpretación que se admira y menciona.

“El monto de la prima: la prestación nueva consiste en una cantidad igual al importe de doce días de salario por cada año de trabajo, y debe pagarse el día en que el trabajador queda separado del trabajo o el en que fallece; por lo tanto, si su antigüedad es de veinte años, la prima ascenderá al salario de doscientos cuarenta días. Para determinar el importe del salario debe considerarse la totalidad de las prestaciones que lo integren el día en que se pague el total de las primas acumuladas. Sin embargo, la Ley, de la misma manera que en el problema de los riesgos de trabajo, señaló un salario tope, pero en lugar de fijar un tope invariable, según lo hizo la ley de 1931 para los riesgos de trabajo, estableció una variable, consistente en el doble del salario mínimo, lo que da por resultado que si éste es de cuarenta pesos diarios, el monto máximo de la prima será de ochenta pesos. En consecuencia, si un trabajador percibe un salario menor de esa cantidad, la prima será igual a su percepción, pero si es mayor, se reducirá a aquélla, en la inteligencia de que en el futuro, al aumentar el monto del salario mínimo, la prima acrecerá en la misma porción.”²²

²² De la Cueva Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I decima segunda edición. Edit. Porrúa1990. p 399

El maestro Mario De la Cueva expone un comentario para el caso de los supuestos del artículo 162 fracción tercera y cuarta y quinta y dice :

*“Las hipótesis de pago de la prima: el art. 162 de la Ley, fracs. III y V, menciona las hipótesis y las condiciones para el pago de la prima: a) Las dos primeras se refieren a los casos en que el trabajador es separado de su trabajo, aunque medie causa justificada, y cuando se separa por motivo imputable al empresario. En estas hipótesis, la prima debe pagarse al momento de la separación, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador; b) La tercera hipótesis se presenta a la muerte del trabajador, en cuya circunstancia, la prima se entrega a los beneficiarios, cualquiera que hubiese sido el tiempo de permanencia en la empresa; c) La última hipótesis se da en los casos de retiro voluntario, pero la ley decretó que no se tendría derecho a recibir las primas acumuladas sino hasta llegar a una antigüedad de quince años; d) Las diferencias que se observan en las distintas hipótesis toman su origen en la circunstancia de que en las dos primeras, y por razones paralelas en la tercera, no puede aumentarse la antigüedad, en tanto en la cuarta el aumento depende de la voluntad del trabajador; e) En vista de esas diferencias y a fin de evitar lo que se llama *el ausentismo*, se estableció un periodo mínimo para el retiro voluntario.*

*Los retiros voluntarios masivos y la diferición parcial y temporal de las primas: la Comisión recibió por conductos varios una observación consistente en que podría ocurrir, inclusive como táctica de lucha, que un número grande de trabajadores solicitara su retiro a un mismo tiempo, lo que obligaría a las empresas a una erogación que no siempre podría llevarse al cabo sin poner en peligro su estabilidad económica. La Comisión comprendió el problema y de ahí que dijera en la *Exposición de motivos* que “para evitar que en un momento determinado la empresa se vea obligada a cubrir la prima a un número grande de*

trabajadores, se introdujeron ciertas reglas que permiten diferir parcialmente los pagos”, reglas que se precisaron en la frac. IV del art. 162: *a)* Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los de la empresa o establecimiento o de una categoría determinada, el pago debe efectuarse en el momento del retiro de cada trabajador; *b)* Si el porcentaje lo hubieren solicitado y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores restantes, diferición que no puede repetirse; *c)* Si el retiro se efectúa al mismo tiempo *-retiro masivo-* por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, debe cubrirse la prima a los de mayor antigüedad hasta alcanzar el diez por ciento y podrá diferirse el pago de la que corresponda a los trabajadores restantes para el año siguiente, diferición que tampoco puede repetirse.”²³

El artículo 5 transitorio de la Ley Federal del Trabajo menciona por decirlo así las tabulaciones en que puede caer un supuesto en la Ley Federal del Trabajo para el caso del pago de la prima de antigüedad y que a la letra dice:

“Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 a los trabajadores que ya estén presentando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta Ley, se observarán las normas siguientes:

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

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

²³ De la Cueva Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I decima segunda edición. Edit. Porrúa1990. p 400

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

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

V.-Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entra en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la primera que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entra en vigor esta Ley.²⁴

Así también mencionaré un comentario del maestro Mario De la Cueva muy interesante en lo que se refiere al artículo 5 transitorio de la Ley Federal del Trabajo, “*El art. quinto transitorio y la fecha a partir de la cual debe computarse la antigüedad de cada trabajador*: Éste infortunado precepto, que no figuraba en la *Iniciativa*, pues fue añadido por la Cámara de Diputados, planteó la cuestión relativa a la fecha base para computar la antigüedad de los trabajadores que hubiesen ingresado a la empresa con anterioridad a la fecha en que entró en vigor la ley, primero de mayo de 1970, pues respecto de los que ingresen con posterioridad no puede surgir ninguna duda. Pues bien, en relación con los trabajadores del primer grupo pueden plantearse dos hipótesis teóricas: una es tomar como base la fecha de ingreso a la empresa, y otra es desentenderse del tiempo de trabajo anterior al primero de mayo de 1970, cinco, diez, veinte o treinta años y a partir de

²⁴ Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo, 74ava. Edición. Edit. Porrúa. P 458

la fecha citada. La lectura del precepto revela que en él se contemplaron dos hipótesis y que ofrece una solución distinta para cada una de ellas.

La primera hipótesis se liga en *el retiro voluntario*. Las fracciones primera, segunda y tercera son restrictivas del derecho de los trabajadores: los que tengan una antigüedad menor de diez años, dice la fracción primera, que se separen voluntariamente de su trabajo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor la Ley, tendrán únicamente derecho a que les paguen doce días de salario, los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen dentro de los dos años siguientes a la fecha citada, tendrán derecho de veinticuatro días de salario; y los que tengan más de veinte años que se separen dentro de los tres años siguientes al primero de mayo de 1970, tendrán derecho a treinta y seis días de salario. Después de estas restricciones, la fracción cuarta expresa que “transcurridos los términos a que se refieren las fracciones anteriores, se estará a lo dispuesto en el Art. 162”, esto es, los trabajadores que se separen, de conformidad con las fracciones primera, segunda y tercera, transcurridos, uno, dos o tres años, tendrán derecho a que se les pague la prima, según su antigüedad total, porque este es el principio que consigna el artículo 162, al que se remite el transitorio.

La segunda hipótesis se relaciona con los trabajadores que son separados o que se separan de su trabajo con una causa justificada. Está considerada en la fracción quinta, la que se compone de dos párrafos: *a)* En el primero se declara que los trabajadores que sean separados o se separen del trabajo dentro del año siguiente al primero de mayo de 1970, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario; *b)* La segunda frase cercenó cruelmente el significado de la prima, al disponer que “transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les

corresponda *por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley.*”²⁵

Quisiera comentar el artículo 5 transitorio y que para el caso de la fracción primera los trabajadores tendrán derecho al pago de la cantidad de 12 días salario como pago de la prima de antigüedad, menciona que estén dentro del año siguiente a que entre en vigor esta ley, un logro para la clase trabajadora fue incluir una nueva prestación que se acumula día a día y que es pagadera a doce días de salario por año, toda vez que el tiempo en estos días corre muy aprisa y cuando nos damos cuenta un año ha transcurrido y que mejor para la clase trabajadora que por cada año se acumulan 12 días de antigüedad mientras se esté bajo el supuesto de la fracción primera estar dentro de los primeros diez años y que se separen voluntariamente de su empleo.

