
Facultad de Derecho

- Los Descuentos al Salario y el Artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo.

T E S I S

Que para obtener el título de :
LICENCIADO EN DERECHO
p r e s e n t a :
RODOLFO PATAKY STARK

MEXICO, D. F.

1968





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis padres.

A mi abuelita, Sra. Julia Horvath Vda. de Stark
con el mismo amor de siempre.

A mis grandes amigos:

Dip. Jorge Durán Chávez

Lic. Juan Francisco Rocha Bandala

con mi agradecimiento por su inapreciable ayuda y el favor de su amistad.

A mis maestros, y de manera especial al Lic.
Alfonso López Aparicio, por la dirección
del presente trabajo.

CAPITULO I.

EL SALARIO EN GENERAL Y SU PROTECCION LEGAL.

I. - CONCEPTO GENERAL DEL SALARIO.

El salario es un concepto fundamentalmente económico, por lo que uno de los capítulos más importantes de la ciencia económica, es el salario.

El derecho recoge esa realidad y pretende darle forma, de manera que los conceptos jurídicos sobre salarios, no pueden ser otra cosa más que la reglamentación de una realidad económica.

Sin embargo, también el derecho y particularmente el derecho del trabajo, versa fundamentalmente en torno al concepto del salario, porque todos los problemas y controversias jurídico-laborales están relacionadas directa o indirectamente con el salario. En tal virtud, para el efecto del desarrollo de la tesis, hay que partir de los conceptos más generales que se derivan de la Ley, de la Jurisprudencia y la Doctrina, respecto a lo que es el salario en la realidad mexicana.

a). - ¿QUE ES EL SALARIO?

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo", es así como el Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo lo define. Anteriormente - dijimos que el salario tiene una naturaleza fundamentalmente económica, ya que la relación de trabajo crea en todos los casos una

dependencia del trabajador hacia el patrón; con esto queremos dejar sentada la íntima vinculación que existe entre el salario y la relación de trabajo, la cual encuentra como fundamento el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "Contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida". Del artículo mencionado, se desprende que el salario es un requisito esencial del contrato de trabajo.

Ahora bien, la palabra salario es apta para contener el moderno concepto de retribución del trabajo. En la realidad mexicana, sin embargo, la palabra salario tiene un sentido restringido porque sólo se aplica a la retribución ínfima de jornaleros, peones o trabajadores manuales; para los obreros calificados y para los empleados la retribución recibe el nombre de sueldo, y para otras prestaciones pecuniarias por servicios personales, existen palabras como emolumentos, honorarios, haberes, comisiones, participaciones, gratificaciones, ayuda familiar, etc.

Para los efectos de esta monografía, la palabra salario tiene un sentido más amplio. La legislación española lo define así: "Se considerará salario a la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios y obras" (Artículo 37 de la Ley del Contrato de Trabajo). Nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931, se acerca a ésta idea en la definición contenida en el Artículo 84 transcrito anteriormente. De lo anterior se desprende que la palabra sa

lario, como retribución del trabajo, está en función de la idea de contrato de trabajo. A este respecto, la doctrina ha elaborado ya copiosos elementos para individualizar la citada institución, distinguiéndola de otras formalmente análogas del Código Civil. Por mucho tiempo, los juristas, demasiado imbuídos en la doctrina del derecho civil clásico, buscaron la asimilación del contrato de trabajo al de compraventa, al de arrendamiento, al de sociedad, al de obra a precio alzado o al de mandato. Hoy queda claramente establecida la naturaleza peculiar del contrato laboral, cuyas notas distintivas residen en el hecho de ser un contrato realidad, es decir en la existencia misma de la relación de trabajo, mas que en el acuerdo de voluntades; en el conjunto de situaciones en que efectivamente se presta el servicio, y en el carácter imperativo de la ley que lo rige, aplicable aun en contra de la voluntad de los contratantes, tengan éstos formalmente ese carácter o no. Por otra parte, el contrato-realidad, es de naturaleza dinámica, esto es, adaptable, también imperativamente, a todos los cambios de la legislación laboral.

Es necesario, además, tener entendida la connotación jurídica de las personas que intervienen en el contrato de trabajo, con objeto de precisar al sujeto acreedor y al sujeto deudor del salario. El contrato relación inviste al trabajador con el carácter de sujeto acreedor y al patrón con el de sujeto deudor de salario (1).

La dificultad de tal precisión es mínima en el caso del contrato individual, en donde patrón y trabajador no pueden confundirse. El problema surge dentro del derecho colectivo, en donde la relación del trabajo pierde individualidad. Aún en este caso los trabajadores en particular son sujetos acreedores del salario. El sindicato contratante no es sino representante legal o procurador de las acciones personales de sus miembros, pero pueden éstos, en virtud de lo que dispone el Artículo 460 de la Ley Federal del Trabajo, ocurrir personalmente ante Juntas o Tribunales a hacer la defensa de sus derechos, cesando con ello la intervención del sindicato a que pertenecen. En todo caso, el trabajador individualmente considerado, es siempre el sujeto acreedor del salario, ya que las prestaciones económicas estipuladas en el contrato colectivo que no afectan al ingreso personal del trabajador, no pueden ser consideradas como parte integrante del salario (2).

El hecho de que en la relación de trabajo broten sujetos acreedores y deudores de salarios, no indica que en presencia de otra relación jurídica cualquiera, el contrato de obra a precio alzado, por ejemplo, se pueda hablar de esta prestación, y la retribución que se origine con tal motivo no debe llevar el nombre de salario. El Artículo 5o. Constitucional ordena, en su primer párrafo, que "nadie podrá ser obligado a prestar servicios personales -

sin la justa retribución y sin el pleno consentimiento salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las Fracciones I y II del Artículo 123 Constitucional".

El mismo Artículo 123 Constitucional en su párrafo introductivo abre amplias posibilidades haciendo aplicables sus bases a toda relación de trabajo. Pero existen determinados tipos de prestación de servicios personales, en los que no se integra el contrato-re^lación, y en los cuales, el justo pago de que habla el Artículo 5o. -- Constitucional, no puede ser calificado de salario, ni siquiera en la amplitud máxima que a este término hemos convenido dar.

En síntesis, los problemas del salario sólo se dan en presencia del contrato de trabajo y entre personas que tienen el carácter de patrón y trabajador. Claro está que estas palabras tienen aquí un sentido lato. La legislación mexicana en la materia, no es muy explícita al respecto, pero contiene los elementos bastantes para poder delinear el alcance de cada uno de los términos, patrón y trabajador, ya que de acuerdo con las ideas vertidas en la Ley Federal del Trabajo, existen en función del contrato laboral. En cuanto al patrón según el Artículo 4o., es "toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo". En cierta forma, - el mismo artículo asimila el carácter de patrón a los representantes

de éste, como administradores, directores, gerentes, capitanes de barco, los cuales en sus relaciones con los trabajadores, tienen las obligaciones que la ley impone al empleador.

Es más extenso aún el concepto de trabajador. El párrafo introductivo del Artículo 123 Constitucional declara la aplicabilidad de sus bases a obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de manera general a todo contrato de trabajo. Según la Ley Federal del Trabajo, "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo". Dentro de este marco genérico, puede haber una inmensa gama de personas a quienes, en lo relativo a remuneración de servicios personales, afectan los problemas jurídicos del salario.

La legislación y doctrina extranjeras, preferentemente la alemana, contiene diversos estatutos aplicables a las distintas categorías sociales y económicas de los hombres que trabajan. La imprecisión y generalidad de la ley mexicana en este capítulo, ha llevado a interpretaciones forzadas y a conclusiones erróneas al plantear el problema de si son sujetos acreedores de salario determinadas personas ligadas a la empresa en donde prestan sus servicios. El problema de los altos empleados, de ciertas modalidades de la prestación de servicios profesionales impuesta por las exigen

cias de la vida moderna, ha sido planteado en relación si a esas - personas les son aplicables los principios del derecho del trabajo. La jurisprudencia y la doctrina mexicana se han inclinado por la - afirmativa. Por nuestra parte, creemos que las relaciones jurídicas entre la empresa y tales personas, quedan ubicadas en una zona -- fronteriza entre derecho civil y derecho del trabajo. Mientras en - la Ley Federal del Trabajo, no existen disposiciones concretas disponibles en el caso de conflicto, sería absurdo pretender aplicar en toda su plenitud un estatuto formulado pensando en la protección de las clases económicamente débiles, en los "hiposuficientes" de -- que habla Cesarino Junior a personas que ocupan un nivel más alto en la escala económico-social, máxime cuando es dudoso que las relaciones jurídicas entre ellos y la empresa puedan tipificar un - contrato de trabajo tal y como lo concibe la doctrina moderna que aquí hemos aceptado. Sin embargo, nos atrevemos a insinuar que, en lo relativo al salario, sí son de aplicarse -en ciertos aspectos- las di sposiciones protectoras del derecho laboral, Piénsese, por ejemplo, en el caso de quiebra de una negociación en la que por -- mandato de la Fracción XXIII del Artículo 123 de la Constitución y del Artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo, deben quedar garan- tizados los sueldos y salarios de los trabajadores preferentemente a cualquier otra obligación. Creemos que en este caso también son

de aplicarse las mismas prevenciones en lo que respecta a altos empleados, gerentes, administradores, directores, empleados de confianza, y en general a todos aquellos colaboradores de la empresa que no tengan la categoría de socios o propietarios.

Con todos los elementos someramente expuestos antes, se pueden allegar los datos para una definición de salario. La expresada en el Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, adolece, a nuestra manera de ver, de un demasiado rigorismo al expresar "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador en virtud del contrato de trabajo", de la que se desprende que el salario es puramente contractual. Y si bien es cierto que el contrato de trabajo obliga a lo pactado y a las consecuencias que sean conforme a la ley, el uso o la buena fe (Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo), sería conveniente abrir la puerta para que el concepto jurídico pudiera comprender la serie de prestaciones accesorias, muchas de ellas omitidas en el contrato, cuyo monto total es el salario verdadero.

La legislación española, ya citada, es más explícita al respecto pero es un poco imprecisa en la parte final del texto, pues no hace alusión directa a la relación de trabajo. La ley mexicana - del Seguro Social dá, en su Artículo 18, la siguiente idea: "Para los efectos de esta ley se considera como salario el ingreso total que -

obtiene el trabajador como remuneración de sus servicios".

Una combinación del contenido de los anteriores textos - legales podría llevar a la siguiente definición: Salario es la totalidad de los beneficios económico personales y directos que obtiene el trabajador por la prestación de sus servicios, en virtud del contrato de trabajo, como de otras fuentes formales.

Posiblemente el concepto propuesto sea criticado por su extensión en apariencia ilimitada. No resulta así si se hace el conveniente desglose de las ideas que encierra. En él se ha dado al salario la importancia económica que tiene, porque debe tomarse en cuenta que, en la mayoría de los casos, no sólo entre jornaleros, peones, y obreros no calificados, sino entre operarios de más alta categoría social y técnica entre los empleados pertenecientes a la clase media, el salario es la única fuente de ingreso que asegura la supervivencia del trabajador y su familia. Aquí tiene el concepto de salario un ámbito mucho más espacioso que el primitivo que pretendía asimilarlo al mísero jornal devengado cada día por el obrero no protegido por el derecho del trabajo, lo cual no tendría ya sentido en nuestra época. El salario, tal como aquí se le entiende, supera con creces a la antigua realidad porque los múltiples beneficios obtenidos por la clase trabajadora en virtud de la pujanza de la contratación colectiva, son conquistas que no podrán ya perderse. Si bien dentro de las relaciones

individuales entre patrón y trabajador cualquiera que sea la escala en que se den existe todavía el abuso y la explicable pretensión de reducir el salario al mínimo posible restando beneficios al trabajador; el derecho colectivo, en cambio, ofrece en este aspecto un vasto campo de acción de realidades fecundas y futuras posibilidades, máxime cuando todos los síntomas parecen indicar el encarrilamiento del país por la senda de una industrialización racional y organizada.

Por último, dentro de la definición propuesta se hace mención al contrato de trabajo. Quiere ello decir, como ya lo indicábamos antes, que sólo dentro de la relación de trabajo existe el salario, fuera de ella, la prestación que corresponda no deberá -- llevar ese nombre ni deberá estar sujeta al estatuto rector que lo fija y lo protege.

b). - FORMAS DE CONCERTAR EL SALARIO.

Tradicionalmente el salario que percibe el trabajador puede fijarse de dos maneras; o bien por una paga cierta de acuerdo con una unidad de tiempo fijo -hora, día semana o mes-, independientemente del rendimiento de obrero; o por una cuota variable dependiente de la cantidad de trabajo elaborado. El primero se ha calificado como salario por unidad de tiempo o jornada; el segundo por unidad de obra, por resultados o a destajo.

Las necesidades de la industria sin embargo, han hecho combinaciones con una y otra forma y se han implantado diversos sistemas para lograr un mejor rendimiento, de donde resultan tipos de salarios correspondientes a normas híbridas.

Los economistas han estudiado detenidamente este punto, pues por una parte, a las empresas les interesan los problemas - del salario como uno de los renglones principales del costo de producción, y por otra, de la mano de obra y su retribución dependen - la cantidad y la calidad de los productos. Por ello, el salario por unidad de obra se calcula con vistas a la capacidad de producción de un operario "normal" mediante un esfuerzo "normal". Al primer sistema se le ha criticado que tiende a restar iniciativa al operario, - pues el pago es igual para el perezoso como para el diligente, y por lo tanto, éste tratará de reducir su capacidad hasta nivelarla con el de más bajo rendimiento.

