



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

UNIVERSIDAD DE SONORA
UNIDAD REGIONAL CENTRO
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE DERECHO

**LA SITUACIÓN JURÍDICA SOBRE LAS GENERALIDADES DEL
DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO**

T E S I S

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA

RICARDO BURQUEZ RENTERIA

HERMOSILLO, SONORA, MÉXICO, 2015.

Universidad de Sonora

Repositorio Institucional UNISON



“El saber de mis hijos
hará mi grandeza”



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como openAccess

***LA SITUACIÓN JURÍDICA SOBRE LAS GENERALIDADES DEL
DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO***

RICARDO BURQUEZ RENTERIA

DIRECTOR: LIC. JESUS ALFREDO RUIZ QUINTERO

HERMOSILLO, SONORA. MÉXICO,

AÑO 2015.

DEDICATORIA

A dios, por dejarme llegar a este momento tan importante y esperado.

A mis padres y hermanos, por apoyarme siempre y creer que esto sería posible.

A mis hijos y esposa, por su amor y comprensión en todo momento.

En especial al Lic. JESUS ALFREDO RUIZ QUINTERO, por compartir conmigo como mi Director de tesis, por su invaluable apoyo, por la paciencia y dirección en este trabajo.

UNIVERSIDAD DE SONORA
UNIDAD REGIONAL CENTRO
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE DERECHO

**LA SITUACIÓN JURÍDICA SOBRE LAS GENERALIDADES DEL
DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO**

T E S I S

**PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA

RICARDO BURQUEZ RENTERIA

DIRECTOR DE TESIS: LIC. JESUS ALFREDO RUIZ QUINTERO

HERMOSILLO, SONORA.



**"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"**

AÑO DEL 2015.

INDICE

PAG.

INTRODUCCIÓN.....1

CAPITULO I

**ANTECEDENTES HISTORICO SOBRE LAS GENERALIDADES DEL
DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.....3**

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO..8

CAPITULO III

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.....11

CAPITULO IV

ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL..... 19

CAPITULO V

JORNADA DE TRABAJO.....37

CAPITULO VI

VACACIONES.....43

CAPITULO VII

EL SALARIO.....	46
CONCLUSIONES.....	55
BIBLIOGRAFIA.....	56

INTRODUCCION

En el presente trabajo desarrollo la situación actual y jurídica que tiene el derecho del trabajo en México, señalando los derechos y obligaciones más elementales que el mismo contiene y que están regulados en la Ley Federal del Trabajo como lo viene hacer el salario, las vacaciones, la jornada de trabajo, los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del patrón entre otras.

Nuestra Ley federal del Trabajo es reglamentada por el artículo 123 constitucional, que es una garantía social en el que se establecen tanto los derechos y obligaciones de todo ciudadano mexicano y sobre todo tratándose del derecho laboral.

Así mismo expongo un panorama general acerca de los derechos y obligaciones en nuestro campo laboral y haciendo algunos comentarios y consideraciones sobre los mismos; pretendiendo que este trabajo sea de utilidad.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS GENERALES DEL DERECHO DE TRABAJO

I.- Antecedentes Históricos:

Las bases de la estructura del trabajo provienen de referencias antiguas como el **Código Hammurabi** hecho en Babilonia aproximadamente en el año 1950 a.c., es uno de los primeros conjuntos de leyes que se han encontrado, ya manejaba conceptos como precios, salarios, responsabilidad profesional, penas, los derechos de la mujer, los menores, el robo. También reconocía ya la relación entre quien presta sus servicios a terceros a cambio de una remuneración, la existencia de los oficios y la regulación de un tipo de salario mínimo; así como en la **Biblia** en Levítico 23: seis días se trabajará, más el séptimo día será de reposo, santa convocación; ningún trabajo haréis; día de reposo es de Jehová en dondequiera que habitéis. (Reina-Valera 1960)

Después de eso tenemos a los romanos, que aunque al principio consideraban al trabajo como algo indigno y degradante, más tarde surge la creación de contratos, donde ya se reconocía una relación de trabajo, entre quien prestaba el servicio y quien lo recibía. Entre estos contratos encontramos:

- Locatio Conductio Operarum
- Locatio Conductio Rei

- Locatio Conductio Operis

También está la Ley le Chapelier, publicada el 14 de junio de 1791, durante la Revolución francesa, que prohibía la formación de sindicatos y la coalición profesional.