Por lo que respecta la fracción segunda del artículo quinto transitorio los que tengan más de diez años de servicio y menos de veinte años de servicio y que se separen voluntariamente de su empleo se les pagarán veinticuatro días para cubrir la prima de antigüedad, hacemos caso ya omiso a lo que estipula este artículo en lo referente a que hay que estar en el supuesto que hayan pasado más de dos años de la promulgación de esta ley que dio origen a la prima de antigüedad, pues ya hace muchos años que entró en vigor esta ley y no tiene caso el comentario.

En lo referente a la tercera fracción del artículo quinto transitorio, los trabajadores que tengan más de veinte años de servicio que se separen voluntariamente de su

²⁵ De la Cueva Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I decima segunda edición. Edit. Porrúa1990. p 401

empleo tendrán derecho a treinta y seis días de salario y con la restricción que tendrá que ser pasados tres años de la promulgación de esta ley.

En la fracción cuarta hace referencia a que pasadas fracciones en lo referente a la promulgación de la Ley Federal del Trabajo.

“Me parece por demás interesante dos conceptos que a criterio del maestro De la Cueva son los dos mas importantes en cuanto se refiere a la prima de antigüedad

“*Las nominaciones complementarias*: ignoramos si quedarán algunos problemas en el tintero, pero vamos a detenernos en dos asuntos que importan a la vida de la prima de antigüedad.

A) *La prima de antigüedad es independiente de cualquier otra prestación*: la frac. VI del art. 162 dice que “la prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra presentación que les corresponda”, mandamiento que encontré una ratificación expresa en el *Contrato colectivo de trabajo de Petroleros Mexicanos* de 31 de agosto de 1971, cuyas cláusulas 23, 25 y 147 disponen que en los casos de separación voluntaria o de muerte, se pagará la prima a que se refiere el art. 162 de la Ley. Estas cláusulas poseen una importancia máxima, pues confirman la tesis que sostuvimos en el párrafo anterior, a saber: la antigüedad de los trabajadores para el pago de la prima se computa a partir de la fecha de ingreso a la empresa.

B) *La primera de antigüedad es un beneficio mínimo*: sería redundante volver al tema de la naturaleza de los derechos que la Declaración y la Ley aseguran a los trabajadores, sin embargo, mencionamos el hecho de que se trata de un beneficio mínimo, porque,

independientemente de que su monto, doce días de salario, es susceptible de elevarse, los trabajadores podrán exigir, en la hipótesis de una decisión aberrante respecto de la forma de computar la antigüedad, que en los contratos colectivos se sustente la tesis que deriva de la naturaleza del derecho del trabajo y de los principios de la justicia social.”²⁷

Sin duda alguna hay que tener en cuenta los comentarios como los del maestro De la Cueva, quien hace una referencia de lo que para él son los puntos más importantes de la prima de antigüedad, pues manifiesta que se cubrirá al trabajador o a sus beneficiarios, esto por tratarse de un derecho primordial obviamente sustentado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al ser ésta una prestación que se convierte en dinero indispensable para la vida diaria, pues se dejó desde hace muchos años de acudir a las mencionadas tiendas de raya donde se cambiaban los vales que daba el patrón, y que hacían que el trabajador se endrogara con este cada día más, hoy en día podemos adquirir bienes y productos a través de nuestro trabajo, y que ésta es una prestación que se encuentra protegida, ya que nuestros dependientes pueden tener acceso a estas prestaciones, aún cuando el salario está muy protegido, los descendientes y dependientes del trabajador tienen derecho a ésta, cuando fallezca este último, es independiente a toda prestación, por ser solo una prestación, que por el solo paso del tiempo esta se incrementa, día a día año con año, tal vez pensamos algunos que es una prestación muy raquílica pero también tiene que haber topes en la ley para proteger al patrón a la industria, toda vez que las empresas, los comercios son la base de la economía, pues los bienes y servicios que se encuentran ligados al comercio son incontables, y el legislador