El otro sistema también ha sido blanco de muchas diatribas. Desde Marx hasta la fecha son varios los autores que han señalado a la paga por destajo uno de los mejores medios que tienen los capitalistas para explotar al trabajador, ya que el empresario obtiene mayor volumen de producción a cambio de menor "costo salario". Las objeciones son, en lo general, justas, porque si bien es cierto que el salario por destajo puede allegar un ingreso mayor al operario,

también lo es que el sufre un desgaste mayor en lo físico e intelectual y necesita hacer mayores erogaciones, con lo que su capacidad económica es sólo ilusoria. "Quien trabaja más horas a destajo, y como resultado aumenta la capacidad de su trabajo, puede ganar más dinero al cabo de la semana, pero también sufre una fatiga mayor y es probable que necesite gastar más dinero en alimentos y recreo, e incluso en médico." (3)

Son muchos los intentos de combinar una y otra de las dos formas típicas enunciadas. Unos responden a la necesidad de un aumento en la productividad, directamente favorable al empresario; otros tratan de que corresponda un ingreso mayor al operario sin que se produzca un mayor desgaste o consumo de energía que el indicado para una capacidad normal. Así, David Rowan implantó por primera vez en Glasgow (Escocia) en 1898 un sistema llamado de "compensación adicional". El salario se calculaba por unidad de tiempo en horas pero si el trabajador rendía el monto mínimo en menor tiempo de la jornada estipulada recibía una bonificación. Más tarde, Hasley y Weir introdujeron modificaciones al sistema y lo llevaron a varios países en donde los empresarios lo adoptaron con beneplácito. Hacia 1917, el sistema Priestam hizo extensivo el método a grupos de operarios, y posteriormente a Gantt y Emerson idearon nuevas formas de remuneración combinando las anteriores e introduciendo algunas

innovaciones y alicientes. Windsor Taylor popularizó un método - como sistema de "trabajo diferencial a destajo", pero el principio en que estaba inspirado es fácil de comprender sabiendo que una de las ideas expresadas por Taylor era de que no podía aumentarse - mucho el ingreso de los trabajadores porque tal circunstancia los - hacia propensos al derroche vano y a adquirir vicios.

La legislación mexicana reconoce todas estas situaciones. En el Artículo 24 Fracción V de la Ley Federal del Trabajo, se marcan los requisitos del contrato escrito y se exige la expresión del "Sueldo, salario, jornal o participación que habrá de percibir el trabajador, si aquel se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra, o de alguna otra manera". Con lo cual quedan abiertas las puertas para cualquier tipo de salario, ya sea el que corresponde a unidad de tiempo o jornal, al de unidad de obra o destajo, o a cualquier otro sistema de retribución que sea compatible con las disposiciones imperativas de la Ley.

Las prescripciones sobre salarios son aplicables a cualquier tipo que pueda estipularse. El trabajo a destajo, lo mismo -- que la forma híbrida de contrato de obra que no debe confundirse -- con el contrato de obra a precio alzado, regido por el Código Civil en sus Artículos 2616 y siguientes - tienen un mínimo de protección en el Artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo.

c). - PRESTACIONES QUE COMPRENDE EL SALARIO:

SALARIO TOTAL DEL TRABAJADOR.

I. - Salario ordinario.

Retribución en efectivo por:

- a) Unidad de tiempo trabajada
- b) Unidad de obra entregada
- c) Combinación de las dos formas anteriores

Retribución en especie en forma de:

- a) Casa habitación y mobiliario
- b) Combustibles, gas o corriente eléctrica
- c) Alimentos.
- d) Mercancías producidas por la empresa y solicitadas por el trabajador.

II. - Complementos y adiciones al salario ordinario.

- a) Pago por tiempo excedente de la jornada normal
- b) Gratificaciones periódicas por eficiencia
- c) Comisiones en ventas
- d) Incentivos económicos por productividad
- e) Compensaciones por alza de precio de las subsistencias o por residir en zonas de vida más cara.
- f) Riesgos.

III. - Beneficios personales.

- a) Ropa de trabajo.

- b) Vehículos, transporte o combustible.
- c) Educación técnica propia y de los hijos.

IV. -Beneficios familiares

- a) Sobresueldos por matrimonio
- b) Sobresueldo por número de hijos menores
- c) Colegiaturas y libros para menores en edad escolar.
- d) Educación técnica de los hijos.

V. - Complementos anuales.

- a) Cuota fijada con gratificación anual.
- b) Gratificaciones extraordinarias por tiempo de servicios.

De la lectura del cuadro inserto anteriormente se desprende que la noción de salario es más amplia de la que comúnmente se reputa como tal. A este respecto la jurisprudencia de nuestro máximo Tribunal y la doctrina elaborada por nuestros mejores autores de la materia han hecho valiosas aportaciones para estudiar el problema. A estas fuentes se debe la inclusión de varios principios fundamentales sobre el particular que pueden ser tomados como principios del derecho mexicano del trabajo en lo referente a salarios. (4)

Primer Principio: El salario abarca lo estipulado en el contrato de trabajo individual o colectivo más las prestaciones que de él se derivan según la buena fe, el uso o la ley. Esto es un corolario procedente del texto de los Artículos 33 y 84 de la Ley Federal

del Trabajo, y no necesita ninguna aclaración.

Segundo Principio: Toda prestación ofrecida al trabajador, cualquiera que sea el nombre que reciba, crea un derecho en favor del mismo. A menudo acontece que en el contrato se pacta, además de la retribución por cuota fija, la obligación del patrón de aumentar el sueldo en proporción a la laboriosidad o rendimiento del trabajador. En este caso, no debe quedar al criterio subjetivo del patrón el pago de los excedentes que tal rendimiento o laboriosidad arrojen, sino que el trabajador tiene derecho a exigir el pago de lo contrario habría enriquecimiento ilegítimo para el empleador a expensas del esfuerzo del operario, y sería motivo constante para que los salarios fueran fijados unilateralmente por la parte más fuerte, o mutilados en perjuicio del trabajador.

La Suprema Corte de Justicia abunda en estos conceptos, en la ejecutoria pronunciada el 15 de octubre de 1936. Amparo Directo 666/36/2a. Julio Cortés Zapata:

'En materia de trabajo, cuando se pacta que el trabajador deben darse gratificaciones después de determinado tiempo de servicios, en atención a su laboriosidad, el pacto no puede quedar al arbitrio del patrón, sino implicar para el mismo una obligación puesto -- que lo pactado en un contrato no puede quedar al arbitrio de las partes por la razón evidente de que, de ser así, no existiría en realidad pacto, además de que sería contrario a lo dispuesto por el Artículo 1797 del Código Civil que rige necesariamente en materia de -

trabajo por tratarse de un principio básico del orden jurídico. Además, en las relaciones de trabajo no basta que se denomine a una prestación gratificación voluntaria para que tenga ese carácter, puesto que, de ser así, se autorizaría a que se fijasen salarios-reducidos para los obreros ocultando el real a pretexto de que la empresa se reserva la facultad de otorgar gratificaciones voluntarias, y como todo pacto implica obligación, la llamada gratificación voluntaria, tiene que formar parte forzosamente del salario, sin que esto implique que no puedan otorgarse gratificaciones voluntarias, solo que estas deben ser independientes de lo que se pacte en el contrato, en el que solo deben figurar las obligaciones de las partes".

En la ejecutoria pronunciada el 7 de julio de 1936. Ferrocarriles Nacionales de México. Se dice lo siguiente:

"El salario comprende la cantidad que periódicamente se entrega al obrero y las prestaciones establecidas en su favor en el contrato de trabajo; y mientras es mayor la relación entre el objeto de la prestación y la naturaleza del trabajo, existe mayor razón para considerarla como parte del salario".

Tercer Principio: Toda ventaja económica dada al trabajador a cambio de su labor ordinaria, pasa a formar parte del salario.

Debe entenderse aquí por labor ordinaria la que resulta consecuencia natural de las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo y dentro de ella deben caber las llamadas horas extraordinarias por excedente a la jornada legal en el caso de ser trabajadas.

El principio obedece a que, frecuentemente, se pactan en el contrato de trabajo, o sin haber pacto expreso, se otorgan al tra

bajador determinados emolumentos además del salario común, lo cual es índice de que el trabajador es acreedor a una mejor retribución, por una parte, y que las condiciones económicas de la empresa permiten tal desembolso.

Sobre el particular, la Suprema Corte de Justicia ha emitido su opinión que concuerda con el principio enunciado. Al tratar del problema de las gratificaciones ha dicho:

"Deben considerarse como parte del salario, cuando la empresa proporciona al trabajador una cantidad mensual, a título de gratificación, por lo que, el obrero al separarse tiene derecho a reclamarlas". Semanario Judicial de la Federación, Tomo XLVI, pág. 3502.

"En el salario deben computarse el monto de las utilidades percibidas por el trabajador" SJF. T. LIII, p. 892.

"El salario no está formado únicamente por la cantidad de dinero que en forma periódica y reglamentaria paga el patrón al trabajador, sino que, además de esta prestación, de todas las ventajas económicas establecidas en el contrato en favor del obrero". SJF. Tomo XLIX, p. 146

En el mismo sentido hemos encontrado juicios semejantes en varias ejecutorias. Tomo XLIX, p. 1408, LV p. 2558 T. L. p. 401 SJF.

Puede deducirse un principio más que es consecuencia de todo lo anterior: Las prácticas de empresa que favorecen a los trabajadores deben reputarse obligatorias para las mismas.

Por último cabe advertir que los anteriores principios doctrinarios del derecho mexicano del trabajo no pueden tener una rigidez absoluta. Una de las características del derecho laboral es su ductilidad y su facultad de adaptarse a las situaciones de hecho que regula. Podrá suceder que en algunos casos sea imposible el cumplimiento de tales obligaciones, so pena del riesgo de extinguir la empresa. Debe estarse entonces a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo en sus capítulos X, XI, XII y XIII del Título -- Segundo, que previenen todo lo relativo a la modificación, suspensión, rescisión y terminación del contrato individual de trabajo.

Toda esta jurisprudencia ha sufrido en los últimos años algunos cambios, justificados unos, injustificados otros. En numero sas ejecutorias la nueva jurisprudencia ha sostenido que las prestaciones económicas pactadas en un contrato colectivo y que sean superiores a los mínimos establecidos en la Ley, no forman parte del salario, para efecto de indemnizaciones, cuando exista pacto entre las partes en tal sentido. Creemos que es una interpretación equivocada de nuestro más alto Tribunal, lesiva de los derechos de los trabajadores, pero que no podemos estudiar por ser problema ajeno a la tesis y sólo nos concretamos a dejar asentada nuestra in conformidad con este último criterio.

2. - EL SALARIO COMO PATRIMONIO DEL TRABAJADOR.

a). - EL SALARIO DESDE EL PUNTO DE VISTA JURIDICO Y ECONOMICO-SOCIAL.

Tanto desde el punto de . vista estrictamente jurídico como desde el ángulo económico-social, el salario tiene reconocido un carácter marcadamente patrimonial . Esta idea no significa que el valor del salario, considerado éste como cosa, se identifique con el término "Patrimonio" que usa el Derecho Civil. La idea que quiere expresarse es que el salario significa para el trabajador su medio, casi siempre único, de subsistencia para sí y para la familia obrera; representa su poder adquisitivo de bienes y servicios e implica que la percepción del salario en forma regular coloca al trabajador en un nivel social determinado.

Lo anterior explica el porqué la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 95 que: "El salario es la base del patrimonio del trabajador, y como tal, no es susceptible de embargo judicial o administrativo, ni estará sujeto a compensación o descuento alguno fuera de los establecidos en el Artículo 91".

b). - PROTECCION CONSTITUCIONAL AL SALARIO COMO PATRIMONIO.

En el Capítulo de Garantías Individuales de nuestra Constitución Política, se establece una regla general en el Artículo 21 -- que dice:

"Artículo 21. - La imposición de las penas es propia y exclusiva de la autoridad judicial. La persecución de los delitos incumbe al Ministerio Público y a la policía judicial, la cual estará bajo la autoridad y mando inmediato de aquél. Compete a la autoridad administrativa el castigo de las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía, el cual únicamente consistirá en multa o arresto hasta por treinta y seis horas; pero si el infractor no pagare la multa que se le hubiese impuesto, se permutará ésta por el arresto correspondiente, que no excederá en ningún caso de quince días.

Si el infractor fuese jornalero u obrero, no podrá ser castigado con multa mayor del importe de su jornal o sueldo en una semana".

El último párrafo del artículo transcrito contiene el reconocimiento por parte del Estado de que la economía del trabajador, que depende de su salario, no debe ser gravada privándolo de la fuente de subsistencia. El límite máximo de una semana de jornal o de salario es la sanción máxima que puede hacerse efectiva sobre la economía del obrero, no obstante que su conducta lo haga acreedor a una sanción administrativa de mayor cuantía. Significa, por lo tanto, que esta disposición Constitucional reconoce el carácter patrimonial y adimentario que tiene el salario de los trabajadores.

c). - EL SALARIO COMO BASE DEL PATRIMONIO DE FAMILIA.

En el Artículo 123 Constitucional quedó reconocido también que el salario es la base para integrar el patrimonio de la familia obrera. En la Fracción XXVIII del Apartado "A" de este precepto, se señala:

"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".

No obstante que la Ley Federal del Trabajo, que es reglamentaria de este artículo Constitucional, no contiene la regulación de la fracción transcrita, la cual ha sido hecha en el Código Civil, no deja lugar a dudas que el Legislador constituyente tuvo el propósito de hacer del salario del trabajador y de los bienes adquiridos por dicho medio, una unidad económica afecta a los fines de proporcionar a la familia obrera una seguridad jurídica para el disfrute pleno de dicho patrimonio.

3. - NORMAS ESPECIFICAS DE PROTECCION LEGAL DEL SALARIO.

Para proteger el salario del trabajador frente a todas las posibilidades de que fuera mermado o escamoteado el trabajador, nuestro Derecho del Trabajo contiene diferentes disposiciones, que contemplan varias hipótesis:

a). - PROTECCION DEL SALARIO FRENTE A LOS POSIBLES ABUSOS DEL PATRON.

Las disposiciones legales que protegen el salario del trabajador contra los abusos del patrón las encontramos plasmadas tanto en el Artículo 123 Constitucional como en la Ley Federal del Trabajo y son susceptibles, para mayor comprensión, de sistematizarse en la forma siguiente:

1. - LA PROHIBICION DE REDUCIR EL SALARIO. - El -
trabajador debe tener la certeza de que su salario no podrá ser re
ducido arbitrariamente, ya que la Ley preve, en el caso de que el
patrón reduzca el salario del trabajador sin el consentimiento de es
te último, o sin base en una resolución de la Junta de Conciliación y
Arbitraje, éste tiene derecho a exigir el pago de las diferencias --
con la correspondiente indemnización. Esta hipótesis se encuentra
reglamentada en la Fracción VIII del Artículo 123 Constitucional y
en los Artículos 115 y 125 A Fracción IV de la Ley Federal del Tra-
bajo.

