



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**  
**FACULTAD DE DERECHO**

# **LA PROTECCION AL SALARIO**

**TESIS**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO  
DE LICENCIADO EN DERECHO  
PRESENTA**

*Arturo Díaz González*

**MEXICO, D. F.**

**1 9 6 8**



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*

*Al maestro*

*Jorge Garizurieta*

*Con todo respeto:*

*Al Sr. C. Fidel Velázquez,  
Secretario General de la Confederación  
de Trabajadores de México.*

*Al Sr. Sen. Jesús Yurén Aguilar,  
Secretario General de la Federación de  
Trabajadores del Distrito Federal.*

## INDICE

	Pág.		Pág.
Introducción .....	9	<b>Capítulo II</b>	
<b>Capítulo I</b>		<b>ASPECTO JURIDICO DEL SALARIO</b>	
<b>NOCION GENERAL DEL SALARIO</b>		1. Concepto jurídico del salario ....	25
1. Denominación .....	11	2. Definición legal del salario .....	26
2. Evolución del concepto de salario .....	12	3. Naturaleza jurídica del salario ....	28
3. Aspecto económico del salario ...	13	4. El salario mínimo .....	33
a) Teoría de la subsistencia ....	13	a) Generalidades .....	33
b) Teoría del fondo de salarios ..	14	b) Datos históricos .....	34
c) Teoría de la productividad marginal .....	14	c) Antecedentes históricos en el Derecho Mexicano .....	36
d) Teoría de la oferta y la demanda .....	14	d) Régimen legal del salario mínimo .....	36
4. Aspecto político-social del salario .....	15	<b>Capítulo III</b>	
5. Variedades del salario .....	16	<b>LA PROTECCION AL SALARIO</b>	
A). Clases de salario .....	16	1. Generalidades .....	43
a) Salario nominal y real ...	16	2. Clasificación de las medidas de protección del salario .....	45
b) Salario efectivo .....	17	3. Protección del salario contra abusos del patrono .....	46
c) Salario mínimo .....	17	a) El salario mínimo .....	47
d) Salario máximo .....	17	b) El principio de la igualdad del salario .....	48
e) Salario vital .....	17	c) Obligación de pagar el salario del trabajador cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del patrono .....	50
f) Salario individual .....	18	d) Obligación de pagar en efectivo y prohibición del trueque ....	51
g) Salario familiar .....	18	I. Consecuencias penales ....	52
h) Salario justo .....	18	II. Consecuencias entre las partes .....	55
B) Formas de salario .....	18		
a) De acuerdo con la manera de pagarlo .....	18		
b) De acuerdo con la manera de calcularlo .....	19		
c) Salario individual y colectivo .....	24		

	Pág.
e) Lugar del pago del salario ...	56
f) Plazos para el pago del salario ...	59
g) Prohibición de aplicar multas ...	61
h) Prohibición de efectuar descuentos ...	62
i) Prohibición de celebrar compensaciones ...	71
j) Prohibición de reducir el salario ...	71
k) Prohibición de hacer colectas ...	72
4. Protección contra los acreedores del trabajador ...	73
a) Inembargabilidad del salario ...	73
b) Nulidad de la cesión del salario ...	83
c) Obligación de pagar directamente al trabajador ...	85
5. Protección del salario respecto a la familia del trabajador ...	85
a) Protección del salario frente a la familia del trabajador ...	86
b) Carácter personal de las deudas del trabajador ...	86
c) El patrimonio de la familia ...	87

**Capítulo IV**

**PROTECCION DEL SALARIO EN CONTRA DE LOS ACREEDORES DEL PATRONATO**

1. Introducción ...	89
2. Formas de la protección ...	90
3. El privilegio ...	90
A) Terminología ...	90
B) Naturaleza del privilegio ...	91
4. Fundamento del privilegio ...	101
5. Surgimiento de la protección ...	104
6. Insuficiencia de la protección tradicional ...	106

**Capítulo V**

**EL PRIVILEGIO DE LOS CREDITOS LABORALES EN EL DERECHO MEXICANO**

1. Concepto de privilegio ...	109
2. Fundamento legal del privilegio ...	111
3. Objeto del privilegio ...	112
a) Privilegio general ...	112

	Pág.
b) Privilegio especial ...	113
4. Rango de privilegio ...	114
A) Preferencia de los créditos laborales sobre los créditos comunes ...	115
B) Preferencia de los créditos laborales sobre los ingresos públicos ...	118
a) Los créditos del Estado ...	118
b) Concepto de ingreso público ...	119
c) El régimen privilegiado de los ingresos públicos ...	120
d) Concurrencia entre ingresos públicos y créditos laborales privilegiados ...	123
e) Legislación federal ...	125
f) Cuotas del Seguro Social ...	127
g) Legislación local ...	129
5. Casos en que se aplica el privilegio ...	143
a) La Constitución ...	144
b) La Ley Federal del Trabajo y el Código Civil ...	145
6. Oportunidad del privilegio ...	147
a) Exclusión de los juicios universales ...	148
b) El artículo 97 de la Ley Laboral y la Ley de Quiebras ...	148
c) El contenido del artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo ...	150
7. Alcance del privilegio ...	152
a) Salarios ...	152
b) Indemnizaciones ...	152
8. Extensión en el tiempo del privilegio ...	153
9. Acreedores privilegiados ...	155
10. Concurrencia entre créditos laborales ...	155
11. Jurisprudencia sobre el privilegio ...	157
Conclusiones ...	165
Apéndice: Convenio sobre la protección del salario, 1949 (O.I.T.) ...	167
Bibliografía ...	177