Por otra parte, se tiene la consolidación con la Conferencia de Berlín, en noviembre de 1884, ya se reconoce el seguro contra enfermedad, el seguro contra accidentes de trabajo, el seguro contra la invalidez y la vejez. Y con la Encíclica Rerum Novarum, hecha por el Papa León XIII, que ya definía los sindicatos, el descanso dominical, que como ya veíamos anteriormente remonta desde el Antiguo Testamento, las condiciones de los trabajadores, trataba temas sobre la cuestión obrera y obligaciones de justicia para ellos, defendía la dignidad humana y prohibía la esclavitud.

De acuerdo con Ibarra (2004: 15-18), el nacimiento y el desarrollo del Derecho del Trabajo, tiene las siguientes etapas: la heroica, que cubre la primera mitad del siglo XIX, en las que se da la lucha por el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical; la de tolerancia, que se distingue por permitirse la libertad de asociación, pero sin reconocimiento legal y sin la obligación patronal de contratar las condiciones de trabajo con los sindicatos; la segunda otorga el derecho a suspender el trabajo para no parar las actividades de la Empresa, ya que la huelga constituía un ilícito civil, sancionada con la rescisión de los denominados contratos de arrendamiento de servicios, y la tercera, conocida como de reconocimiento por la legislación ordinaria de las instituciones y principios

fundamentales del Derecho del Trabajo, su rasgo de distinción es la aparición de las Leyes de contenido Laboral.

La intervención del Estado en México fue determinante, puesto que influyó enormemente en la formación del contenido del Derecho Laboral, ya que siendo una Institución que regula las bases sociales, económicas y políticas, era indispensable la creación de una disciplina jurídica autónoma, que diera a los trabajadores una protección en contra de las iniquidades sociales, es decir, que fuera tutelar de los intereses de los trabajadores y de contenido esencialmente humano.

Se considera que antes de 1917, no había en realidad un Derecho del Trabajo Positivo, puesto que sólo existían algunas Leyes Estatales; el autor Cavazos (1984: 254), comentó que la primera verdadera etapa laboral se inició con el Artículo 123 de la Constitución Política de 1917. La segunda etapa la consideró de 1917 a 1931, cuando surgió la primera Ley Federal del Trabajo, pues existía gran incertidumbre jurídica, ya que todos los Estados tenían sus propias Leyes Laborales que variaban entre ellas.

La tercera etapa parte de 1962 a 1970, cuando se reformó la Ley de 1931 y se sustituyó por la actual de dicho año; la preocupación de otorgar mejores condiciones laborales, caracterizó a dicho período, como el auge y cúspide del Derecho Laboral, también porque México tuvo el honor de exportar a otros Países, la Legislación de los Trabajadores elaborada.

De esta manera, México fue el primer País que agregó en su Constitución, los derechos de los Trabajadores al elaborar Leyes del Trabajo y de la Seguridad Social, que a su vez fue la culminación de un proceso de legislación del trabajo, o bien: “Derecho del Trabajo”, lo que más adelante se convertiría en una **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

CAPITULO II

Antecedentes del derecho de trabajo en México:

II.- Una vez analizados los antecedentes generales del derecho del trabajo, nos podemos enfocar a la evolución de esta rama del derecho en nuestro país... México. Empezando por las Leyes de Indias, promulgada en 1680 por los monarcas españoles. Se puede decir que fue el primer intento para reglamentar el trabajo en México. Su principal objetivo fue el de disminuir el trato de explotación que recibían los indígenas por parte de los conquistadores. Parte de su contenido era la regulación de la jornada de trabajo y el pago de un salario en efectivo.