2. - LA OBLIGACION DE PAGAR EL SALARIO AL TRA-
BAJADOR CUANDO ESTE SE ENCUENTRE IMPOSIBILITADO DE REA
LIZAR SU TRABAJO POR RAZONES ATRIBUIBLES AL PATRON. - Es-
te principio está previsto en la Fracción XVI del Artículo 111 de la
Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"Son obligaciones del patrono..... XVI: Pagar
al trabajador el salario correspondiente al tiempo --
que pierda cuando se vea imposibilitado de trabajar
por culpa del patrón."

3. - OBLIGACION DE PAGAR EL SALARIO EN EFECTIVO. -
Este principio descansa en la Fracción X del Artículo 123 Constitucio
nal que dice:

"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 susti-
tuir la moneda".

Asimismo esta obligación se encuentra reforzada en el - Artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo que transcribe literalmente el precepto constitucional expresado anteriormente con el agregado siguiente: "Artículo 89 La violación de este precepto se castigará con la sanción que establece el Código Penal vigente - para el Distrito y Territorios Federales", o sea, que el incumplimiento del principio antes dicho implica la sanción penal establecida en el Código respectivo.

Este principio puso fin a la práctica muy común entre los patronos de pagar a sus trabajadores con cupones, fichas, bonos y toda clase de sustitutivos del dinero, que implicaba una reducción del poder adquisitivo de los mismos, debido a que los patronos por medio de este sistema compelian al trabajador a adquirir en ciertas tiendas los artículos de uso común caros y de mala calidad. A este respecto nuestra Constitución en el inciso e) de la Fracción XXVII del Artículo 123 estableció la prohibición de dichas practicas perjudiciales a la economía del obrero. "Fracción XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato". e) "Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados" y en el Artículo 22 Fracción XI de la Ley Federal del Trabajo.

4. - LUGARES DE PAGO. - LA garantía que asegura al trabajador el completo beneficio del salario está prevista en el inciso d) de la Fracción XXVII del Artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo en la Fracción X del Artículo 22, que prohíbe la selección por parte del patrono del lugar de pago, por lo que se refiere a centros de recreo, cantinas o tiendas, así como al establecimiento en los centros de trabajo de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. El Artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo establece que el pago del salario deberá verificarse en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios y por lo que se refiere al pago del salario en tiendas, cafés, cantinas y lugares de recreo se establece la excepción de que a los trabajadores que presten sus servicios en los mismos les sean liquidados sus salarios en dichos lugares.

5. - PLAZOS PARA EL PAGO DEL SALARIO. - El inciso c) de la Fracción XXVII del Artículo 123 Constitucional dispone que será nula toda cláusula que estipule un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal. Ahora bien, el Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo faculta a las partes para señalar el plazo para el pago del salario, pero previene que no será mayor de una semana, para los trabajadores que desempeñen labores materiales y de 15 días, para los domésticos y toda otra clase de trabajadores y la Fracción IX del Artículo 22 de la Ley Federal del

Trabajo reproduce el precepto constitucional con la única diferencia de que en el mismo no se refiere al jornal sino al pago de salarios de los obreros.

6. - LA PROHIBICION DE RETENER EL SALARIO POR CONCEPTO DE MULTAS. - En los términos del inciso f) de la - - Fracción XXVII del Artículo 123 Constitucional, reglamentado en el Artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo, está prohibida la imposición de multas.

Los poderes disciplinarios que la Ley confiere al patrón así como los establecidos en los contratos individuales y colectivos no pueden extenderse a la imposición de multas que impliquen la reducción del salario, esta prohibición, terminante en el derecho mexicano está justificada, ya que al través de la historia las multas han servido solamente para reducir, arbitrariamente los salarios de los trabajadores.

7. - PROHIBICION DE EFECTUAR DESCUENTOS EN EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES. - Es importante reiterar que por la naturaleza y las previsiones contenidas en la Ley, los salarios mínimos están exentos de deducción o descuento de cualquier especie. Sin embargo, en el caso de salarios superiores al mínimo, la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 91 enuncia limitativamente los casos en que son posibles los descuentos, los cuales enumeramos

a continuación:

- I. - Deducciones por deudas contraídas por el trabajador con el patrono.
- II. - Deducciones por anticipos de salarios.
- III. - Deducciones por pagos hechos con exceso al trabajador.
- IV. - Deducciones por errores, pérdidas o averías.
- V. - Deducciones por la compra de artículos producidos por la misma empresa.
- VI. - Deducciones por rentas de cualquier especie.
- VII. - Deducciones por cuotas sindicales.

Por lo que se refiere a este primer grupo el patrón podrá descontar la parte del salario que de acuerdo con el trabajador convengan para este efecto, la que nunca podrá ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo.

Dentro del segundo grupo, encontramos los siguientes casos de excepción por lo que se refiere a descuentos.

1. - Deducciones para la formación de cooperativas y cajas de ahorros.

En estas excepciones se requiere el consentimiento expreso del trabajador para poder efectuar los descuentos.

En un tercer grupo podemos clasificar otros dos casos de excepción no incluidos en el Artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo que son:

I. - Deducciones por concepto de impuestos.

II. - Deducciones por cuotas del Seguro Social.

8. - PROHIBICION DE EFECTUAR COMPENSACIONES CON LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES. - Nuevamente nos encontramos con la protección absoluta del salario mínimo ya que la Fracción VIII del Artículo 123 Constitucional y el Artículo 100-D de la Ley Federal del Trabajo, prohíben todo acto de compensación con el salario mínimo. Sin embargo en el caso de salarios superiores al mínimo y cuando se reúnen los requisitos previstos en el Artículo 91 de la Ley es posible el descuento. Este tema será motivo de un amplio tratamiento en otro capítulo.

9. - PROHIBICION DE HACER COLECTAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO. - La Fracción IV del Artículo 112 de la Ley Federal del Trabajo prohíbe a los patronos hacer colectas en los centros de trabajo; el motivo de la prohibición consiste en atemperar, en cierto grado, la autoridad del patrón para que no ejerza presión sobre sus trabajadores. Sin embargo la Fracción VII del Artículo 114 de la Ley Federal del Trabajo permite a los trabajadores, previa autorización del patrón, llevar a cabo colectas entre sus compañeros.

10. - TRANSACCIONES Y CONVENIOS CON MOTIVO DEL SALARIO. - Al respecto diremos que el principio general por lo que

hace a las transacciones y a los convenios es el de la irrenunciabilidad de los derechos otorgados por la Ley y por lo tanto cualquier convenio o transacción que implique la renuncia a cualesquiera norma es nula de pleno derecho así, la Fracción XXVII del Artículo 123 Constitucional, establece el principio expuesto y los Artículos 15 y 22 Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo lo reglamentan.

Por lo que se refiere a la validéz de las transacciones y de los convenios, el Artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo es terminante; pues solo que dichos convenios sean celebrados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje tienen validéz. Por lo tanto -- cualquier convenio o transacción que no reuna este requisito será nulo de pleno derecho.

b). - PROTECCION AL SALARIO FRENTE A LOS ACREEDORES DEL TRABAJADOR.

La protección del salario frente a los acreedores del trabajador descansa en los siguientes principios:

1o. - OBLIGACION DE PAGAR EL SALARIO AL TRABAJADOR. - La única excepción a este principio es el caso del mandato otorgado por el trabajador a un tercero y ante dos testigos, cuando el mismo se encuentre imposibilitado para cobrar el salario. Esta excepción está prevista en el Artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo.

2o. - NULIDAD EN EL CASO DE CESION DE SALARIOS. -

El Artículo 96 de la Ley Federal del Trabajo quiso -declarando nula toda cesión de salarios en favor de tercera persona- asegurar la -- percepción íntegra del salario al trabajador. Para este efecto el Artículo 96 de la Ley Federal del Trabajo es terminante y en el caso - de que el patrón sea notificado de alguna cesión, no está obligado a pagar, ya que se expondría a un doble pago, pues el trabajador no necesita demandar la nulidad, sino simplemente exigir del patrono los salarios cedidos.

3o. - EL CARACTER INEMBARGABLE DEL SALARIO. -

Encontramos en la Fracción VIII del Artículo 123 Constitucional el mandato de que los salarios mínimos están exceptuados de embargo y el Artículo 95 de la Ley Federal del Trabajo extendió dicha exención a todo salario, haciendo consideraciones de tipo patrimonial y exceptuando del principio solamente los casos del Artículo 91 que - es el que previene los casos de descuento.

Este principio de carácter absoluto ha sufrido dos excepciones contenidas en la Fracción XIII del Artículo 544 del Código de Procedimientos Civiles, que a la letra dice:

"Artículo 544: Quedan exceptuados de embargo XIII los sueldos y el salarios de los trabajadores en los términos que lo establece la Ley Federal del Trabajo, siempre que no se trate de deudas alimenticias o de responsabilidad proveniente de delito". (5)

En el supuesto de deudas alimenticias o alimentarias, - debido al antes dicho carácter patrimonial-alimentario del salario, es posible descontar por este concepto, aún del propio salario mínimo, situación que no está permitida en el caso de responsabilidad - proveniente de delito.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1962 introdujo el Artículo 100-D que a la letra dice:

"..... los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento, reducción o embargo, - salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas - por la autoridad competente en favor de la esposa, hijos ascendientes o nietos".

Con lo cual la idea del Artículo 544 del Código de Procedimientos Civiles quedó ratificada en lo que se refiere a pensiones alimenticias. La Ley Federal del Trabajo no autoriza el embargo - para los efectos de la reparación del daño.

c). - PROTECCION AL SALARIO FRENTE A LOS ACREEDORESDELPATRON.

Dentro de la relación obrero patronal, los salarios deben - estar protegidos contra acciones ejercidas por los acreedores del - patrón -particularmente en los casos de quiebra, concurso, embargo, sucesión y liquidación - y específicamente en cuanto a adeudo por prestaciones devengadas, ya sean indemnizaciones o el propio salario.

La Fracción XXIII del Artículo 123 Constitucional establece que: "Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o suel

dos devengados por indemnización, tendrán preferencia - sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra". Se pone de manifiesto en la presente fracción, el carácter preferencial que tienen los créditos de la clase trabajadora con respecto a cualesquiera otros de toda especie.

Los Artículos 97 y 36 de la Ley Federal del Trabajo refuerzan y amplían el concepto constitucional, ordenando, el primero que en el caso de quiebra, concurso o sucesión, los trabajadores no necesitan entrar en los mismos para cobrar los adeudos por salarios e indemnizaciones y que la reclamación se deducirá ante la autoridad de trabajo correspondiente. El Artículo 36 de la Ley fija un plazo perentorio para el pago de los créditos citados que es de un mes, sin perjuicio de que el trabajador continúe o no laborando; esta obligación recae sobre el síndico, interventor, albacea, depositario o liquidador.

La Ley también prevé el caso de sustitución de patrón; - el Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo dispone que la sustitución del patrón no afectará los contratos existentes; el patrón sustituido permanece solidariamente responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por un término de 6 meses, concluido el cual, subsistirá sólo la responsabilidad del nuevo patrón.

d). - OTRAS.

Podemos encontrar en la Ley Federal del Trabajo, otras medidas tendientes también a proteger el salario de los trabajadores.

Previene el Artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo:

"Queda prohibido en todos los centros de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes, y de casas de juego de azahar y de asignación. Esta prohibición se hará efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones".

Para los efectos de esta Ley, son bebidas embriagantes - aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del 5%.

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo en el Artículo - 297, protege a la familia del trabajador fallecido, estableciendo, en el último párrafo, la exigibilidad de todas las prestaciones emanadas de la Ley o del Contrato de Trabajo, cuando se suscite la muerte del trabajador y la empresa adeude las prestaciones arriba mencionadas.

CITAS DEL CAPITULO PRIMERO.

1. - Téngase presente que aquí sólo aludimos a los problemas del salario y que por lo tanto, no se hace mención de las restantes obligaciones y derechos que a ambas partes corresponden en virtud del contrato y de la Ley.

2. - En algunos contratos colectivos de trabajo se encuentran estipulaciones en que la empresa se obliga a proporcionar al sindicato determinadas cantidades de dinero para la construcción de campos deportivos o para el mantenimiento de centros de recreo. Creemos que tales prestaciones no forman parte del salario individual del trabajador sino que son parte del patrimonio legal del sindicato. En tal caso no puede hablarse de que el trabajador sea el sujeto acreedor de tales prestaciones.

3. - Maurice Dobb, Salarios. Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1949, pág. 60.

4. - Seguiremos aquí la magistral exposición del problema como lo expone el Dr. Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1959, tomo primero, capítulo 27.

5. - Para mayor información sobre este tema ver: Mario de la Cueva, obra citada, pág. 719-721.

CAPITULO SEGUNDO.

LA PROTECCION LEGAL DEL SALARIO FRENTE AL PATRON.

1o. - NECESIDAD DE ESTAS MEDIDAS.

Una de las razones que explican el tratamiento preferencial dado por el legislador a la satisfacción del salario, es el carácter alimentario del mismo, anteriormente señalado, por cuanto aque normalmente está destinado a proveer a la subsistencia del trabajador y de su familia. El legislador, en términos generales, quita o limita eficacia a los actos del patrono que pudieran frustrar el cumplimiento de esa finalidad de subsistencia.

Otra razón determinante es la importancia social de la relación de trabajo, en cuanto importa el ejercicio de una actividad personal por parte del trabajador, que el salario retribuye. Con esto queremos decir que la relación laboral compromete valores personales y no simplemente de intercambio de cosas. Esta especial valoración resulta expresada por el principio de que "el trabajo no es una mercancía".

Una razón más que justifica la protección del salario frente al patrón es la debilidad económica en que se encuentra el trabaja-

por tanto antes, durante y después de la relación laboral con el patrón.

a).- FORMAS DE PAGO.