## INTRODUCCION

Como resultado del cambio en las orientaciones políticas y económicas, la acción del Estado se ha transformado. Durante el siglo XIX, por influencia de las escuelas Individualista y Liberal, se concretó a intervenir lo menos posible, sobre todo en el terreno económico. El siglo XX contempla un fenómeno diverso, un intervencionismo de Estado cada vez mayor.

El origen de esta nueva posición del Estado debe buscarse en las condiciones que crearon las escuelas mencionadas, las cuales hicieron creer al hombre que era más libre que nunca, cuando en realidad sus principios contrastaban grotescamente con la realidad, ya que los mismos permitieron el encadenamiento y la explotación del hombre.

El trabajador descubre que la pregonada igualdad no existe y la libertad es puramente teórica, más aún, negativa, pues consiste en la facultad ilimitada de venderse al precio que el empresario quiera pagar.

Desde que se observan estos resultados, se inicia la inconformidad. Las doctrinas económicas apuntan soluciones, observando, algunas veces, un aspecto del problema; otras su totalidad, pero en general constituyen la reacción contra la pobreza y la explotación creadas en esa época.

La respuesta del Derecho fue la regulación imperativa de la relación subordinada de trabajo, creando un mínimo de garantías irrenunciables, que protegen al trabajador, para concederle una vida digna. Aparece el Derecho del Trabajo.

El postulado básico del Derecho del Trabajo, desde que nació, fue el otorgarle al trabajador un trato digno, como persona que es. El trabajo humano no debe ser considerado como mercancía.

En coordinación y consecuentes con estos principios fueron apareciendo las medidas legales tutelares del trabajo: La protección a las mujeres y a los menores de edad; la limitación de la jornada; el salario mínimo; la protección contra accidentes de trabajo; el descanso semanal; las vacaciones; el seguro social; el derecho de participación en las utilidades de la empresa, etc.

Mas, sumado a otros caracteres, el Derecho del Trabajo, al decir del maestro Mario de la Cueva, es un derecho inconcluso: "Las insti-

tuciones mencionadas en el párrafo anterior. . . . son únicamente formas de manifestaciones del derecho del trabajo. La legislación las llenó con un contenido mínimo; por eso, según veremos, la Ley Federal del Trabajo es una relación de trabajo tipo, de contenido mínimo. Esas formas deben llenarse con nuevos contenidos, por lo que también es misión de las fuentes formales del derecho del trabajo lograr que esos contenidos crezcan continuamente y en la proporción que determinen los cambios sociales económicos, las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de las empresas.

"El catálogo no está cerrado y tal vez no se cierre nunca y si algún día llega a cerrarse, habrá desaparecido el derecho del trabajo en beneficio de una nueva estructura social."<sup>1</sup>

El propósito de esta tesis es, precisamente, reconociendo el carácter inconcluso del Derecho del Trabajo, colaborar en la confirmación, renovación y creación de las instituciones tutelares del trabajo, analizando las diversas medidas legales tendientes a asegurar el pago efectivo e integral del salario y a garantizarlo contra los diversos y múltiples riesgos que lo amenazan. Se estudian, en particular, aquellas medidas que protegen al salario del trabajador en contra de los acreedores del patrono.

Las referidas medidas protectoras dictadas por la ley, se les debe acomodar a los diferentes cambios sociales económicos, dejarlas anquilosar significaría dejarlas morir, convertirlas en inútiles por anacrónicas.

Así se ha observado que el Estado, al realizar su actividad financiera se convierte en acreedor del patrono; entrando, a menudo, al hacer efectivos sus créditos, en conflicto con los derechos de los trabajadores. Sucediendo que la entidad que con su intervención ha creado un régimen de protección para el trabajador, ahora, como consecuencia de su mismo intervencionismo, ha devenido en adversario del trabajador en el terreno económico.

La proyección y resolución de este conflicto las plantea el presente trabajo. Procediendo, antes que nada, a hacer un análisis del objeto al que va encaminada toda una gama de medidas protectoras: el salario.

---

<sup>1</sup> Mario de la Cueva. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Ed. Porrúa, S. A. pág. 249.