Un poco más tarde en 1813, en Chilpancingo, Guerrero, José María Morelos y Pavón, en su documento Sentimientos de la Nación, retoma en uno de sus apartados lo siguiente: “Que como la buena ley es superior a todo hombre, la que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto” (Morelos, 1813)

Con esto trató de darle al obrero una jornada menos larga, un salario más justo y que pudiera tener una vida digna fuera del trabajo.

Previo a la creación de la Constitución de 1917, surgen dos decretos relacionados con las leyes laborales. El primero en el estado de Aguascalientes en 1914, con el cual se logró reducir la jornada de trabajo a 9 horas, un descanso

semanal y prohibiendo la reducción de salarios. El segundo en el Estado de San Luis Potosí en 1915, donde se fijaron los salarios mínimos.

El 5 de Febrero de 1917, en la ciudad de Querétaro se crea la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, junto con ella también nace el Derecho del Trabajo, como parte del deseo de los mexicanos para tener mejores condiciones de vida. Con todo lo anterior es como esta Constitución llega a ser la primera contemplar las garantías sociales que tienden a proteger a los más débiles económicamente.

En 1918 se forma la Confederación Regional de los Obreros Mexicanos, también conocida como CROM por sus siglas. De donde nace el Partido Laborista. En 1919 se crea la Organización Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, con 9 países fundadores, y se crean normas internacionales en materia laboral.

CAPITULO III

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

CAPÍTULO III

III.- Derechos y obligaciones del Trabajador (LEY FEDERAL DEL TRABAJO)

Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

- I.- Cumplir las disposiciones de las normas
- II. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas Oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal;
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, por mala calidad o defectuosa construcción;
- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;
- VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

A los trabajadores les corresponde velar en el trabajo, tanto por su propia seguridad como por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad, de acuerdo con su formación y con las instrucciones del empresario.

En concreto, los trabajadores deberán:

- Usar correctamente los aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, etc. y cualquier utensilio del trabajo.
- Hacer uso de los equipos de protección de forma correcta.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad en los lugares de trabajo.
- Alertar a los compañeros, e informar a su superior directo, y a los trabajadores designados para realizar tareas de prevención, o en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio,

conlleve un riesgo para la seguridad en caso de riesgos graves e inminentes, interrumpiendo la actividad si esta constituyera un peligro para los trabajadores.

- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Usar adecuadamente, de acuerdo con su funcionamiento y riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Pero además de deberes, los trabajadores tienen derechos muy importantes en materia de prevención laboral, que el patrón debe hacer que se respeten, garantizando de esa forma que los empleados trabajen en un entorno seguro y saludable. Entre esos derechos destacan:

- Ser informado en materia de prevención de riesgos laborales; y concretamente, sobre aquellas medidas preventivas, que estén relacionadas con su puesto de trabajo y de las medidas de emergencia a adoptar en caso de necesidad.
- Ser formado y recibir formación, tanto sobre la prevención de riesgos en su puesto de trabajo, como de las medidas preventivas que se tiene que adoptar en la empresa.
- Utilizar los medios y equipos de protección adecuados y debidamente protegidos, para prevenir los riesgos.

- Participar en aquellas cuestiones en materia de prevención de riesgos. Lo que implica el derecho de cooperar con el patrón para garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no conlleven riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Poder interrumpir la actividad en caso de riesgo grave o inminente, ya que la seguridad colectiva debe estar por encima de la individual.
- Ser consultados y participar en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud laborales.
- La protección de la maternidad y de los menores.
- La protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- Que se le faciliten medios de protección personal adecuados a la tarea y a los riesgos que comporta.
- El derecho a la vigilancia de su salud, con la realización de reconocimientos médicos periódicos.
- Y por último, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el Trabajo.