El principio constitucional contenido en la Fracción X del Artículo 123 -ya tratado en otro capítulo- tiene la finalidad de asegurar la percepción oportuna, efectiva e íntegra así como la libre disponibilidad, por parte del trabajador, del salario. Asimismo el inciso e) de la Fracción XXVII del Artículo 123 procura prevenir el desvío -- del salario hacia consumos juzgados no indispensables o nocivos y que implican el sistema conocido como el "Truck System".

La obligación patronal de pagar en moneda de curso legal se encuentra reforzada en el Artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, el que previene, en caso de violación, la sanción contenida en el Código Penal del Distrito y Territorios Federales. A este respecto estamos de acuerdo con el maestro De la Cueva en cuanto que el Código Penal no prevé el caso específico planteado en el Artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo.

Analizando el caso de las ventajas económicas que -- de acuerdo con el Artículo 86 y 602 de la Ley Federal del Trabajo forman parte del salario; hemos entendido que la Constitución en su Artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo, establecen las garantías mínimas que tiene la clase trabajadora, siendo estas irrenunciables -- cuando van en perjuicio de la misma, más no a contrario sensu. Con

esto queremos decir que la Ley preve sólo los mínimos de subsistencia y que por tanto, toda ventaja económica que se pacte en beneficio de los trabajadores tiene validéz absoluta.

Por lo que se refiere a prestaciones que han de pagarse en especie, la Suprema Corte de Justicia (1) ha sustentado la tesis de que este tipo de prestaciones se justifica en los casos en que la prestación del servicio se lleva a cabo en lugares y circunstancias especiales, es el caso de trabajos que se desarrollan en lugares alejados de las poblaciones en donde además del salario, se proporciona, al trabajador habitación, comidas, lavado de ropa, etc., y que indistiblemente dichas prestaciones forman parte, de acuerdo con el Artículo 86, del mismo.

Hemos de asentar que las prestaciones siempre serán accesorias, es decir, el salario deberá ser en todo caso, mayor en relación con las prestaciones, sólo así se justifica la validéz de las mismas.

En cuanto al salario mínimo, éste siempre deberá pagarse en efectivo, así lo ha sustentado la Corte (2). Sin embargo existen dos excepciones, la primera relativa al servicio doméstico, que se justifica dada la situación especial en la que prestan sus servicios. Las prestaciones por alimentos y habitación son consideradas, por la Ley, en un 50% del salario, como lo previene el Artículo 131 de la Ley Federal del Trabajo.

La segunda excepción consiste en la reducción que puede hacerse al fijar el salario mínimo del campo, por las prestaciones accesorias que se proporcionen a los campesinos, situación prevista en el Artículo 100-C de la Ley Federal del Trabajo.

El pago del salario por medio de cheques. - Este sistema que ha cobrado auge en todas las operaciones comerciales y que está sancionado por la Ley como sustitutivo legal del dinero, presenta la posibilidad de ser utilizado como medio de satisfacción efectiva de los créditos salariales. Creemos que siempre y cuando exista el consentimiento expreso del trabajador, y no implique, retardos o descuentos en el cobro del cheque, éste podrá ser utilizado para cubrir el salario del trabajador, ya que no existe impedimento para tal objeto, aunque el trabajador siempre estará en posibilidad de exigir el pago en efectivo.

b). - LUGARES DE PAGO.

El principio constitucional sustentado en el inciso d) de la Fracción XXVII del Artículo 123, reproducido en la Fracción X del Artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, establecen la prohibición de efectuar el pago del salario en lugares de recreo, cantinas, casas de juego de azar, de asignación o tiendas. Esta prohibición tiene por objeto que el trabajador reciba íntegro su salario y que el patrón valiéndose de estas medidas no obligue, indirectamente al tra-

habajador a consumir su salario en dichos lugares.

La mayoría de las legislaciones han sustentado el principio en cuanto a la prohibición de establecer cantinas o centros de recreo en el lugar de trabajo. La legislación mexicana no solo prohíbe el establecimiento de lugares de recreo y cantinas en los centros de trabajo, sino que también prohíbe que se paguen los salarios en casas de asignación, de juegos de azar o tiendas, quedando exceptuados de dicha prohibición sólo los trabajadores que prestan sus servicios en dichos lugares. Existe también la prohibición, en el Artículo 12 de la Ley, de establecimiento de los lugares arriba mencionados en un radio de cuatro kilómetros cuando los centros de trabajo se encuentren fuera de las poblaciones.

Por cuanto a las sanciones por la violación de los preceptos arriba citados, el Artículo 12 de la Ley establece una sanción de tipo administrativo pues si el patrón por sí, o por algún intermedio, establece un centro de los prohibidos por el artículo de referencia, se le impondrá la sanción prevista en la Fracción III del Artículo 676 de la Ley Federal del Trabajo, que consiste en una multa hasta de \$500.00. En el caso de que cualquiera otra persona establezca uno de estos centros, se le impondrá la misma sanción.

En el caso de que el patrón pague a sus trabajadores en alguno de los lugares mencionados en el Artículo 22 Fracción X se-

le aplicará la sanción prevista en el Artículo 683 de la Ley, independientemente de que las autoridades, en cuanto tengan conocimiento de que funciona uno de dichos centros proceda a clausurarlo, ya que la prohibición es absoluta para su funcionamiento.

En cuanto a las acciones que tienen los trabajadores, nos queda decir que la legislación no preve el caso de referencia, así tampoco la doctrina ni la jurisprudencia, pero atento, a las consideraciones del maestro De la Cueva (3) se puede soslayar la posibilidad de exigir nuevamente el pago en el caso de que este haya sido hecho en violación de la Fracción X del Artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo cuando existan pruebas suficientes demostrando que el trabajador consumió la mayor parte de su salario en el lugar prohibido, y en este caso cabrá la nulidad del pago hecho y existirá la obligación del patrón de pagar nuevamente. No así si el patrón comprueba que el trabajador no gastó la mayor parte de su salario en dicho lugar o que los artículos que consumió son del mismo valor y calidad de los que se venden en el mercado. En todo caso será la Junta correspondiente la que decida si procede o no el doble pago en perjuicio del patrón.

c). - PLAZOS DE PAGO.

Ante el mandato terminante del inciso c) de la Fracción XXVII del Artículo 123 Constitucional, que establece que no podrá fijarse un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios, el

Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, atempera la inelasticidad del Artículo, señalando la posibilidad de que las partes fijen el plazo de pago, el cual no podrá exceder de una semana en el caso de los trabajadores que desempeñan trabajos materiales y de 15 días el que se fije para los domésticos y demás trabajadores.

El principio a que hacemos referencia es el de la oportunidad en el pago del salario, ya que; "estando el salario destinado a asegurar la subsistencia del trabajador, los pagos deberán estar suficientemente próximos como para que aquél pueda hacer frente sin dificultad a sus necesidades y a las de su familia" (4). De ahí la garantía contenida en la Constitución -dadas las prácticas establecidas principalmente en el campo, donde se pagaban los salarios a largos intervalos- sea demasiado rígida, por lo cual la Ley Federal del Trabajo - en su Artículo 87 tuvo que abrir la puerta a los pagos quincenales, dado que en el comercio, las prácticas establecidas de tiempo atrás, son -- las de pagar quincenalmente el salario.

Por cuanto al requisito de pago puntual, nos queda decir que la falta del mismo, implica incumplimiento del Contrato de Trabajo y por tanto el trabajador puede exigir la rescisión del mismo y el pago de la indemnización constitucional.

Ahora bien, en cuanto a si el trabajador puede exigir el pago de intereses moratorios, creemos que esta situación no está -- prevista en la Ley Federal del Trabajo, por lo cual no es exigible. Si bien podría argumentarse que es un caso que por analogía podría seguir

las normas del derecho común.

d). - EL TRUCK SISTEM.

El Truck Sistem aparece primeramente en Inglaterra, y desde el siglo XV se dictaron normas para abolir esta práctica nefasta para la economía de los trabajadores. Sin embargo la Institución llegó a su auge en el siglo XVIII como resultado de la Revolución Industrial. Aún cuando éste se haya iniciado en Inglaterra, no puede ser descrito como exclusivo de ese país, ya que las prácticas se extendieron a toda Europa y a ciertos países en América.

En un principio, las prácticas seguidas no fueron del todo indeseables, pues servían para satisfacer las necesidades más urgentes de los trabajadores, ya que debido a la Revolución Industrial se creaban centros de trabajo distantes de las poblaciones; los trabajadores tenían que hacer largos viajes para adquirir los artículos de consumo y frecuentemente se encontraban con la escasez de mercancía. El sistema podría tener sus ventajas; los trabajadores tenían la oportunidad de que el patrón comprara una diversidad de productos a precio de mayoreo y venderla a los precios de costo, ahorrándose así, los trabajadores, la ganancia que obtenían los vendedores al menudeo ya que el patrón funcionaba como distribuidor-vendedor de las mercancías.

Este deseo de ayudar a los trabajadores, suprimiendo la necesidad de ir a lugares distantes a hacer sus compras obligó a los patrones a vender las mercancías que los trabajadores necesitaban en el propio centro de trabajo. Esta relación dió origen al pago de bienes de consumo a cambio de la prestación de servicios que fue, lo que se llamó más tarde, el Truck System.

El desarrollo industrial trajo como consecuencia el propiciamiento de nuevos centros de población, cada vez más cercanos a las fábricas, y así mismo la creación de nuevos mercados donde los trabajadores pudieran satisfacer sus necesidades. Por tanto ya no fue necesario que el patrono siguiera intercambiando trabajo por artículos de consumo, mas la desaparición de esta necesidad no puso fin al sistema.

Rápidamente se le dió una nueva forma, aún después de que el dinero se convirtió en el factor primordial de los contratos de trabajo el patrón no pagaba ni en dinero, ni en bienes de consumo, sino, alterando la noción del salario, pagaba con bonos, vales, fichas y otros medios con los que el trabajador podría adquirir bienes de consumo en lugares determinados que eran propiedad del propio patrón o en los cuales tenía algún interés financiero. Esto motivaba que el trabajador empezara a endeudarse y ante la amenaza constante de perder su trabajo caía en servidumbre indefinidamente; este sistema se cono-

ció en México como el de las "Tiendas de Raya" que llenaban el cometido aquí explicado. En estas tiendas existían toda clase de mercancías, generalmente de mala calidad y a altos precios lo que ocasionaba una reducción muy grande del poder adquisitivo del trabajador.

De las primeras medidas que se adoptaron frente a este sistema, hacemos mención de aquellas que prohíben el pago del salario en otra forma que no sea moneda del curso legal y las previsiones respecto a la nulidad de las Cláusulas de un Contrato de Trabajo que signifiquen la obligación directa o indirecta de comprar artículos en lugar determinado. Esas medidas están previstas en la Fracción X y en el inciso e) de la Fracción XXVII del Artículo 123 Constitucional. El motivo de que el legislador mexicano prohibiera en forma absoluta la práctica del Truck System, tanto en las disposiciones invocadas como en los Artículos 89, 22 Fracción XI y 112 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo, es el de eliminar el sistema usado por muchos patronos de establecer las tiendas de raya en donde, como ya dijimos, se mermaba grandemente el salario de los trabajadores.

CITAS DEL CAPITULO II.

1. - Toca 6021/34/2a. de 22 de marzo de 1935.
CARLOS NAVARRO, citado por Mario de la Cueva; ob. cit. tomo I pág. 704.
2. - Toca 6023/34/1a. de 10. de febrero de 1935.
AURORA MERCADILLO citada por Mario de la Cueva ob. cit. tomo I pág. 703.
3. - Mario de la Cueva ob. cit. tomo I pág. 706.
4. - Brun y Gallard, citados por Justo López pág. 482 del Tratado de Derecho del Trabajo dirigido por Mario L. Deveali. Buenos Aires 1964.

CAPITULO TERCERO.

LA PROTECCION LEGAL DEL SALARIO FRENTE A TERCEROS.

El salario es una prestación que el patrono debe pagar en forma personal al trabajador.

Este particular ya se ha establecido en diversos artículos anteriores que plenamente tienden a garantizar el cumplimiento de esta obligación.

Sin embargo, existen circunstancias en las cuales algunas personas ajenas a la relación de trabajo, ésto es, que no son trabajador ni patrón, pretenden cobrar o participar del salario del trabajador, para hacerse el pago de créditos a cargo del mismo.

Estas circunstancias han sido previstas en varias disposiciones, tanto de la Constitución, como de la Ley Federal del Trabajo. Las hipótesis son distintas.

1. - EL EMBARGO DE SALARIOS.

El trabajador resulta deudor de alguna cantidad por concepto de actos jurídicos, ajenos a la relación de trabajo. Como ejemplo, las deudas contraídas con algún comerciante, con el propietario de la casa que habita, las deudas de carácter alimentario que le derivan por ministerio de Ley, respecto de miembros de su familia, particularmen

te su esposa, hijos u otros dependientes económicos. Frente a esta hipótesis, la solución de la ley es la siguiente:

Está total y absolutamente prohibido el embargo de los salarios .

La Constitución tiene disposición expresa respecto del salario mínimo y el Artículo 95 de la Ley Federal del Trabajo extendió de manera general la prohibición de embargos a todo tipo de salario, lo cual significa que ningún acreedor, aún obteniendo sentencia u orden judicial para embargo, la puede hacer efectiva sobre los salarios. El patrón está obligado a no cumplir la orden de embargo; si la quebranta, se expone a un doble pago, esto es, el patrón de todas maneras deberá pagar el salario al trabajador.

Solamente hay una excepción respecto del caso de pensiones alimenticias. Sobre este particular la jurisprudencia de la Corte en numerosas ocasiones había establecido ya la posibilidad del embargo del salario del trabajador para el pago de pensiones alimenticias, es más, también se había admitido esta situación respecto del salario mínimo, en virtud de que el salario tiene un carácter de patrimonio familiar y es evidente que si este patrimonio familiar, -salario-, mediante el embargo quedara afecto o disponible para los familiares, se entiende que esta situación satisfacía plenamente los objetivos del Legislador.

Frente a estas circunstancias, la reforma de la Ley Federal del Trabajo de 1962, introdujo el Artículo 100-D que a la letra dice: "Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, - descuento, reducción o embargo, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos".