²⁷ De la Cueva Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I decima segunda edición. Edit. Porrúa1990. p 403

también pensó que si los trabajadores han obtenido cada día más y mejores salarios esta prestación sería suficiente, menciona la historia que gracias a los movimientos obreros en este caso fue el sindicato de petroleros los que tuvieron acceso primero a la prima de antigüedad y después por contrato ley los trabajadores ferrocarrileros, logrando engrandecer la Ley Federal del Trabajo, solamente para cuantificar esta prestación hay que tomar en cuenta la fecha de ingreso a la empresa, En cuanto a segundo de los comentarios que hace referencia el maestro De la Cueva, considera que es un beneficio mínimo y es respetable su concepto, ya que lo sostiene en la justicia social, a lo cual yo considero que existen formas en la que las prestaciones pueden crecer, pero el gobierno los legisladores y los encargados de establecer el salario mínimo, lo hacen a través del conocimiento de la economía, pues de que sirve aumentar los salarios si esto solamente sería una cadenita de subir precios de bienes y servicios, lo que considero oportuno es que se regule los incentivos a producción que estén bien regulados y protegidos por el gobierno, pues un claro ejemplo de trabajo duro es que realizan los obreros en Japón y China, puesto que su producción es impecable y en muchas ocasiones incluso hay que dar incentivo de puntualidad a los trabajadores mexicanos para que lleguen temprano a sus trabajos, lo que no debería de ser puesto ya que es una obligación de cada trabajador llegar temprano a laborar, tener en cuenta que en los países nombrados siempre tiene la excelencia, en estos países, no entregan borradores de proyectos o de trabajos a revisión, se entregan los trabajos finalizados y sin errores, concientización y preparación, son las palabras que definen a estos países, pues exigimos mayor salario sin estar preparados o sin hacer el máximo de nuestro esfuerzo, siento que mis comentarios son un tanto duros para calificar las prestaciones que a dicho de

muchos autores son pequeñas, pero tiene que existir un equilibrio en la economía incluso por ello se aplica tanto la ley de oferta y demanda, pues un bien o servicio no puede ser tan barato o tan caro siempre estará accesible al público, si no, jamás existiría un mercantilismo adecuado, hay que evitar el subempleo a través de generar más industria mayor estabilidad, económica en empleos y en trabajo, cuántas veces vemos que existe un comercio al que le va bien, existen envidias y al lado o enfrente se instala otro comercio de las mismas características o incluso en las profesiones, alguien ve que a un profesionista le va bien y todos queremos ser de esa determinada profesión a lo que y creamos en si un desequilibrio, por no tener un análisis de lo que realmente podemos hacer, en Japón los niños van a la escuela los domingos a especializarse en las tareas que a ellos más les gustan o en lo que se destacan, estamos en México lejos de la excelencia pero día a día podemos nosotros solos buscar nuestra excelencia y así un día poder exigir salarios mas adecuados a nuestras capacidades y tareas, pues pareciera que el gobierno implementa nuevas formas de desempeñar la política económica con sub empleo, pues hasta parece que incentiva a empresas para que contrate gente para abrir agujeros en el suelo y a otras gentes para taparlos, bueno esa fue la mejor definición que se me ocurrió en lo que se refiere al subempleo, diversos conceptos se crean al comentar la prima de antigüedad que para mi forma de pensar se encuentra bien enfocada , toda vez que en esa época en que se creó el derecho de la seguridad social, se encontraba por decirlo así en pañales ahora existen otras prestaciones como el fondo de ahorro para el retiro, prestaciones que darán al trabajador una seguridad en cuanto a las prestaciones de seguridad social, pues recordemos el momento en que vive no solo la economía en México sino la mundial.