## CAPITULO I

### NOCION GENERAL DEL SALARIO

#### 1. Denominación

Son muy variados los términos con que se denomina la retribución que percibe el trabajador a cambio de su labor. Estas designaciones corresponden a épocas, lugares y trabajos diversos. Las designaciones más conocidas son: salario, sueldo, jornal, retribución, remuneración, emolumentos, derechos, honorarios, asignación, comisión, paga, estipendios, etc. Sin embargo, muchas de ellas tienen un significado particular que explica el uso limitado y restringido de las mismas. Analizaremos algunas.

**Estipendio:** es la remuneración convenida de antemano por la realización de un trabajo cualquiera, como lo indica su etimología, pues deriva de *pondus* y *stare*, estar o atenerse al pago, a la cantidad convenida para el pago.

**Honorarios:** reciben este nombre las retribuciones de aquellos que ejercen una profesión liberal.

**Jornal:** su significado se conecta con el periodo de tiempo trabajado: lo que se gana durante el día, en la jornada. Deriva del latín *diurnalis*, forma de *diurnus* que significa día, jornada.

**Sueldo:** se entiende como la retribución pagada mensualmente. Su origen etimológico ha sido discutido, según Moulan, en su *Diccionario etimológico de la lengua castellana*; proviene de *soldus*, esto es, moneda sólida, gruesa, de espesor. En cambio, Madrid afirma que viene del antiguo francés *soulde*, cuya forma actual es *sou*, de donde derivan las palabras *soldada* y *soldado*.<sup>2</sup>

**Salario:** aunque encontramos que originalmente tiene un significado limitado pues deriva de *salarium* y esta palabra de *sal*, en atención a una antigua costumbre de pagar a los sirvientes domésticos una cantidad fija de sal; después, con el tiempo, ha ido adquiriendo una acepción más amplia para comprender, ahora, a las diversas formas de retribución del trabajo subordinado.

<sup>2</sup> Citados por Pedro C. Sánchez. *Curso de Legislación del Trabajo*. Buenos Aires, 1954. Editorial Atayú. pág. 74.



En la actualidad la palabra salario es la más usada en nuestro medio, tanto en la legislación como en la doctrina. La Constitución, en su artículo 123 a través de sus diversas fracciones y la Ley Federal del Trabajo, se inclinan por el uso de esta denominación. Asimismo, nuestros más destacados tratadistas de Derecho del Trabajo, Mario de la Cueva y J. J. Castorena, aceptan sin discusión el término.

Es pertinente señalar que la preferencia manifiesta por la expresión salario no excluye el uso de otras denominaciones que suelen emplearse como sinónimos.

Así las palabras genéricas: remuneración o retribución, que son bastante amplias; porque en ellas cabe cualquier tipo de pago hecho a cambio de cualquier tipo de trabajo o servicios; aun cuando por lo mismo no son lo bastante idóneas para nuestra materia.

Lo que es indiscutible es la tendencia de nuestro derecho, acorde con la existente en el derecho universal, según afirma el maestro Mario de la Cueva,<sup>3</sup> de preferir, cada vez más, la palabra salario para comprender todas las formas de remuneración del trabajo subordinado.

Cabe señalar que la cuestión de la terminología adecuada tiene mucho mayor importancia desde el punto de vista de la propiedad del lenguaje, que desde el punto de vista jurídico; observando el problema desde este ángulo, es de carácter secundario. Afirmamos lo anterior con la vista fija en nuestro derecho, porque éste, a través del artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, precisa el contenido y extensión del salario. Resultando que el significado de la palabra, desde el punto de vista jurídico, no está conectado con su origen o sentido etimológico, sino que es un concepto cuya acepción está determinada legalmente.

## 2. Evolución del concepto de salario

La evolución del concepto de salario se ha movido paralelamente a las concepciones que han existido sobre el trabajo, pues uno y otro van íntimamente unidos.

En un principio, dentro de la concepción de la Escuela Individualista-Liberal, el salario es considerado como renta de uno de los factores de la producción: el trabajo. Por lo tanto, es el precio del servicio vendido o arrendado. Su análisis y estudio le corresponden estrictamente a la Economía y su monto está regulado por la fatal ley de la oferta y la demanda.

Las doctrinas socialistas reaccionan ante esta concepción, considerando que el salario debe ser el producto íntegro del trabajo. Esta reacción es, como se puede observar, en sentido puramente económico.

Se desarrollan nuevas concepciones de salario hasta que la Iglesia, a través de sus Encíclicas, la *Rerum Novarum* del Papa León XIII, dada en Roma el 15 de mayo de 1891 y, cuarenta años después,

<sup>3</sup> *Op. cit.*, pág. 642.

el 15 de mayo de 1931, la expedida por el Papa Pío XI: la **Quadragesimo Anno**, tratan de ofrecer una nueva idea del salario al referirse al salario justo.

Al respecto afirma Azpiazu: "Los principios ordenadores del salario, a través de la **Quadragesimo Anno**, son: rendimiento del trabajador, subsistencia del trabajador y su familia, situación de la empresa y bien común general."<sup>4</sup>

Ya no lo considera como una simple retribución económica, un pago ajustado de lo trabajado, sino como el medio de satisfacción de las necesidades del trabajador considerado como jefe de familia. A partir de aquí se inicia el perfeccionamiento del concepto humanístico de salario.