El principio general en esta materia es pues la absoluta inembargabilidad del salario, salvo el caso de la excepción marcada en el artículo que se comenta. Por lo que respecta a la posibilidad señalada en el Artículo 544 del Código de Procedimientos Civiles para el -- Distrito y Territorios Federales que habla de la obligación de reparar los daños provenientes de la comisión de un delito, pensamos que no es posible, dados los preceptos que hemos invocado de que sea aplicable y por lo tanto carece de efectos.

2. - EL DESCUENTO POR CUOTAS SINDICALES.

El trabajador miembro de un sindicato, acepta por el hecho de su inclusión al mismo, el pago de las cuotas sindicales previstas por los Estatutos.

El pago puede hacerse en forma directa, esto es, el - trabajador paga directamente en la Tesorería del sindicato, o bien existe la práctica muy generalizada de que el Sindicato en su contrato colectivo de trabajo con el patrón, pactan ambos que el patrón será el retenedor de la cuota sindical.

Esto significa que el patrón está autorizado para hacer el descuento correspondiente. La única limitación en este caso es el respeto al salario mínimo.

A un trabajador que percibe el salario mínimo, no pueden descontársele cuotas sindicales, por conducto del patrón, porque el patrón se expone a un doble pago. Lo mismo puede decirse cuando el salario, aun siendo superior al mínimo, al momento de hacerse el descuento baja de ese mínimo. El patrón no podrá descontar la cuota sindical, porque estaría infringiendo una disposición de carácter absoluto.

Ahora bien, por lo que respecta a las cuotas sindicales que pueden ser descontadas, el Artículo 91 establece que las mismas deben ser ordinarias, esto es, las previstas en el Estatuto como tales. El patrón no está obligado y violaría la Ley si descuenta otras cuotas que no sean las ordinarias, aún mediante acuerdo del Sindicato.

Sin embargo, el patrón podría válidamente descontar al trabajador cuotas sindicales extraordinarias, siempre y cuando el trabajador diera expresamente su consentimiento para ese descuento y que además no se estuviera en el caso de que el mismo mermara el salario para hacerlo caer debajo del mínimo.

3. - EL DESCUENTO POR COOPERATIVAS Y CAJAS DE AHORRO.

El Artículo 91 prevé la hipótesis de descuentos que el -

patrón puede hacer al salario de los trabajadores para el pago de cuotas para la construcción y operación de cooperativas y cajas de ahorro, en que de una manera expresa manifiesten su conformidad los trabajadores.

En este caso, el descuento es admisible, aún cuando en la hipótesis de que eventualmente pudiera bajar la percepción del trabajador del mínimo legal, en virtud de que estos fondos, formados con estas cuotas, están dedicados bien para la formación de cooperativas, en las que indudablemente hay un beneficio para el trabajador, por ejemplo, cooperativas de consumo o bien para la formación de un fondo de ahorro, en el cual el salario descontado sigue formando parte del patrimonio del trabajador; por lo tanto no se desvirtúa con eso el propósito fundamental de la legislación.

La Suprema Corte de Justicia ha sostenido la tesis en el sentido de que forzosamente se necesita el consentimiento expreso del trabajador para que se efectúen los descuentos para la constitución de las cooperativas o de las cajas de ahorro.

En la tesis que a continuación se transcribe existe una excepción al requisito de consentimiento expreso.

"Si bien es cierto que el Artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo establece que son factibles los descuentos al salario del trabajador para la constitución de cooperativas y cajas de ahorro, en que los trabajadores manifiesten su conformidad de manera expresa, también

es verdad que si el Sindicato en el contrato colectivo-
celebrado con el patrón facultó a éste para hacer a sus
miembros deducciones por concepto de adeudos a la "
cooperativa, en la especie esa conformidad se entien-
de tácita".

Amp. Dto. 456/964. Fallado: 11-III-1966. Quejoso:
José Antonio Sánchez. Mtro. Padilla. Srio. Lic.
Reyes Robles.

4. - DESCUENTOS POR IMPUESTOS.

Por lo que respecta al pago de impuestos, puede decir-
se lo siguiente:

El trabajador, como ciudadano de la República, está -
obligado constitucionalmente al pago de los impuestos que le correspon-
dan particularmente en su carácter de trabajador como perceptor de un
ingreso producto de su trabajo, esto es, la hipótesis que prevé la Ley
del Impuesto sobre la Renta.

Para este efecto, la propia Ley considera al patrono
como retenedor y en última instancia, obligado frente a la autoridad
fiscal por lo que es indudable que el patrón, no solamente tiene permi-
tido, sino que está obligado por disposición de orden público a hacer -
los descuentos que corresponden.

Sobre el particular, sólo cabe agregar las siguientes
consideraciones: El salario mínimo no podrá ser objeto de descuentos
por concepto de impuestos, cualquiera que sean éstos, en virtud de la
disposición tajante del precepto Constitucional.

La prohibición del descuento por concepto de impuestos al salario mínimo, tiene además un valor absoluto en cuanto que deriva directamente de un texto constitucional que es el aplicable al caso de excepción. Lo cual significa, que si en virtud de las leyes fiscales, el trabajador que recibe un ingreso está obligado a pagar un impuesto, el caso de excepción es que perciba el salario mínimo. No hay contradicción entre los textos constitucionales en virtud de que la prohibición del Artículo 123 rige la especialidad.

Por lo que respecta a salarios superiores al mínimo, caso en que los trabajadores sí son sujetos del impuesto, el patrón no solamente tiene la facultad, sino incluso la obligación de hacer ese des cuento.

El problema relativo a la situación fiscal de los salarios no es un problema, que pueda abordarse dentro de los límites de la legislación laboral, sino más bien, que las leyes fiscales tomen en cuenta las disposiciones de la Ley Laboral a fin de ajustarlas a lo pre visto por aquellas.

5. - LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Si bien el Artículo 91 de la Ley no prevé la posibilidad de descuento por las cuotas correspondientes al pago de cotizaciones - provenientes de la Ley del Seguro Social, este descuento es perfectamente válido. El Artículo 91 no lo incluyó porque el mismo data del año

de 1931 y la Ley del Seguro Social, apareció hasta el año de 1943, pero siendo la Ley del Seguro Social de orden público y reglamentaria también de la Fracción XXIX del Artículo 123 Constitucional, significa, - - que el descuento que haga el patrón al trabajador por concepto de la cuota obrera, con ese motivo, es perfectamente válido.

Sobre este particular cabe también hacer la aclaración de que en primer término, el salario mínimo está exento de descuento por este concepto. Es el patrón al que corresponde hacerse cargo de la parte de la cuota obrera no solamente en acatamiento a la Constitución, sino también por disposición expresa de la Ley del Seguro Social cuyo Artículo 26 establece que corresponde al patrón pagar la cuota de los trabajadores que solamente perciban el salario mínimo; igual obligación tendrá cuando se trate de aprendices.

Igualmente, puede agregarse que la cuota que corresponda al trabajador por concepto de Seguro Social en ningún caso su afectación o descuento podrá hacer disminuir el pago del salario mínimo, en efectivo.

En otras palabras, si el trabajador no obstante ganar el salario mínimo y una cantidad mayor el descuento correspondiente al Seguro le bajara del mínimo, sería el patrón el que tendría la obligación de hacerse cargo de esta diferencia.

Como se ve, por los preceptos comentados en este -
capítulo, el legislador ha dado la más amplia y completa protección -
a fin de lograr que el salario cumpla con las finalidades económicas,
sociales y de justicia que se persiguen.

CAPITULO CUARTO.

EL DESCUENTO EN EL PAGO DE LOS SALARIOS.

1. - LA COMPENSACION EN EL DERECHO CIVIL. -

Dice el Artículo 2185 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales "Tiene lugar la compensación cuando dos personas reúnen la calidad de deudores y acreedores recíprocamente y por su propio derecho". Hemos de ver que la compensación es un medio de extinción de obligaciones recíprocas que suprimen, en la práctica, el desplazamiento inútil de dinero o bienes fungibles, ya que si el deudor pagara a su acreedor, para que éste a su vez, siendo deudor del primero le hiciera un nuevo pago, perderían rapidez las transacciones y además como principio de equidad, la compensación se justifica, ya que sería injusto, exponer al deudor a que pagara a su acreedor, quedando éste expuesto a la insolvencia, quiebra o concurso.

Para que exista la compensación son necesarias ciertas condiciones, a saber:

a). - RECIPROCIDAD. - Este requisito, previsto en el Artículo 2185 del Código Civil transcrito anteriormente, implica la existencia recíproca de dos deudas, en la que los deudores y acreedores actúen en su propio nombre, "por su propio derecho: Por esto, si el tutor

objeta lo que se debe a nombre del pupilo no podrá el deudor oponerle la compensación de lo que le debe al tutor en su nombre, Ley 23 Título 2, Libro 16 del Digesto" (1).

b). - HOMOGENEIDAD. - Esto es, que las prestaciones objeto de la compensación sean cosas que puedan sustituirse recíprocamente, Rojina Villegas (2) nos dice que sólo las obligaciones de dar, respecto de cosas equivalentes o fungibles pueden ser objeto de compensación. No así las obligaciones de hacer o de no hacer y - en las obligaciones de dar cosas ciertas o determinadas, así como en las de especies que no son fungibles, tampoco cabe la compensación.

El Artículo 2187 del Código Civil dice: "La compensación no procede sino cuando ambas deudas consisten en una cantidad de dinero, o cuando siendo fungibles las cosas debidas son de la misma especie y calidad, siempre que se hayan designado al celebrarse el contrato".

c). - LIQUIDEZ. - A este respecto: "Se llama deuda líquida aquella cuya cuantía se haya determinado o pueda determinarse dentro del plazo de nueve días" (Artículo 2189 del Código Civil).

d). - EXIGIBILIDAD. - El Artículo 2190 del Código Civil dice: "Se llama exigible a aquella deuda cuyo pago no puede rehusarse conforme a derecho". El acreedor debe poseer la facultad legal de exi

gir el pago de la deuda.

e). - Borja Soriano marca un requisito más: La Embargabilidad "Ciertos créditos son inembargables, es decir, que los acreedores de la persona que los posee no pueden hacerse pagar apoderándose de estos valores. Tales son principalmente la mayor parte de las - - pensiones alimenticias..... No siendo la compensación sino un procedimiento abreviado de pago, no es, pues, posible contra los derechos que, considerados como valores activos son inembargables y no pueden servir para pagar a los acreedores" (3).

CLASES DE COMPENSACION.

COMPENSACION LEGAL. - Es la más importante y a la que nuestro Código Civil dedica la mayor reglamentación, esta existe cuando dos personas reúnen la calidad de deudores y acreedores recíprocamente y por su propio derecho, respecto de deudas con las características anotadas anteriormente.

COMPENSACION CONVENCIONAL. - Se da en el supuesto de que los créditos no reúnen los requisitos legales y que, por convenio, las partes declaren compensables créditos que no sean líquidos, -- exigibles o prestaciones que no sean fungibles entre sí; aquí impera el - principio de la autonomía de la voluntad ya que mediante el consentimiento de ambas partes se pueden extinguir, las obligaciones de referencia.

COMPENSACION FACULTATIVA. - Se da en el caso de -

que cuando a una de las partes no puede oponerse la compensación, ya sea porque el crédito de la otra no sea líquido o exigible, aquella puede reconocer ya sea que el crédito es exigible o líquido y por tanto declarar unilateralmente la compensación de los créditos.

COMPENSACION JUDICIAL. - "Judicial es la compensación, cuando faltando alguno de los requisitos que la producen de pleno derecho, la pronuncia el juez acogiendo la excepción o reconvencción que contra la demanda del actor opone el demandado" (4).

EFFECTOS DE LA COMPENSACION. - "El efecto de la compensación es extinguir por ministerio de la ley las dos deudas, hasta la cantidad que importe la menor" (Artículo 2186 del Código Civil). "la compensación desde el momento en que es hecho legalmente, produce sus efectos, de pleno derecho y extingue todas las obligaciones correlativas" (Artículo 2194 del Código Civil).

Nos queda agregar que, en el caso de controversia, el juez no puede hacer la declaratoria de compensación, de oficio, es decir, el demandado deberá oponerla en vía de excepción, ya sea al contestar la demanda o si el crédito no reúne los requisitos legales para la compensación y estos se cumplimentan durante el procedimiento podrá el demandado, hacer valer la compensación, como superveniente - hasta antes de la sentencia.

Los créditos no compensables están enunciados en el -

Artículo 2192 del Código Civil de los cuales resaltamos:

"Artículo 2192: La compensación no tendrá lugar.....

III. - Si una de las deudas fuera por alimentos.....

V. - Si una de las deudas procede de salario mínimo".

De esta última fracción concluimos que el Código Civil respetó los lineamientos constitucionales referentes a la protección absoluta del salario mínimo y de la cual hemos hecho estudio en capítulos anteriores.

2. - CASOS DE PROCEDENCIA EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

La legislación laboral ha contemplado varias situaciones jurídicas que se producen dentro o en forma paralela a la relación de trabajo que dan origen a la validez del descuento en el salario y que guardan cierta semejanza con la compensación civil, aunque es de naturaleza diversa.

La relación de trabajo implica que el trabajador, en ejercicio de sus labores, puede cometer hechos que a su vez impliquen un perjuicio para el patrón. Cuando los perjuicios son intencionales o producto de una grave negligencia, esta situación la contempla el Artículo 122 como causal de rescisión. En otras palabras, el trabajador que provoca intencionalmente o con grave negligencia por su parte, daños y perjuicios a los intereses patrimoniales del patrón, incurre en las causas de rescisión planteadas en las Fracciones V y VI del Artículo a que -

se hace referencia. Sin embargo, la rescisión en este caso es una facultad del patrón, él puede rescindir al trabajador, más no está obligado necesariamente a hacerlo.

En otros casos los daños y perjuicios son producto de una conducta del trabajador, no dolosa, no intencional; esta situación está prevista en el Artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo con el nombre de errores, incluso errores involuntarios del patrón que provoquen un enriquecimiento ilegítimo del trabajador, como el caso de los pagos hechos con exceso al mismo.

Los créditos por anticipos de salario, -contrato de mutuo sin interés- entre trabajador y patrón.