El derecho laboral o del trabajo es el conjunto de normas que regulan las relaciones entre trabajadores y patronos, su creación se funda en la necesidad de proteger y elevar el nivel de vida de los primeros en espera de una existencia más justa. Entre las situaciones que se encarga de reglamentar se encuentran:

- a) La prestación subordinada de servicios personales;

- b) La asociación de trabajadores y patrones;
- c) La regulación justa del trabajo;
- d) La existencia de autoridades encargadas de aplicar las normas de trabajo;
- e) Los procedimientos para garantizar la eficacia de todos los derechos de los trabajadores

Los logros que han obtenido los trabajadores, plasmados fundamentalmente en el artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo, han sido producto de una serie de luchas, en ocasiones sangrientas. Referente fundamental en la historia del movimiento obrero internacional, es el movimiento de los trabajadores estadounidenses en la ciudad de Chicago, que dio origen al establecimiento del 1º de mayo como Día del Trabajo. Este hecho, impulsó a los obreros de muchos países, para pensar en una organización que les permitiera garantizar sus derechos frente a la fuerza patronal. Nuestra patria recibió esa influencia y pocos años después empezaron a gestarse reivindicaciones obreras, entre ellas, el ideario de los hermanos Flores Magón.

A raíz de la aprobación del artículo 123 de la Constitución, los trabajadores contaron con una base legal para luchar por mejores prestaciones. Junto con su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo garantiza los derechos y prestaciones de los trabajadores. Dicho artículo constitucional se divide en dos incisos. El a) regula las relaciones entre el patrón y los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y en general cualquier persona que realice trabajos en beneficio de un

patrón. El inciso b) regula las relaciones entre los poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

La base para que haya una relación laboral la constituye la firma de contratos en materia de trabajo, con ello se evita, en cierta forma, la explotación del trabajador. Existen tres tipos de contratos: individual, colectivo y legal o contrato ley.

El contrato individual, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, es aquel en el que una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida. De esta definición se desprenden tres elementos: primero, la prestación de un servicio personal; segundo, bajo la dirección y dependencia del patrón; tercero, mediante una retribución convenida.

El contrato laboral lo podrán suscribir las personas mayores de 16 años. La ley permite el trabajo de menores de 14 hasta 16 años, los que celebran contrato por medio de sus representantes. Se requiere que los menores de 16 años y mayores de 14, hayan terminado su educación primaria para permitirles laborar salvo que se compruebe compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Los beneficios que otorgan los contratos de trabajo, son los referentes al artículo 123 de la Constitución federal y leyes reglamentarias. Esto no quiere decir que quienes no celebren contrato no tendrán beneficios, sino que el contrato de trabajo facilita la obtención de todos esos beneficios para los trabajadores, por ello es recomendable siempre la forma escrita en los contratos de trabajo.

El contrato colectivo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales con el objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo. El contrato colectivo deberá contener: la cantidad que se pagará en horas; las horas de trabajo; la intensidad y calidad del trabajo; los descansos y vacaciones, y las estipulaciones que convenga o acuerden las partes.

Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del Sindicato que lo haya celebrado; además, los contratos pueden celebrarse por tiempo indefinido, este debe revisarse cada dos años a petición de alguna de las partes, lo cual tiene por finalidad señalar un plazo de seguridad, durante el cual no se modificará el contrato, y también vencido el término, dar oportunidad a las partes para incluir en ese contrato estipulaciones que estimen justas. En el renglón de salarios la revisión es anual.

CAPITULO IV

ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

CAPITULO IV

IV.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas.

Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo

considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales 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 fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni Nacionalidad.

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las

empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

- Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;
- b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;
- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.
- d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;
- e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

- f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.
- X. 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 sustituir la moneda.
- XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.
- XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos (sic. DOF 9 de enero de 1978) habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las Huelgas y los paros.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado (sic DOF 21 de noviembre de 1962) a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge,

padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento (sic DOF 21 de noviembre de 1962) o tolerancia de él.

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios.