### 3. Aspecto económico del salario

La Economía estudia al salario, dentro del proceso económico denominado distribución, juntamente con otros ingresos económicos como son la renta, el interés y el provecho o ganancias. Dentro de ella el salario no es más que un precio.

Nos dice Frederic Benham al respecto: "Los ingresos que se pagan en virtud de contrato, como los salarios, el interés y las rentas, pueden considerarse como precios."<sup>5</sup> Como resultado de esta consideración, la Economía investiga la formación de los salarios como un precio; es entonces cuando nacen las que se conocen como Teorías de los Salarios. "Cuando un economista construye una teoría de los salarios, trata de trazar un cuadro abstracto, o diagrama, de la forma en que los salarios —precio de la fuerza de trabajo— se relacionan con otros precios y otras cantidades económicas; un cuadro de relaciones de interdependencia de tal naturaleza que cualquiera alteración provoca desajustamientos y cambios sobre toda el área objeto de su estudio."<sup>6</sup> Es decir, por medio de una teoría del salario, se propone el economista hallar, descubrir las relaciones, los hechos y factores que permiten calcular o determinar el nivel de los salarios. Pasamos a analizar de una manera sintética las más importantes teorías dadas al respecto.

a) **Teoría de la subsistencia.** Es la más antigua y la más simple. Asegura que el precio de la mano de obra está determinado por lo que el trabajador necesita para su subsistencia. Su validez descansa en la ley malthusiana de la población. Sostiene que la población aumenta a medida que los salarios suben; los trabajadores tienen familias más numerosas, aumentando así la oferta de mano de obra, provocando una baja en los salarios. A la inversa, si el salario no

<sup>4</sup> Citado por Hernáinz Márquez. *Tratado Elemental de Derecho del Trabajo*, Ed., 1944. Editorial Instituto de Estudios Políticos, pág. 214.

<sup>5</sup> Frederic Benham. *Curso Superior de Economía*. 4a. Ed. en español. Primera reimpresión, 1953. Fondo de Cultura Económica. pág. 21.

<sup>6</sup> Maurice Dobb. *Salarios*. 4a. Ed. en español. 1955. Fondo de Cultura Económica. pág. 69.

otorga al trabajador lo suficiente para asegurar su subsistencia, aumentará la mortalidad infantil, disminuirá la natalidad, lo que se convierte en una reducción de la oferta de mano de obra, aumentando, por lo mismo, el monto de los salarios. "Se trata, pues, de un caso de equilibrio mecánico como el péndulo de un reloj: toda perturbación de la posición **normal** provoca un juego de fuerzas que lo trae de nuevo a la **normal**. Puede requerirse algún tiempo para que el equilibrio vuelva a restablecerse, pues es posible que el **precio de mercado** fluctúe durante un periodo en torno al **precio normal**, aunque con suficiente tiempo para que el equilibrio se restaure."<sup>7</sup>

b) **Teoría del fondo de salarios.** El precio de la fuerza de trabajo, afirma esta teoría, depende de la suma que se destine a pagar salarios. A dicha suma se le denominó **fondo de salarios**. Dividiendo lo que los capitalistas estuvieran dispuestos a pagar en salarios, entre el número de trabajadores se descubría, fácilmente, el nivel de los salarios correspondientes. Fue usada, sobre todo, para demostrar que la acción sindical era inútil para aumentar el nivel de salarios, pues si algún grupo de trabajadores mediante su sindicato conseguía que se elevaran sus salarios, lo único que lograba era disminuir el fondo de salarios disponible para otros trabajadores, esto acarrearía la reducción de salarios, y despidos. Empero, si un grupo de trabajadores aceptaba un salario muy bajo, sería mayor el fondo de salarios, aumentarían las retribuciones y se podría contratar a otros obreros.

c) **Teoría de la productividad marginal.** El salario se determina, según esta teoría, por la utilidad del trabajo y la posibilidad de pagarlo; esto significa que el empresario no ocupa a mayor número de personas, que aquellas que, dada una instalación y equipos fijos, da el rendimiento suficiente para pagar los salarios correspondientes y obtener un beneficio. En otras palabras, el intento de extraer más producción de una instalación determinada empleando brazos adicionales, se traducía (más allá de un punto) "en rendimiento decreciente." En consecuencia, había siempre un límite fijo para el volumen de mano de obra que podía ocupar costeablemente una empresa, una industria o todo el país a determinado salario, contando con un determinado capital y recursos naturales. Dada la oferta de capital, dada la cantidad de recursos naturales, y dado el estado de la técnica y de la productividad del trabajo, el nivel de salarios al que todos podían obtener ocupación estaba determinado rígidamente. Si la mano de obra exigía un precio superior a ese, el resultado sería la desocupación.<sup>8</sup>

d) **La teoría de la oferta y la demanda.** Las teorías anteriores fijan su atención especialmente ya sea en la oferta de mano de obra; o en la demanda de mano de obra. Esta última que analizamos observa los dos factores, dando un punto de vista híbrido, a la vez que

<sup>7</sup> *Ibidem.*, pág. 72.