Las pérdidas o extravíos de materia prima, de herramienta, las averías que el trabajador con su conducta produce en equipos, maquinaria, materia prima y mercancías propiedad del patrón.

El caso de que el trabajador compre artículos producidos por la empresa, sin coacción alguna.

Y por último del descuento por rentas en los casos ya previstos por la Fracción XII del Artículo 123 Constitucional por los cuales los patrones están obligados a proporcionar a sus trabajadores casas cómodas y con una renta razonable que no exceda de un 6% anual del valor catastral del inmueble.

a). - DEUDAS CONTRAIDAS CON EL PATRON POR ANTICIPO DE SALARIOS. - El primer caso de análisis que plantea el Artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo es el anticipo de salarios: dice el Artículo 91.

".....cuando el trabajador contraiga deudas con el patrón por concepto de anticipo de salarios..... El patrón podrá descontar la parte del salario que de acuerdo con el trabajador convenga a este efecto, la que nunca podrá ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo..... Los anticipos que el patrón haga al trabajador por cuenta de salarios, en ningún caso devengarán intereses....."

Del artículo transcrito podemos hacer las siguientes consideraciones:

I. - Es necesario el consentimiento del trabajador a efecto de acordar el plazo y la cuantía del descuento; el patrono no puede descontar arbitrariamente el crédito a cargo del trabajador, es decir, en todo caso debe existir un acuerdo previo entre ambas partes para efectuar los descuentos, que debe operar al momento de la solicitud del anticipo.

Los contratos colectivos previenen muchas veces el caso de anticipo de salarios y lo reglamentan. Ejemplo: el contrato celebrado entre el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social dice en su Cláusula 97:

"CLAUSULA 97a. Anticipo de sueldos
El Instituto realizará un servicio de anticipo a cuenta de sueldos de los trabajadores, con sujeción a las siguientes bases:

I. - Concederá, a solicitud del trabajador, presentada por conducto del Sindicato, en lo que hace a empleados de base, anticipo a cuenta de sus salarios hasta por un mes de sueldo, dos veces cada año. Es facultativo para el trabajador de base, usar en una sola ocasión, o en forma fracciónada, el derecho que le otorga esta Cláusula.

II. - Estos anticipos no devengarán intereses.

III. - El Instituto descontará, para amortizar el anticipo, el diez por ciento quincenal del importe del mismo, a partir del mes siguiente al de la concesión, sin perjuicio de una retención de mayor cuantía a petición expresa del trabajador, o de pagos que éste desee efectuar, para cancelar la deuda antes del vencimiento del plazo.

No podrá hacerse ningún segundo anticipo, si previamente no se ha pagado íntegro el primero.

Los descuentos por pago de renta de casa y los vales de tienda para víveres y ropa no se tomarán en consideración para limitar el derecho a los préstamos por anticipo de sueldos.

A juicio del Instituto, se podrán autorizar estos anticipos, aún cuando el trabajador tenga adeudo por préstamo hipotecario".

Asimismo el Contrato celebrado entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S. A. y Asociadas y el Sindicato Mexicano de Electricistas preve también los descuentos que pueden hacer a los trabajadores, así la Fracción II de la Cláusula 43 dice:

"Los descuentos que las Compañías hagan del salario de un trabajador por deudas que hubiera contraído con ellas por anticipos de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías, compra de artículos vendidos por las Compañías, o rentas de cualquier especie, no sobrepasarán en conjunto al 30% (treinta por ciento) del excedente de su salario sobre el salario mínimo legal".

II. - El descuento nunca podrá exceder del 30% del excedente del salario mínimo, la Ley Federal del Trabajo quiso con este requisito respetar el mínimo de subsistencia y a su vez, en el caso de los --

trabajadores con salario ligeramente por encima del mínimo.

III. - Por otra parte la Ley protege el salario del trabajador en el sentido de que los anticipos que el patrón haga al primero no devengarán intereses, esto con el objeto de que el patrón no se dedique a hacer préstamos a los trabajadores con intereses y que con esto recibieran ganancias inusitadas.

Debemos tomar en cuenta que en la generalidad de los casos cuando un trabajador pide un anticipo a cuenta de su sueldo es por razones urgentes y que si el patrón está dispuesto a otorgar dicho anticipo no tiene por qué aprovecharse de la necesidad del trabajador imponiéndole interés de cualquier tipo.

Por cuanto a la aplicación de la figura jurídica de la compensación civil a la materia de trabajo creemos necesario configurar la naturaleza jurídica de los anticipos a cuenta de sueldo, creemos que en este caso se trata de un mutuo sin interés pero íntimamente ligado al desarrollo de la relación de trabajo, ya que la única figura que podría aplicarse fuera de ésta, sería la de compensación facultativa pero aún tratándose de un crédito no exigible ni líquido -en este caso el del trabajador- es difícil configurar la figura de la compensación facultativa.

Insistimos pues, que se trata de un contrato de mutuo sin interés, en que las partes pactan que el pago será hecho a plazos y la forma de pago, los descuentos hechos por el patrón mutuante al --

trabajador mutuario.

Creemos que la compensación en materia civil no funciona en el derecho del trabajo. A este respecto, Deveali, comentando un fallo de los Tribunales Argentinos, hace la siguiente consideración:

"El empleado no puede renunciar a priori a la facultad que la ley II. 278 le reconoce de oponerse a la compensación pretendida por el patrón. Bajo este aspecto, -- puede hablarse de un derecho irrenunciable del empleado, tal como lo expresa el fallo anotado.

Pero, bien distinta es la situación del empleado que -- consiente la retención en el momento en que la efectúa el patrón, puesto que, en este caso la retención deja -- de ser un medio de pago forzoso usado unilateralmente por el patrón, para convertirse en un pago consensual: con la única diferencia, evidentemente sin -- trascendencia jurídica, de que se evitó el uso de la -- moneda correspondiente. En este caso no puede -- -- hablarse de renuncia al amparo presentado por el -- Artículo 4o. de la Ley II. 278, sino más bien, de cumplimiento por el empleado, de la obligación que tenía -- hacia su empleador, cumplimiento que es perfectamente lícito, si lícita era la obligación que se propuso cumplir: A menos que se demuestre que el consentimiento del trabajador, fué dado por error, violencia o dolo".

Más adelante haciendo referencia a la compensación dice:

".....Dicha armonización puede conseguirse aplicando en esta materia la conocida distinción entre la compensa-

ción legal, que se efectúa ipso-jure, y la compensación judicial que constituye un instrumento procesal, que encuentra su justificación en consideraciones de rapidez y economía del juicio. Utilizando esta distinción nos parece que puede afirmarse que la prohibición absoluta de la Ley II. 278, se refiere exclusivamente a la compensación legal. En cuanto a la compensación judicial esta debería admitirse dentro de los mismos límites que rigen respecto a la inembargabilidad de conformidad con el principio general según el cual "la imposibilidad de la compensación existe en la medida de la inembargabilidad; será total si la inembargabilidad es parcial; porque, más allá de esta medida la razón de la ley desaparece (Salvat Obr. Cit. Núm. 1802). Solamente de esta manera el empleador que sea al mismo tiempo acreedor de su empleado, sería colocado en idéntica situación a las de los otros acreedores de éste; lo que como dijimos antes - parece conforme a justicia". (5)

De lo anteriormente transcrito desprendemos que los conceptos vertidos por Deveali, son aplicables a la Legislación Mexicana por cuanto a la prohibición absoluta de la compensación en materia de trabajo, por cuanto a los conceptos de compensación legal y judicial, por tanto sostenemos el criterio de que el anticipo de salarios se rige por el contrato de mutuo con las características anotadas anteriormente.

A este respecto la Suprema Corte de Justicia sostuvo la siguiente tesis en la ejecutoria siguiente:

"Las disposiciones del Código Civil, relativas a la compensación, no pueden ser aplicadas tratándose de un conflicto de la competencia exclusiva de una Junta de Conciliación y Arbitraje puesto que entonces la única ley aplicable es la Federal del Trabajo, cuyos preceptos son terminantes en el sentido de no admitir compensación cuando se trata de salarios de los trabajadores". (Tomo XLIV pág. 819).

Por otra parte la Suprema Corte de Justicia ha sustentado la tesis de que en todo caso es preciso examinar no sólo la causa de los descuentos, sino también si en el caso se obtuvo la anuencia del trabajador afectado en lo tocante al monto de los descuentos.

Este criterio ha sido sustentado en las siguientes ejecutorias:

Amp. Directo 6700/1955. - ARTURO ZEPEDA Y COAGRAVIA DOS. - Cuarta Sala Boletín de 1958. pág. 31.

"Tomando en cuenta la norma del artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo, en el juicio en que se discute la validez de los descuentos en el salario, hechos por el patrón, es preciso examinar no solamente la causa de los mismos, sino también si en el caso se obtuvo la anuencia de los trabajadores afectados en lo tocante al monto de tales descuentos".

Amp. Dto. 3978/1960. - MANUEL PERALES DE LA ROSA. Cuaeta Sala. Boletín de 1961, pág. 497.

"En materia de descuentos al salario del trabajador el interés del legislador al restringir a un límite determinado, el monto de los mismos y al obligar a los patrones a convenir respecto a la forma de llevar a cabo tales descuentos, solo tuvo por objetivo, como puede verse en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, evitar que el trabajador careciera de los medios necesarios para atender a su subsistencia; por ello señaló que cualquier descuento debía hacerse sobre las cantidades que excedieran del importe del salario mínimo".

Amp. Directo 4888/1953 FERROCARRIL MEXICANO INSTITUCION PUBLICA DESCENTRALIZADA. Cuarta Sala. Boletín 1956. - Pág. 812.

"El Artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo estatuye que el patrón podrá descontar al trabajador, en los casos que

señala, la parte del salario en ambos convengan, Si esta ineludible condición no se cumple por no existir acuerdo entre las partes al propósito indicado, el descuento hecho unilateralmente por el patrón no encuentra apoyo en la disposición legal invocada".

IV. - Una última consideración a este respecto, es la siguiente:

La Fracción XXIV del Artículo 123 Constitucional dice:

"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".

Aplicando dicha fracción a los casos que acabamos de señalar, significa que el monto total de la cantidad exigible y pagadera mediante los descuentos no puede exceder del importe de un mes de salario. Ahora bien: a). - Por tratarse de una disposición Constitucional, es un mandato obligatorio e imperativo y si el convenio respectivo la viola hay una renuncia de derechos nula de pleno derecho. b). - Sin embargo, se propicia el enriquecimiento ilegítimo puesto que si el anticipo fuera mayor de un mes de salario podría el trabajador negarse a pagar el excedente. c). - Esta situación puede ser lesiva a los intereses de los trabajadores por esta circunstancia: el patrón podría negarse a prestar al trabajador más del importe de un mes de salario, siendo que la cantidad que el trabajador necesitara en un momento dado, podría superar dicha cantidad, aduciendo que dicha suma no

es cobrable.

Consideramos que en el caso de que el trabajador lograra un anticipo de más de un mes de salario, el convenio respectivo -sin alterar el principio de la Fracción XXIV del Artículo 123 Constitucional deberá contener las normas encaminadas al cobro de un mes de salario y el excedente deberá ser pagado por el trabajador voluntariamente y no propiamente implicando un descuento ya que éste sería ilegal.

A este respecto podemos citar las ejecutorias siguientes:

"De acuerdo con la Fracción XXIV, del Artículo 123 Constitucional, las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, no serán exigibles por la cantidad - excedente del sueldo del trabajador en un mes; y aunque el Artículo 91 de la Ley del Trabajo establece que cuando el trabajador contraiga deudas con el patrono, por concepto de anticipo de salarios, etc., éste podrá descontar la parte del salario que se convenga, pero que nunca podrá ser mayor de treinta por ciento del excedente del salario mínimo, no puede decirse que este último precepto esté en contradicción con el texto constitucional reproducido en el Artículo 34 de la Ley citada, pues el Artículo 91, en la parte que se viene comentando solo es aplicable cuando la deuda contraída por el trabajador es igual o menor al salario de un mes, única cantidad exigible al obrero, de acuerdo con la disposición constitucional y siempre que el salario de éste sea superior al mínimo, en vista de lo previsto por el Artículo 100 de la misma Ley Federal del Trabajo'(Tomo - LXXV. Pág. 6810.).

"El Artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo no es otra cosa que la reproducción, en la Ley Reglamentaria, de la Fracción Vigésima Cuarta del Artículo 123 de la Constitución, que establece que: "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 podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles --

dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes". Así pues, el sentido imperativo y prohibitivo de esta disposición y su propia jerarquía constitucional, implica su observancia; de donde resulta que las empresas no pueden descontar a sus trabajadores mayor cantidad que la que importa el sueldo de un mes". - (Mora Daniel y Coags. Tomo CXVI pág. 134)

b). - PAGOS HECHOS CON EXCESO AL TRABAJADOR.

Dado que el pago del salario implica una serie de cálculos derivados de las diversas prestaciones a que tiene derecho el trabajador, muchas veces existen errores imputables al patrón o en quien delega éste el pago de los salarios que implica que el trabajador reciba una cantidad mayor de la que realmente le corresponde. Este caso, previsto en el Artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo da lugar a las siguientes consideraciones:

No ha lugar a la compensación debido a que no se llenan los requisitos para la misma, pues no se puede considerar el pago hecho con exceso como una deuda líquida y exigible en sentido estricto del trabajador hacia el patrón. En este caso, más bien nos encontramos con la figura del enriquecimiento ilegítimo y por tanto, si el patrón quiere recobrar el pago hecho en exceso, descontando el salario del trabajador, deberá tener el consentimiento de éste y en el caso de que el mismo no convenga en el descuento, el patrón tendrá que dirimir la controversia ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, la cual resolverá lo conducente.

Con esto queremos dejar claramente entendido que el patrón no puede hacer el descuento sin el previo consentimiento del trabajador.

Son válidas las consideraciones hechas en el apartado anterior ya que se trata de situaciones análogas.

c). - PERDIDAS.

El caso lo previene el Artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo y se refiere a la hipótesis de pérdidas o extravíos de materia prima, mercancías, herramientas, etc. ocasionadas por el trabajador en perjuicio del patrón, la Ley Federal del Trabajo no previene específicamente que tipo de pérdidas son las que implican responsabilidad para el trabajador y por tanto, consideramos queda abierta la puerta a perjuicios patrimoniales de cualquier especie causados al patrón.