- Textil;
- 2. Eléctrica;
- 3. Cinematográfica;
- 4. Hulera;
- 5. Azucarera;
- 6. Minera;

- 7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
- 8. De hidrocarburos;
- 9. Petroquímica;
- 10. Cementera;
- 11. Calera;
- 12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
- 13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
- 14. De celulosa y papel;
- 15. De aceites y grasas vegetales;
- 16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
- 17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
- 18. Ferrocarrilera;
- 19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
- 20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
- 21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

- 22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

- Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
- 2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
- 3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

- I. La jornada diaria máxima de trabajo diurno y nocturno será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán

con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

- II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;
- III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;
- IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 127 de esta Constitución y en la ley.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

IX. (sic. DOF 5 de diciembre de 1960). Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada; en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

- Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
- c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos

que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley. e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.
- e) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, Peritos y los miembros de las Instituciones Policiales, se registrarán por sus propias leyes. Los agentes del Ministerio Público, los Peritos y los miembros de las Instituciones Policiales de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido.

Las autoridades del orden federal, estatal, del Distrito Federal y municipal, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales, de

sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.

XIII bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

CAPITULO V

JORNADA DE TRABAJO

CAPITULO V

V.- Jornada de Trabajo

Artículo 58. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Artículo 60. Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Artículo 61. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Artículo 62. Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o. fracción III.

Artículo 63. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Artículo 64. Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Artículo 65. En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Artículo 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Artículo 67. Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Artículo 68. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

Días de Descanso

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

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

Artículo 71. En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Artículo 72. Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional

del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

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

Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

- El 1o. de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo; 34
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre, y
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Artículo 75. En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se

llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

CAPITULO VI

VACACIONES

CAPITULO VI

VI.- Vacaciones

Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Artículo 77. Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

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

Artículo 79. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

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

Artículo 81. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de

acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

CAPITULO VII

EL SALARIO

CAPITULO VII

VII.- Salario

Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 83. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza.

El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y 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.

Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Artículo 85. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Artículo 87. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

Artículo 88. Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Artículo 89. 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, incluyendo en él 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 el 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.

Salario mínimo

Artículo 90. *Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.*

El salario mínimo deberá ser suficiente 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.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Artículo 91. *Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.*

Artículo 92. *Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.*

Artículo 93. *Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.*

Artículo 94. Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 95. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el Capítulo II del Título Trece de esta Ley.

Artículo 96. La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.

Artículo 97. Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

- Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y
- II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago

de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

- *IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.*

-

En México, un país que vive hambre, pobreza, desnutrición, explotación infantil laboral, inseguridad, una calidad de vida precaria y un gobierno fantasma, nos damos cuenta que en realidad la comisión nacional de salarios mínimos, es uno de los tabiques de una estructura corrupta de este país, la mayoría de la población no solamente no tiene un empleo sino que tiene un serio problema de pobreza y esas son verdades a secas.

Si nos ponemos a analizar el salario real de los trabajadores en este país, nos podemos dar cuenta en que el grado de explotación es máximo, que los capitales

sobre todo extranjeros se han apropiado del patrimonio no solo nacional sino de la propia ideología y costumbre nacional, provocando así una masa generalizada de una población esclava del capital.

Pero decir que el pueblo de México no se da cuenta de esta situación que tiene en relación a sus salarios mínimo es mentir, porque si se dan cuenta de lo que sucede en este país, por más ignorante y pobre que sea la población de este país tan marginado, el propio pueblo sabe sus situación, que el pueblo finja que les cree a la clase política y elite de este país, es una cuestión diferente, pero lo cierto es que no fije creerles por conservar esta masa capitalista, sino que fije para por lo menos llevarse un plato de sopa a la boca y lo peor es que muchas veces ni ellos sino sus propios hijos, entonces son realidades crueles en este país, son paradigmas que pone en entredicho la idiosincrasia nacional.