<sup>8</sup> Maurice Dobb. *Ob. cit.*, págs. 80 y 81.

sintético, tomando elementos de las anteriores. Así afirma, comparando este punto de vista con la doctrina del Fondo de Salarios, que el mencionado fondo es elástico, que aumenta si hay una perspectiva brillante de utilidades y que se reduce si hay una perspectiva pobre de lucro. Asimismo, concede margen de influencia a la contratación colectiva de salarios conseguida por los sindicatos. El monto de los salarios es determinado por las condiciones de la oferta y la demanda de mano de obra. Afirma Marshall, citado por Dobb: "Los salarios no se rigen por precios-demanda, ni tampoco por precios-oferta, sino por el conjunto de causas que gobiernan la demanda y la oferta."<sup>9</sup>

Es interesante señalar que respecto a las teorías de los salarios hay dos posiciones principales; una que afirma que trabajador y patrono pueden influir decisivamente sobre el nivel de los salarios por medio de la negociación (contratación colectiva); y otra que asegura que el precio de los salarios lo determinan los factores económicos independientemente de obreros y patronos, que la influencia que puede ejercer un sindicato a través de la contratación colectiva y la huelga, o el Estado estableciendo legalmente un salario mínimo, es tan pequeña que resulta sin importancia.

#### **4. Aspecto político-social del salario**

Examinar al salario desde este ángulo, significa observarlo fuera del mundo jurídico y económico para mirarlo como un hecho social de gran trascendencia política.

Así encontramos en la actualidad grandes grupos de hombres y familias a ellos unidas, que poseen como único medio de subsistencia la retribución del trabajo que realizan. Descubrimos que el salario no es simplemente la contraprestación de un contrato sinalagmático, que coloca al patrono en calidad de deudor y al trabajador en la de acreedor; sino que su importancia va más allá, es el recurso único de considerables núcleos humanos para la satisfacción de todas sus necesidades materiales y espirituales.

Este carácter del salario se refleja profundamente en las instituciones jurídicas que lo regulan, las cuales, en su mayoría, llevan el propósito de proteger firmemente el pago de la remuneración, de manera que el trabajador la reciba efectivamente bajo todas las circunstancias y, en principio, sin ningún menoscabo. Asimismo persiguen que el salario sea suficiente para garantizar al trabajador un nivel de vida digno.

Nunca debe olvidarse que el Derecho del Trabajo debe su nacimiento, ante todo, a una realidad social, a cuyo remedio se tiende políticamente mediante un sistema de leyes laborales que, al mismo tiempo que tratan de mejorar la situación de los trabajadores, totalmente desorganizados y desamparados al desbaratarse el sistema gremial

<sup>9</sup> *Ibidem.*, pág. 84.

y corporativo, buscan una finalidad política. La mencionada finalidad política se ha manifestado, en los últimos tiempos, con tres aspectos o facetas principalmente:

a) Los partidarios de un Estado Liberal han buscado con la protección al trabajador, o bien la satisfacción de un deseo puramente piadoso o la contención de los movimientos socialistas.

b) Una segunda faceta es la representada, prescindiendo aquí de matizaciones concretas, por las doctrinas nacionalistas; para ellas la formidable arma de una legislación de trabajo ha de usarse para el fomento objetivo de una producción puesta sin reservas al servicio de un fin concreto: El fortalecimiento del Estado en todos sus órdenes.

c) Por último, aquellas direcciones que genéricamente podemos llamar socialistas y que pretenden, con una legislación de trabajo, fijando su atención casi exclusivamente en uno de los elementos de la relación laboral, forjar una clase fuerte y unida para la consecución del poder.<sup>10</sup>

Esta trascendencia política del Derecho del Trabajo se manifiesta, en general, mediante declaraciones de tipo estatal o internacional; promulgando leyes o aprobándose convenciones que marcan normas de protección al trabajo.

### **5. Variedades del salario**

Bajo este título estudiaremos las diversas modalidades que conlleva el salario al ser observado desde diferentes ángulos, sociológicos, económicos y jurídicos. Estas modalidades las podemos catalogar en dos variedades: Clases y Formas del Salario.

#### **A) Clases de salario**

En este renglón analizaremos las distintas maneras como se puede entender el salario. Es decir, el sentido de los diversos adjetivos que se le agregan a la palabra salario, según el punto de vista desde donde se le enfoque.

a) **Salario nominal y real:** Empezamos con esta distinción de escaso interés jurídico, pero con enorme significado económico.

El salario nominal está constituido por el monto de dinero que percibe el trabajador, es decir, la cifra en unidades monetarias.