A este respecto podemos decir que si el trabajador causa dichas pérdidas de mala fe, o con negligencia inexcusable de su parte, el patrón puede dar por rescindido el contrato atento a lo previsto en las Fracciones V y VI del Artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo.

En el caso de que las pérdidas sean ocasionadas por el trabajador sin mediar las hipótesis planteadas en las Fracciones V y VI del Artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, es de justicia que el trabajador pague el valor de dichas pérdidas pues el patrón no puede quedar indefenso frente a esta situación, por esto es que la Ley Federal del -

Trabajo lo protege, autorizándolo a hacer los descuentos correspondientes. Sin embargo el patrón no puede hacer los descuentos arbitrariamente, ya que el Artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo previene que éstos sólo podrán ser hechos con el consentimiento del trabajador.

Es importante hacer notar que sólo serán válidos dichos descuentos cuando previamente -ya sea en el reglamento interior de trabajo, o en convenio celebrado entre patrón y trabajador- se especifiquen los casos, la cuantía y la forma de los descuentos.

La Suprema Corte de Justicia ha sustentado este criterio en las siguientes ejecutorias:

"En vista de lo dispuesto por el Artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo, en el juicio correspondiente promovido por un trabajador, la Junta debe examinar no sólo si éste incurrió en la responsabilidad que motivó el descuento en el salario, sino también si existió acuerdo entre el patrón y el trabajador respecto de la cuantía de las deducciones".
Directo 2278/1958 Manuel Mosqueda Martínez
4a. Sala Boletín de 1959 pág. 473.

"Cuando en el contrato colectivo celebrado por el patrón y el sindicato formado por los trabajadores de aquél, se conviene la forma en que se harán los descuentos para cubrir las responsabilidades en que pueden incurrir dichos trabajadores, es innecesario que en cada caso particular se convenga el monto de tales descuentos, como lo exige el Artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo".
Directo 930/1958 José Luis Martínez González.
4a. Sala. - Boletín de 1959 pág. 530.

"No proceden los descuentos a los trabajadores si no se llena el requisito que ordena el Artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo. Estableciendo la Ley que cualquier patrón para efectuar un descuento del salario de un trabajador

dor, debe llegar a un acuerdo con él respecto de la cantidad que habrá de descontarse mensualmente, aún cuando dicho trabajador admita culpabilidad en la realización de determinado hecho que haya causado un perjuicio patrimonial al patrón, ello no quiere decir que no deba ser consultado previamente a la orden que se dicte para que se verifique cualquier descuento, pues este requisito es un principio de equidad que debe normar las relaciones obrero-patronales y no una medida impositiva proveniente de una responsabilidad civil, de carácter económico como argumenta la empresa quejosa, ya que en el espíritu de la legislación laboral no impera la imposición de cargas a las contratantes sino que partiendo de un principio de colaboración entre ellas, establece un mínimo de obligaciones y garantías en las que el mayor provecho lo recibe la parte que desempeña un servicio y no quien se beneficia con el mismo".

Amparo Directo 5533/57/1a. Ferrocarriles Nacionales - México. - 4a. Sala. - Informe de 1958, pág. 22.

"El Artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo, autoriza el descuento de los salarios de los trabajadores, para cubrir con ellos ciertas obligaciones de aquéllos, pero esa autorización no puede aceptarse como una facultad exclusiva del patrono, y el hecho de que en el mismo precepto citado, se ponga como condición el consentimiento de los trabajadores, indica que sólo en el caso de que haya mutuo consentimiento, podrá tenerse la facultad de hacer los descuentos mediante laudo de los tribunales competentes; y según la cláusula 125 del contrato colectivo de trabajo, de lo. de mayo de 1930, vigente entre la empresa de los Ferrocarriles Nacionales de México y sus trabajadores, el obrero cubrirá la responsabilidad una vez comprobada, pues si ésta no es aceptada por el obrero, entonces es necesario que por falta de acuerdo entre los contratantes haya la intervención del poder público, que fije el derecho de hacer el descuento". (Tomo XLVI Pág. 132)

En el caso de no existir dicho convenio o de no estar previsto en el reglamento interior de trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje

traje respectiva es la única facultada para fijar la responsabilidad del trabajador y marcar la forma de resarcir las pérdidas de referencia.

Esta protección cumple con la finalidad del Derecho del Trabajo, derecho protector de la clase trabajadora, ya que si se permitiera al patrón fijar a su arbitrio el monto de la responsabilidad los trabajadores dada su condición de debilidad frente al patrón quedarían en estado de indefensión y las medidas protectoras al salario, perderían toda validez y efectividad.

Consideramos que las pérdidas ocasionadas por el trabajador no pueden ser objeto de compensación debido a la reglamentación de la Ley Federal del Trabajo a este respecto y por otra parte las pérdidas consisten, generalmente en bienes fungibles, y aún en el caso de lo que fueren no podemos hablar de deudas recíprocas por cuanto a la responsabilidad del trabajador y el salario del mismo.

d). - ERRORES.

Los errores a que se refiere el Artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo son aquellos daños o perjuicios producidos por la conducta del trabajador debida a su falta de cuidado, exceso de confianza o distracción.

Consideramos en este caso, al igual que en el anterior, el patrón sólo podrá descontar el salario del trabajador, cuando previamente exista un acuerdo respecto a la forma de calificar dichos erro-

res, la cuantía de los mismos, y la forma del descuento, ya sea en el reglamento interior de trabajo o en el convenio respectivo.

El contrato colectivo celebrado entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S. A. , y Asociadas y el Sindicato Mexicano de -- Electricistas preve esta hipótesis en la Fracción III de la cláusula 43 que a la letra dice:

"Las compañías podrán deducir a los trabajadores que perciben bonificaciones, únicamente del monto de ellas, las cantidades que por concepto de errores serán en -- tregadas a aquellos trabajadores, las compañías ten -- drán los derechos que les otorga el Artículo 91 de la -- Ley Federal del Trabajo".

Como se ve en este caso ya el Contrato Colectivo previene - de antemano cuales son las condiciones del descuento así como sus li - mitaciones dando por supuesto el Reglamento Interior de Trabajo, y - otorgando el derecho a las compañías de hacer, en determinados ca - sos los descuentos previstos en el Artículo 91 de la Ley Federal del - Trabajo.

Por lo expuesto seguimos sustentando el criterio de que es - absolutamente necesario el consentimiento del trabajador para reali - zar los descuentos de referencia y en el caso de no existir dicho con - sentimiento, sólo la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva podrá fijar la responsabilidad y en su caso el monto y la forma del descuen - to.

El Derecho Argentino previene que sólo en el caso de daños y perjuicios ocasionados por el trabajador, intencionalmente en los talleres, instrumentos o materiales de trabajo propiedad del patrón, éste podrá consignar judicialmente la parte del salario proporcional al monto del daño producido y por tanto la simple culpa o negligencia no autoriza la retención (Art. 5o. de la Ley 11.278)

La Suprema Corte de Justicia ha sustentado este criterio en la siguiente ejecutoria:

"El Artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo señala que el patrón podrá descontar aquella parte del salario, de acuerdo con el trabajador, convenga por errores, pérdidas o averías imputables a aquél, o sea que se requiere un convenio entre patrón y trabajador para que el descuento pueda efectuarse y mientras no haya tal convenio no será lícito descuento alguno. Esto sin perjuicio de que el patrón en rebeldía del trabajador, acuda a la Junta para que fije el descuento que deba hacerse".
Amp. Dto. 7661/964. Quejoso: Petróleos Mexicanos. - Cuarta Sala.

e). - AVERIAS.

Este concepto, utilizado en el Artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo no es suficientemente claro, pues el vocablo avería tiene una clara significación jurídica en el Derecho Marítimo, pues en éstas las averías son la pérdida o daños sufridos por el barco o la carga o ambas cosas, derivadas de los riesgos de la navegación. Asimismo - la Enciclopedia Jurídica Omeba dice: "AVERIAS". Daño, defecto. En sentido general es el daño, rotura o deterioro que sufren las cosas y

que las inutiliza temporal o permanentemente. Es un término que se aplica a las cosas que han sufrido algún detrimento".

Aplicando el concepto anterior podemos utilizarlo en el Derecho del Trabajo: como aquellos daños que el trabajador con su conducta produce en equipos, maquinaria, materia prima y mercancías - propiedad del patrón.

Creemos que para esta hipótesis son aplicables los principios expuestos en los incisos referentes a pérdidas y errores.

Hacemos hincapié de que en todo caso en que el descuento sea motivado por error, pérdida o avería, está condicionado al requisito previo de comprobación y aceptación de la responsabilidad de l - trabajador o de la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje al respecto.

f). - COMPRA DE ARTICULOS PRODUCIDOS POR LA EMPRESA.

Esta situación, también prevista por el Artículo 91 de la - Ley Federal del Trabajo, supone que el trabajador compre artículos producidos por la empresa lo que no significa violación a los princi-prios del Truck System, por que es indudable que cuando la Ley reconoce la hipótesis de referencia, significa, que en primer término el - trabajador voluntariamente lo haga sin coacción alguna; en segundo término, que al hacerlo obtenga un beneficio.

Al respecto podemos decir que en la Legislación Argentina se establece que en el caso de existir la práctica de compra de artículos producidos por la empresa, ésta se sujetará a una estricta fiscalización por parte de la autoridad para el eficaz cumplimiento de las siguientes finalidades:

"1. - Que el precio básico de las mercaderías adquiridas no sea superior al precio corriente en plaza;

2. - Que el patrono o vendedor acuerde sobre ese precio una bonificación razonable al empleado u obrero adquirente;

3. - Que la venta haya existido en realidad y no encubra un ardid o maniobra dirigido a dar visos de legalidad a una retención, deducción o compensación prohibida". (6)

El proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1968, contiene regulaciones respecto a los requisitos para la venta de artículos producidos por la empresa, así como una reglamentación para el caso de que el patrón establezca tiendas exclusivamente para brindar servicios a sus trabajadores.

El Artículo 107 a la letra dice:

"Los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patronos, de conformidad con las normas siguientes:

I. - La adquisición de las mercancías será libre, sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores.

II. - Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patronos, y nunca-

podrán ser superiores a los precios corrientes del mercado.

El convenio será sometido a la aprobación del Inspector del Trabajo.

III. - Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior.

IV. - En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración o vigilancia del almacén o tienda".

Creemos que los descuentos que haga el patrón con motivo de las deudas adquiridas por el trabajador en el caso de la compra de artículos producidos por la empresa tampoco son motivo de compensación en el sentido de las instituciones de Derecho Civil que han sido estudiadas antes, puesto que la compra venta respectiva se realiza como un acto jurídico que tiene una estrecha relación con el contrato de trabajo. El sistema obedece al propósito de que el patrón otorgue beneficios al trabajador en su calidad de tal y éste pueda obtenerlos.

Primeramente debemos hacer la siguiente consideración: - La compra de artículos producidos por la empresa es voluntaria por parte del trabajador, y el descuento respectivo, debe estar consentido expresamente por él; lo mismo podemos decir respecto del monto y la forma del descuento.

Como última consideración, diremos que el Artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo, marca como límite máximo de los descuentos el 30% del excedente del salario mínimo, es decir, en todo caso se deberá respetar dicho límite pues es absoluto es más, cree

mos que el consentimiento del trabajador a efecto de que se le descuente una suma mayor es nulo, ya que este derecho es irrenunciable.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia ha establecido lo siguiente:

"El Artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo establece que el salario no deberá retenerse en todo o en parte; que cuando el trabajador contraiga deudas con el patrón por concepto de anticipo de salarios, pagos hechos con exceso, errores, pérdidas, averías, compra de artículos producidos por la misma empresa, o rentas de cualquiera especie, el patrón podrá descontar parte del salario de acuerdo con lo que con el trabajador convenga para este efecto; pero fuera de las excepciones antes expresadas, el salario no deberá ser retenido, ni descontado o reducido en forma ni en cantidad alguna. Así, pues, si se retuvo al trabajador el salario de determinado tiempo para cubrir un adeudo que tenía con su patrón por la venta de algunos artículos, es incuestionable que éste dió motivo para que el trabajador rescindiera su contrato de trabajo, fundado en la fracción I del Artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo (Monfort Becerril Salvador). Tomo CXXII. Página 1945".

g). - PAGO DE RENTAS DE CASA HABITACION PROPORCIONADA POR EL PATRON A LOS TRABAJADORES. - La Fracción XII del Artículo 123 Constitucional obliga a los patronos a proporcionar a sus trabajadores casas, cómodas e higiénicas por las que podrán cobrar como precio de arrendamiento un máximo de 6% anual del valor catastral de las fincas.

Hasta la fecha no ha habido una reglamentación operante de este sistema por lo que en la práctica algunos patronos han cumplido total o parcialmente su obligación y han procedido a cobrar las rentas

correspondientes sin que haya habido algún control por parte de las autoridades del trabajo. El anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1968 al reglamentar la obligación constitucional ha establecido en el Artículo 152 lo siguiente: "Para fijar el monto de las rentas - - que deben pagar los trabajadores, la Oficina correspondiente observará las normas siguientes:

- I. - Las rentas no podrán ser mayores del 6% anual del valor catastral de las habitaciones.
- II. - La empresa presentará ante la autoridad que corresponda un proyecto que contenga la renta de cada habitación unitaria o dormitorio individual y la del uso de los servicios colectivos.
- III. - Se entregará una copia al sindicato para que presente las observaciones que juzgue convenientes, dentro de un término de diez días.
- IV. - Si el sindicato y la empresa no llegan a un acuerdo sobre el monto de las rentas, cualquiera de las partes podrá ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que haga la fijación."

Por otra parte establece como obligación del trabajador en el Artículo 154 pagar la renta, pero dicho pago está también sometido al tratamiento general de los descuentos que está tratando en el Artículo 114 Fracción II sometiéndolo a que el descuento no pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo, por lo que puede decirse que en términos generales son aplicables al sistema de descuentos por este concepto los que han quedado expresados anteriormente respecto de situaciones análogas.