Muchos políticos han dicho que si eleváramos el salario mínimo entonces tendríamos un hiperinflación como en años pasados, que nadie en este país gana el salario mínimo y uno que otro inteligente hasta comenta que el salario mínimo alcanza perfectamente para vivir e incluso sobra, pero son soberbias mentiras, porque si provoca el incremento al salario mínimo hiperinflación, entonces no empezamos por soluciones simples como que empresas trasnacionales pagan lo que corresponde de la explotación de los recursos naturales, que paguen impuestos como corresponden o que simplemente no sean los propios verdugos de su propio futuro implementando leyes sin coherencia en las cámaras de esta nación.

Si nadie ganará el salario mínimo entonces no habría cincuenta millones de pobres en este país, el gobierno dice que no son cincuenta, que nada más son

catorce millones, pero lo cierto es que sean cincuenta o sean catorce, no debería de haber un solo mexicano con hambre, un solo mexicano marginado, viviendo al segundo por ver que puede comer, que se preocupa todos los días porque tiene que salir a las tres de la mañana de su casa a trabajar porque no le alcanza para el transporte público y porque ni siquiera hay alumbrado público, porque ellos no tiene autos y camionetas con guaruras, muriéndose de hambre porque no hubo que comer más que un plato de frijoles, porque la escuelas de sus hijos que deberían de ser públicas, ahora cobran cuotas por todo y que se quedan en simples promesas políticas, porque el hambre sube, los precios suben, la productividad sube, el bolsillo de los ricos sube, la delincuencia sube y los sueldos, esos se quedan igual.

CONCLUSIONES

Conclusión:

El Derecho Laboral tiene como fin, la búsqueda de la igualdad, la dignidad y la justicia social, así como su objeto de estudio es cuidar, vigilar y regular las relaciones obrero-patronales y establecer las consecuencias jurídicas en caso de que no se cumpla la aplicación de normas.

Podemos ver que las relaciones de trabajo surgen de las relaciones diarias y la necesidad de prestar un servicio a cambio de una remuneración económica, para poder tener una vida digna.

Asimismo, nos damos cuenta de la importancia de la existencia de normas que regulen las relaciones entre los trabajadores y los patrones, ya que aunque los trabajadores son personas que están a nuestro servicio, no quiere decir que se les pueda tratar como sea.

De igual manera podemos entender la forma en que surgió y cómo fue evolucionando, hasta llegar a lo que hoy en México conocemos como Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

Considero que el salario debe de fijarse en base a la situación económica en que se encuentra la sociedad para que pueda satisfacer las necesidades diarias que tiene el trabajador y su familia.

BIBLIOGRAFÍA:

**TRUEBA URBINA ALBERTO.- NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.-EDITORIAL PORRUA S.A..- MÉXICO. 1977.*

**DE LA CUEVA MARIO.- DERECHO DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRUA S.A..- MÉXICO. 1979*

**DE BUEN NESTOR.-DERECHO DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRUA.MÉXICO 1974.*

**BRISEÑO RUIZ ALBERTO.Ñ DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.Ñ EDITORIAL HARLA.- MÉXICO. 1985.*

**CAVAZOS FLORES BALTASAR.- 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL.- EDITORIAL TRILLAS.- MÉXICO.*

**EDICIONES GRIJALVA, S.A. HISTORIA GENERAL DEL TRABAJO.-MÉXICO BARCELONA.1965.*

**ROSS GAMEZ FRANCISCO.-DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- EDITORIAL CARDENAS. 1986.*

**EL SISTEMA LABORAL EN MEXICO. (N.D.). BIBLIOTECA JURIDICA VIRTUAL-UNAM. RETRIEVED FEBRUARY 6, 2010 FROM WWW.BIBLIOTECASUR.COM/ARTICULOS/5/2458/10.PDF*

** MARTINEZ, R.B. (2001) PRINCIPIOS BASICOS DE DERECHO DEL TRABAJO (4A ED.). MEXICO, D.F: EDITORIAL PAC.*

** EDUARDO LOPEZ BETANCOURT.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO*

** CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS*

** LEY FEDERAL DEL TRABAJO*