El salario real está representado por la suma de bienes o factores que se pueden obtener con el dinero que el trabajador percibe. Para fijar exactamente el monto del salario real, debe tenerse en cuenta, no sólo la cifra del salario nominal, sino también el valor adquisitivo de cada unidad monetaria.

La importancia de esta distinción radica en la repercusión social que tiene el salario real, no así el nominal; puesto que el bienestar

<sup>10</sup> Hernáinz Márquez. *Ob. cit.*, pág. 20.

y el nivel de vida de las clases trabajadoras aumentará, en la medida en que se eleven los salarios reales. No hay mejoramiento si el salario nominal se eleva, mientras que el salario real queda estacionario, e incluso se reduce si el valor de la moneda disminuye, es decir, si se ha elevado el costo de la vida. Esta diferencia de conceptos debe tenerse siempre a la vista al fijar cualquier salario, en especial el mínimo.

b) **Salario efectivo.** Es la suma que percibe el trabajador después de haber sido hechos los descuentos permitidos por la ley (cuotas sindicales, cuotas al Seguro Social, impuestos, etc.). A propósito de este tema cabe indicar que la legislación constitucional vigente da amplia protección al salario mínimo, pero por imprevisiones legales, abusos o imposiciones de algunas autoridades, los salarios superiores al mínimo en una proporción reducida sufren descuentos por impuestos o cuotas del Seguro Social, que se calculan sobre el total de lo devengado motivando que el obrero al final, al recibir su salario efectivo, devenga una cantidad inferior a la señalada como salario mínimo. La Ley Federal del Trabajo requiere reformas, para asegurar que los trabajadores jamás dejen de percibir menos del salario mínimo.

c) **Salario mínimo.** Es el salario menor que el derecho permite fijar. Restringe la libertad convencional para señalar un salario inferior. Podemos afirmar que es un concepto puramente formal: porque ese mínimo puede determinarse con base en diversos criterios. La idea de salario mínimo no indica cual es ese criterio inspirador, sino que lo único que marca es un límite que no puede violarse hacia abajo. El salario mínimo tiene dos especies:

**Salario mínimo relativo.** Es aquel que le corresponde a cada trabajo o industria en particular.

**Salario mínimo absoluto.** Es aquel que le corresponde a toda industria y a todos los trabajadores en general.

d) **Salario máximo.** Consiste en señalar una cantidad superior tope, la cual no pueden rebasar los salarios. Pretende evitar el abuso en el costo de producción por ambición injustificada de la mano de obra que ocasiona la inflación. La intervención estatal en materia de control de salarios, respecto a la fijación de máximos topes, afortunadamente, ya no funciona. Hay una intervención sobre los salarios mínimos, mas la retribución máxima no está regulada. En el pasado si encontramos antecedentes legislativos de este tipo en Inglaterra, Francia, Argentina y otros países.

e) **Salario vital.** Es aquel salario que necesita toda persona para vivir. Este es un concepto económico y humano. Naturalmente que el criterio que se adopta para fijar el salario vital depende de varios factores que pueden variar. En primer lugar, depende del nivel de vida que se considera ha de asegurarse al trabajador, así como la determinación correcta del número y costo de los artículos necesarios para lograr ese nivel.

f) **Salario individual.** Es aquel que se determina considerando al trabajador aisladamente.

g) **Salario familiar.** Se determina tomando al trabajador como jefe de familia. Este salario tiene las siguientes especies:

**Salario familiar absoluto.** Es aquel que se fija sin tomar en cuenta las particularidades de la familia.

**Salario familiar relativo.** Es calculado según las necesidades concretas de cada familia.

**Salario familiar colectivo.** Es el que resulta de reunir los salarios que obtienen individualmente cada uno de los que forman la familia.

h) **Salario justo.** Este concepto, es patrimonio de la mayoría de escuelas o doctrinas que tratan el salario. A diferencia de los anteriores éste es un concepto más bien moral. De la misma manera que el mínimo y el vital, puede entenderse de muy diversas maneras según el ideal de justicia que se proponga. Sin embargo se conoce con el nombre de salario justo; la orientación católico-social que afirma que el salario además de asistencial, debe responder a las necesidades de productividad. El significado de salario justo consiste en coordinar normas éticas y morales, sin olvidar el objetivo económico de la producción.

Existen otras clases de salario, además de las analizadas, pero de menor importancia, como por ejemplo: legal y convencional; corriente y natural; directo e indirecto, etc.

#### **B) Formas de salario.**

Son las distintas modalidades que el salario presenta en la realidad, según sea la manera en que se pague, se fije o se calcule.

a) De acuerdo con la manera en que se paga el salario, pueden distinguirse tres formas: metálico, en especie y mixto.

**Salario en metálico.** Es aquel que se integra exclusivamente con una suma de dinero, sea ésta fija o variable, y cualquiera que sea la manera como se calcule.

**Salario de especie.** Es aquel que está compuesto por ventajas o beneficios de cualquier otro orden, que no consisten en una suma de dinero (servicios, mercancías, etc.).