3. - CONSTITUCION DE FIANZA PARA GARANTIZAR RESPONSABILIDADES DEL TRABAJADOR. - Esta práctica muy común en

diversas empresas, consisten en la celebración de un contrato de fianza por el cual, el afianzador garantiza las posibles responsabilidades en que puedan incurrir los cajeros u otros trabajadores que manejan valores, esta situación plantea la siguiente hipótesis:

El trabajador incurre en responsabilidad. ¿En qué casos puede hacer el patrón efectiva la fianza?

I. - Consideramos que sólo en el caso de que se dé por terminada la relación de trabajo puede hacerse efectiva la fianza.

II. - En el caso de que la responsabilidad no implique la terminación del contrato, procede aplicar la disposición del Artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo, con las características y requisitos apuntados en apartados anteriores.

4. - DESCUENTOS PARA LA CONSTITUCION DE UN FONDO AFECTO AL PAGO DE PERDIDAS Y AVERIAS PROVOCADAS POR LOS TRABAJADORES. - Otra práctica usual por parte de algunas empresas es la que mediante pequeños descuentos periódicos en el salario de los trabajadores que tienen a su cargo el manejo de fondos se constituya una cantidad afecta al pago de alguna responsabilidad comitada o a cargo de alguno de los trabajadores que han formado el conjunto del fondo respecto del cual se hace ese descuento. Este sistema no está autorizado por la Ley por lo cual debe considerarse como ilegal. Es decir, de los descuentos que el patrón haga por este concepto,

el trabajador tiene acción para recuperarlo ya que el Artículo 95 de la Ley Federal del Trabajo previene que sólo los descuentos previstos en el Artículo 91 serán válidos; de esto se desprende que ninguna otra clase de descuento es legal.

No obstante lo anterior nos parece conveniente hacer mención de que en el ante proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1968, - que ya ha sido citado antes, existe un capítulo especial dedicado a - regular los trabajos en las maniobras de puertos tales como la carga, descarga, estiba y desestiba y otras similares, la comisión - introdujo el Artículo 279 que dice lo siguiente:

"Artículo 279. - En los contratos colectivos podrán estipularse descuentos en los salarios de los trabajadores, en los casos siguientes:

1. - Para formar un fondo afecto al pago de responsabilidades, por concepto de pérdidas o averías. La cantidad correspondiente se entregará a la institución bancaria nacional que se señale en el contrato colectivo, la que cubrirá los pagos correspondientes, por convenio - entre el Sindicato y el patrono, o mediante resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, alcanzando el monto del fondo, no se harán nuevos descuentos, salvo para -- reponer las cantidades que se paguen".

Nos parece que en este caso la disposición se justifica y por lo tanto en este caso especial respecto de pérdidas o averías, no tiene aplicación el sistema de descuento previsto en el Artículo 91, ya que - se aplicaría este artículo específico.

5. - REQUISITOS DEL CONVENIO PARA DESCUENTOS DE SALARIOS. - El convenio respectivo a que se ha venido haciendo re-

ferencia en los puntos anteriores, deberá tener dos clases de requisitos: el primero se refiere al fondo mismo del convenio esto es, son aplicables las normas legales establecidas en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, en el sentido que las cláusulas o estipulaciones del convenio no deban contener renunciaciones de los derechos de los trabajadores tanto los que están expresamente señalados en las leyes o como también de otros derechos que provengan de sus contratos individuales o colectivos del trabajo. El otro aspecto del convenio deberá tener requisitos de forma que hagan indudable cual es el origen, los hechos que dieron lugar al mismo y las cantidades exactas a fin de evitar posteriores problemas. Esto es, que las obligaciones y derechos que las partes adquirieran en ese convenio estén expresamente señaladas de manera exacta que no deje lugar a dudas para evitar posibles interpretaciones.

6. - FACULTADES DEL PATRON EN EL CASO DE NO HABER CONVENIO. - Finalmente, el convenio deberá quedar sometido a lo que establece el Artículo 98 esto es para su exigibilidad debe quedar o celebrado o ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. ¿Qué facultades tiene el patrón para hacer descuentos ante la negativa del trabajador de convenir en los mismos? Creemos que en este caso el patrón tiene acción para demandar ante la Junta la celebración del convenio respectivo.

Es decir, el patrón tiene la acción para demandar: 1. - El reconocimiento de la existencia de créditos a su favor provenientes de cualquiera de los conceptos señalados en apartados anteriores. - 2. - Para hacer la cuantificación de los mismos. - 3. - Hacer la determinación de los descuentos y en caso de que el trabajador se ponga en estado de rebeldía, la Junta tiene facultades para substituirse, es decir que el laudo de la Junta pronunciado a este respecto surte todos los efectos de un convenio, así como el convenio surte todos los efectos de un laudo cuando está debidamente ratificado.

7. - PROCEDIMIENTO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. - Finalmente el procedimiento deberá ser el ordinario, o sea debe iniciarse con la etapa de tipo conciliatorio en la cual es posible el allanamiento del deudor y la intervención de la Junta para el establecimiento del convenio o bien, ante el fracaso de la concilia - ción se da paso al arbitraje siguiendo toda la secuela del procedimien - to marcado: Demanda, contestación, ofrecimiento de pruebas, desaho - go de las mismas, alegatos y el laudo correspondiente de la Junta, dará a las pruebas el valor que éstas tengan en conciencia de la propia Junta.

8. - DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO. - Al ha - cer el comentario e interpretación de las normas protectoras del sala - rio, y en especial, las relativas a los sistemas de descuento admini -

dos por el Artículo 91, hemos tenido en consideración el convenio Núm. 95, de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección de los salarios.

Los artículos del convenio mencionado contienen ideas acordes con las expresadas en el desarrollo de esta tesis. En materia de deducciones a los salarios, el Artículo 8 establece que solo podrán -- permitirse en los términos y condiciones que establezca la Ley Nacional.

CITAS DEL CAPITULO CUARTO.

1. - Comentario de García Goyena al Artículo 1122 del proyecto de Código Español. Citado por Manuel Borja Soriano, Teoría - General de las Obligaciones Porrúa, México, 1960, Tomo II, Pág. 313.
2. - Rafael Rojina Villegas. Compendio de Derecho Civil. Robredo, México, 1962, Tomo III, Pág. 485.
3. - Planiol, citado por Borja Soriano Ob. Cit. Tomo II, - Pág. 314.
4. - Ruggiero, citado por Rojina Villegas, Ob. Cit. Tomo III, Pág. 487.
5. - Mario L. Deveali, Los Créditos del Empleador y la Protección del Salario, Rev. "Derecho del Trabajo", Tomo III, 1943, Págs. 455 y siguientes. Editorial La Ley. Buenos Aires, 1951, Segunda Edición.
6. - Justo López Ob. Cit. Pág. 491.

CAPITULO QUINTO.

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

I. - El Derecho del Trabajo, no obstante la evolución rápida que ha sufrido en las últimas décadas, sigue siendo un derecho esencialmente protector y tuitivo de los intereses de la clase trabajadora.

II. - El carácter proteccionista del derecho del trabajo, tiene una de sus máximas expresiones en el conjunto de normas que regulan las fijaciones y percepciones del salario por parte del trabajador.

III. - Las normas protectoras del salario están basadas en el reconocimiento de que éste es la fuente de vida para el trabajador y su familia y en consecuencia la percepción íntegra del salario garantiza el cumplimiento de la función que el mismo tiene.

IV. - La legislación mexicana contiene un conjunto de disposiciones protectoras de la percepción del salario que puede considerarse como una de las más completas en el cuadro general del Derecho del Trabajo moderno.

V. - Las normas protectoras del salario pueden clasificarse de acuerdo con las necesidades específicas previstas por el legislador en:

a). - Normas que protegen el salario del trabajador frente a los abusos posibles del patrón, dentro de la relación laboral.

b). - Normas que protegen el salario del trabajador frente a los acreedores del propio trabajador, por circunstancias ajenas a la relación de trabajo.

c). - Normas que protegen el salario del trabajador frente a los acreedores del propio patrón para evitar que la insolvencia de éste pueda repercutir en perjuicio de los ,trabajadores.

d). - Existen otras disposiciones de carácter general diseminadas en la legislación cuyo objetivo es un aseguramiento completo, a fin de que el trabajador no sufra reducciones, mermas o existan oportunidades de que el salario pueda perderse total o parcialmente y no cumplir la finalidad económica y social a que está destinado.

VI. - En lo relativo a la protección del salario frente al patrón, tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo, contienen varias disposiciones específicas, como lo son la obligación del pago del salario en dinero efectivo y las relativas a los lugares de pago, plazos para el pago y la prohibición del sistema conocido universalmente como "Truck System".

VII. - En los casos en que el trabajador dentro de la relación de trabajo o con motivo de ella se convierte en deudor del patrón, la Ley ha previsto la solución equitativa de esta situación jurídica mediante el Artículo 91 de la Ley Laboral.

VIII. - Los casos previstos en el Artículo 91 se refieren a - deudas contraídas por el trabajador con el patrón por concepto de anti

cipo de salario, los pagos hechos al trabajador que excedan el monto del salario debido, y los casos en que el trabajador incurre en responsabilidad frente a su patrón por pérdidas, errores y averfás.

También preve el Artículo 91 la situación que se produce - cuando el trabajador adquiere artículos producidos por la empresa y finalmente, el posible pago de rentas por concepto de habitaciones proporcionadas por el patrón.

IX. - Frente a estos casos previstos las normas aplicables son las siguientes:

1. - La exhibidad de responsabilidades sólo se actualiza o sólo existe mediante la comprobación de dicha responsabilidad.

2. - Debe existir convenio entre las partes para el reconocimiento de la responsabilidad o de los adeudos.

3. - Los descuentos deben ser cuantificados dentro del límite del 30% del excedente del salario mínimo en vigor.

4. - La cantidad máxima a que el convenio se refiera para los efectos de descuentos totales no podrá exceder del importe de la cantidad del salario del trabajador en un mes atento lo dispuesto en la Fracción XXIV del Artículo 123 Constitucional.

X. - No son aplicables las disposiciones que sobre compensación como medio de extinguir las obligaciones consigna el Código Civil vigente.

XI. - Los casos en que el trabajador no acepta la responsabilidad que pretende exigirsele o que está en desacuerdo por cuanto a los descuentos, el patrón deberá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva a fin de que ésta, previo juicio correspondiente, determine la responsabilidad y fije el importe de los descuentos.

XII. - Por último el procedimiento para dirimir la controversia a que se refiere el punto anterior, se hará de conformidad con las normas del procedimiento ordinario.

XIII. - Si trabajador y patrón por concepto de actos o hechos jurídicos completamente ajenos a la relación de trabajo resultan acreedor y deudor respectivamente, si podrá operar la compensación de acuerdo con el Código Civil, sin que en ella puedan entrar de ninguna manera los salarios percibidos por el trabajador.

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

BORJA SORIANO MANUEL - Teoría General de las Obligaciones.

CASTORENA J. JESUS - Manual de Derecho Obrero.

CHAVEZ HAYHOE SALVADOR - Prontuario de Ejecutorias de la S.C.J.

DE LA CUEVA MARIO - Derecho Mexicano del Trabajo.

DOBB MAURICE - Salarios.

DEVEALI L. MARIO - Tratado del Derecho de Trabajo.

JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES DE 1955-1963.
S.C.J.

KASKEL DERSCH - Derecho del Trabajo.

KROTOSCHIN ERNESTO - Tratado de Derecho del Trabajo.

ROJINA VILLEGAS RAFAEL - Compendio de Derecho Civil.

REVISTA "DERECHO DEL TRABAJO" Director - Mario L. Deveali.

S U M A R I O .

**"LOS DESCUENTOS AL SALARIO Y EL ARTICULO 91 DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO".**

CAPITULO I

EL SALARIO EN GENERAL Y SU PROTECCION LEGAL.

1. - Concepto General del Salario.

a) Qué es el Salario?	7
b) Formas de Concertar el salario.	16
c) Prestaciones que lo integran.	20

2. - El Salario como Patrimonio del Trabajador.

a) Desde el Punto de Vista Jurídico y Económico-Social.	26
b) Protección Constitucional al Salario como Patrimonio.	26
c) El Salario como Base del Patrimonio de Familia.	27

3. - Normas Específicas de Protección Legal del Salario.

a) Protección del Salario frente a los posibles abusos del Patrón.	28
b) Protección del Salario frente a los Acreedores del trabajador.	35
c) Protección del Salario frente a los Acreedores del patrón.	37
d) Otras.	39

CAPITULO II

LA PROTECCION LEGAL DEL SALARIO FRENTE AL PATRON.

I. - Necesidad de estas Medidas.	43
Casos Especificos.	
a) Formas de Pago.	44
b) Lugares de Pago.	46
c) Plazos de Pago.	48
d) El Truck Sistem.	50

CAPITULO III

LA PROTECCION LEGAL DEL SALARIO FRENTE A TERCEROS.

1. El Embargo de Salarios	55
2. El Descuento por Cuotas Sindicales.	57
3. El Descuento por Cooperativas y Cajas de Ahorro.	58
4. Descuento por Impuestos.	60
5. Ley del Seguro Social.	61

CAPITULO IV

EL DESCUENTO EN EL PAGO DE LOS SALARIOS.

1. - La Compensación en el Derecho Cívil.	65
2. - Casos de Procedencia en el Derecho del Trabajo.	69
a) Deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios.	71
b) Pagos hechos con exceso al trabajador.	79
c) Pérdidas.	80
d) Errores	83
e) Averías.	85
f) Compra de Artículos producidos por la Empresa.	86
g) Pago de rentas de casa habitación proporcionada por el patrón a los trabajadores.	89
3. - Constitución de fianza para garantizar responsabilidades del trabajador.	90
4. - Descuentos para la Constitución de un fondo afecto al -- pago de pérdidas y averías provocadas por los trabajadores.	91
5. - Requisitos del Convenio para descuentos de salarios.	92
6. - Facultades del patrón en el caso de no haber convenio.	93
7. - Procedimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.	94
8. - Derecho Internacional del Trabajo.	94

CAPITULO V

CONCLUSIONES	99
BIBLIOGRAFIA.	103