CONCLUSIONES

Hablar de indemnizaciones en el derecho laboral es sin duda una discusión que siempre vendrá a una gran plática referente a que si son suficientes o raquíticas en el aspecto económico, pues hay autores que afirman que las indemnizaciones en el caso de la prima de antigüedad son insuficientes, para acceder a bienes y servicios decorosos para el trabajador y su familia, pero así también el órgano consultor del poder legislativo que aprobó este proyecto de la Ley Federal del Trabajo, fue sin duda bien analizado, pues crear sueldos sin una respaldada economía solo encarecería en si la calidad de vida y la forma en la que conduciría la economía en México, sin duda alguna la prima de antigüedad me parece un derecho que bien puede aplaudirse al legislador de esa época, pues esa prestación considero estaba adelantada a su tiempo, pues solo hace unos 15 años se empezaron a comenzar diversas prestaciones alrededor de esta prestación prima de antigüedad, con el fondo de ahorro para el retiro, ahora con ese fondo de ahorro para el retiro el trabajador y su prima de antigüedad esta mejor protegido, más sin embargo pudiese estar mejor, puesto que el tope salarial que se impuso en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 486 que menciona que, el doble del salario máximo será aquel para determinar las indemnizaciones y que se contrapone con la misma ley al establecer el artículo 89 de esta misma ley que menciona que para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización,

pues por un lado el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo protege al trabajador y por otro es injusto, pues existen muchos casos en que el salario es superior al doble, que es el tope salarial que impone la Ley Federal del Trabajo en su artículo 486, quitando a los trabajadores porcentajes importantes en sus prestaciones, pues incluso la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo quinto y ciento veintitrés protege este derecho a recibir el salario que le corresponda a cada trabajador, más sin embargo como conclusión de este trabajo es sin duda una controversia que existe en la Ley Federal del Trabajo, de esas que son consideradas como lagunas en la ley y que al legislador le faltó alcance para poder definir el porqué de ésa quita en el salario específicamente en lo que se refiere a la prima de antigüedad, tan importante es ese momento de la liquidación o el pago de la indemnización, y por el momento me refiero al día hora y lugar en que el trabajador es separado de su trabajo por cualquiera de las causas a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, pues de ahí parte una nueva vida lejos de la fuente de trabajo, y que el trabajador tendrá en sus manos el fruto de su esfuerzo, raquítico dicen algunos autores como el maestro Mario De la Cueva pero ya vimos que por una confrontación de artículos de la Ley Federal del Trabajo no se le darán más del doble del salario mínimo si este percibiere más, pero así también ver el trabajo del legislador al no poner en peligro a la empresa, para que no caiga en descapitalización, al imponer un tope en el imponer un el máximo de dos salarios mínimos en la zona que le corresponda, para determinar la prima de antigüedad, ésta confrontación de normas en la ley es donde el legislador debe atender una reforma para que al trabajador se le pague bien su indemnización en lo referente al pago de la prima de antigüedad, equilibrio económico creo que fue lo que el legislador

impuso en la Ley Federal del Trabajo pero no creo que se haya percatado en ese momento de la controversia que en la propia ley creo y que es motivo de este trabajo de investigación.

BIBLIOGRAFÍA

Alonso García Manuel. Derecho del trabajo, Tercera edición. Edit. Talleres Ariel S.A
Barcelona 1973, P. P 275.

Briseño Ruiz Alberto, Derecho Individual del Trabajo. Segunda edición. Ed. Harla, México
1985, P.P 249.

Caballenas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I tercera edición. Editorial
OMEGA, Argentina 1968. P.P 221.

Cavazos Baltazar, 40 lecciones de derecho laboral, editorial trillas, Novena edición,
México 2009, P.P 196.

De la Cueva Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I tercera edición,
Editorial Porrúa, México 1995, P.P 265.

De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo Tomo I, novena edición, Editorial Porrúa,
P.P 199.

JKAYE DIONICIO. Los riesgos de trabajo, aspectos Teóricos y prácticos. Editorial. Trillas México 1994, P. P 230.

Palomar de Miguel Juan, Diccionario para juristas, derechos Reservados Mayo México 1981, P. P 256.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, vigésima tercera Edición, Editorial Esfinge, México 2010, P.P 223.

Ley Federal del Trabajo, Novena edición, editorial Porrúa, México 2010, P.P 200.

Ley Laboral de Chile, décima edición, Editorial Guillermo Caballenas Krapt, Argentina, 1963 P.P. 400.