**Salario mixto.** Es el que tiene una composición heterogénea, es decir, que está formado por dinero y beneficios de otro orden.

El sistema de salario en especie fue primitivo, ya que originalmente se le pagaba al trabajador con mercaderías, que él después vendía; o se le procuraban medios de vida que aseguraban su subsistencia. Por sus inconvenientes ese sistema ha sido abandonado. En la actualidad el salario en metálico es el más frecuente y el más simple,

porque el trabajo prestado se calcula en proporción a la unidad monetaria. Es la manera más fácil de computar, de calcular, de percibir y de acreditar el pago del salario.

b) De acuerdo con la manera de calcular el salario, la división es mucho más profusa y diversificada, empero nos concretaremos a señalar las principales variedades.

Estudiaremos, en primer lugar, aquellas formas a las que nuestra legislación hace referencia de una manera directa, son las siguientes:

**Salario por unidad de tiempo.** Se refiere a dicha forma de salario el artículo 24 fracción V de la Ley Federal del Trabajo. Este salario se calcula principalmente atendiendo a una unidad de tiempo, a saber: hora, día, semana, quincena, mes, etc. La unidad de tiempo para la determinación del salario es, por lo general, más o menos extensa, según la naturaleza más o menos elevada del trabajo prestado y las posibilidades del trabajador de esperar un período de tiempo mayor o menor para cobrar su salario.

No debe considerarse que dicha forma de salario no tiene relación alguna al resultado del trabajo, pues el trabajador está obligado a prestar sus servicios con la intensidad, cuidado y esmero normales establecidos como obligatorios por el artículo 113, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

“ART. 113.—.II.—Ejecutar éste con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;”

A la forma de salario que estudiamos se le han señalado los siguientes inconvenientes:

Es impreciso, pues, remunerar de la misma manera cualquier clase y cantidad de trabajo; el obrero más activo y más hábil recibe igual salario que el perezoso o incapaz.

Es injusto, no sólo porque remunera igualmente esfuerzos desiguales, sino porque si el obrero aumenta su esfuerzo el empleador se beneficia con un precio de costo disminuido, sin que el obrero participe de esa ventaja.

No favorece el rendimiento porque el trabajador no tiene interés en el resultado.

**Salario por unidad de obra o a destajo.** Se refiere a esta forma de salario el artículo 24 fracción V, de la Ley Federal del Trabajo.

Este salario se calcula principalmente atendiendo al resultado del trabajo y se cubre la retribución en relación a las unidades producidas. Empero, tampoco debe considerarse que el salario a destajo se independiza de la jornada de trabajo. En efecto, al fijarse el salario por unidad de obra, se debe considerar siempre el tiempo que ha de invertirse en la producción, realización o construcción de la obra procurando respetar la jornada máxima de trabajo. Por otra parte, ha de tenerse en cuenta que la retribución, que perciba el trabajador ha de ser tal, que el número de unidades obtenidas durante



8 horas equivalga al salario mínimo o al salario remunerador que corresponda a una prestación de servicios retribuida con salario por unidad de tiempo.

Se le han señalado, a este tipo de salario, las siguientes ventajas:

Se aproxima al salario justo porque retribuye, según el esfuerzo de cada uno. Cada obrero se siente justamente asegurado en la garantía de recibir un salario proporcional a su productividad.

Provoca el perfeccionamiento profesional del trabajador que deseará capacitarse mejor para producir más y obtener más ganancia. Incluso el mismo trabajador introduce nuevos procedimientos y aporta nuevas ideas para aumentar el rendimiento.

Beneficia al obrero con los perfeccionamientos de la maquinaria y mejoras introducidas por el patrono para aumentar la producción.

Desventajas advertidas a este tipo de salario:

Constituye un riesgo para el trabajador y su salud. Ilusionado con el afán de ganancias y con el deseo de aumentar su salario realiza esfuerzos excesivos.

Crea dificultades constantemente entre obreros y patronos, por el cambio y modificación de tarifas. El patrono trata de fijar un precio que provoque una actividad mayor que la normal, pero que no produzca un salario mayor al acostumbrado. En cambio el obrero trata de ganar más con menos esfuerzo.

El cumplimiento del sistema también causa problema. El patrono tiene el privilegio de verificar la cantidad y la calidad del trabajo, a lo que el trabajador se opone, deseando tener opinión en ese terreno.

Significa una disminución real del salario. El patrono, al fijar las tarifas, tiene en cuenta el número de piezas que habitualmente puede realizar un obrero normal exigiéndole un esfuerzo superior al corriente. De ese modo, el patrono aplica un salario por pieza inferior al que tendría que pagar por medio de otro sistema.

Perjudica la calidad y superación del trabajo por el afán de acelerar la producción.

**Salario a precio alzado.** Esta forma de salario es mencionada por el artículo 24, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo. Es la forma de remuneración que se fija en los casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable para la ejecución o construcción de una obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad global. La remuneración se señala para todas las actividades que demande la construcción de una obra determinada, considerada en su totalidad, independientemente del tiempo requerido para ella. La cantidad global nunca debe ser inferior al salario mínimo o remunerador que se hubiere obtenido dentro de la jornada legal de trabajo, prestando el trabajador sus servicios con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados. Esta modalidad de salario aproxima la relación de trabajo al contrato de obra a precio alzado, el cual,

como sabemos, está regulado por el derecho civil, artículos 2616 y siguientes del Código Civil; pero la diferencia consiste en que, independientemente de la relación de subordinación, en el contrato de derecho civil, el constructor de la obra pone su actividad y los materiales, en tanto en la relación de trabajo, el obrero pone únicamente su actividad.<sup>11</sup>

Independientemente de las tres formas analizadas y que nuestra Ley Federal del Trabajo menciona en forma concreta; la misma Ley autoriza cualquier manera distinta de las anteriores que se estipule por las partes para calcular el salario, esto se desprende del artículo 24, fracción V, el cual afirma:<sup>12</sup>

"Art. 24. El contrato de trabajo escrito, contendrá:"

"V) El sueldo, salario, jornal o participación que habrá de percibir el trabajador; si aquéllos se deben calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma y lugar del pago, y"

Como en un principio aseguramos, existen infinitas formas y sistemas de fijación del salario; a las cuales las partes, aprovechando la facultad que les concede la Ley, pueden recurrir para señalar la forma de pago de la retribución. Nos referiremos a algunas de ellas, las más usuales y conocidas:

**Salario por tarea.** Como vimos anteriormente, existe la imposibilidad de trazar una línea que divida claramente entre el salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra, esto condujo a crear una forma mixta que se denomina, salario por tarea.

Esta forma consiste en realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o tiempo establecido, entendiéndose cumplida dicha jornada o periodo de tiempo en cuanto se finalice el trabajo señalado como tarea.

**Salario a comisión.** Es una forma de salario que consiste en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realice para la empresa a la que presta sus servicios. Esta forma de retribución se observa principalmente en los agentes de comercio, viajantes, vendedores, cuyas actividades se adecúan a este tipo de remuneración.

**Salarios en que se pactan primas, o salarios progresivos en razón de la productividad.** Este tipo de salarios se establecen conforme tanto a la cantidad como a la calidad del trabajo, distinguiéndose por esto último del salario por unidad de obra. El pago con primas en sí es independiente de las formas de pago por unidad de tiempo o a destajo y se puede aplicar a los dos sistemas. Hay varios tipos de remuneración con primas según se combine con la remuneración por tiempo u otra remuneración por rendimiento. En el primer caso, se establece un salario base y después una cantidad complementaria (prima) pro-

<sup>11</sup> Mario de la Cueva, *Ob. cit.*, pág. 645.

<sup>12</sup> *Ibidem.*, pág. 643.

porcional bien al rendimiento, bien a la calidad, etc., según sea el interés patronal. En el segundo caso, se paga al trabajador un tanto por pieza si el rendimiento queda comprendido dentro de los límites fijados, y se le paga una prima por todo aumento que exceda estos límites, o también en el caso que entregue todas las piezas en estado perfecto.<sup>13</sup>

Las primas son calculadas sobre bases y de acuerdo con métodos muy diferentes que dan nacimiento a una gran diversidad de sistemas de los cuales trataremos de reunir los principales:

**Prima Towne-Halsey.** En este sistema si el trabajador realiza su tarea en el tiempo pactado o en un tiempo superior al mismo, cobra el salario corriente; pero si realiza la tarea en menor tiempo, el beneficio provocado por esa economía de tiempo se reparte entre el patrono y el obrero, siendo siempre constante la proporción de ese reparto. En esta forma se paga igual el primer acrecentamiento de productividad, como el último. Tiene como defecto que la prima no deja de crecer con el rendimiento, empujando al agotamiento al obrero.

**Prima Rowan.** Este sistema tiende a corregir el inconveniente principal del anterior sistema, o sea la progresión constante de la prima. El esquema de la fórmula es el mismo que el de la Prima Towne-Halsey; pero en lugar de ser constante la proporción del reparto, varía de modo que sea mayor al principio; mas va disminuyendo a medida que aumenta la velocidad de la producción. Ejerce su efecto estimulante, hasta que llega a lograr el doble del rendimiento normal, pasando ese límite va disminuyendo. De ese modo este sistema evita el agotamiento del trabajador, avisándole el momento en que ya no tiene ventajas aumentar su velocidad de producción.

**Prima York.** Es similar al sistema Halsey, distinguiéndose en que la evaluación del tiempo base de la tarea, en lugar de hacerse de acuerdo a su duración corriente, se hace en forma más científica, tratando de precisar exactamente el tiempo mínimo que se requiere para ser ejecutado el trabajo.

**Primas Bayle.** Son varias fórmulas matemáticas, llamadas por su autor B. F. A., B. F. B. y B. F. D., que modifican el sistema Rowan con el propósito de repartir mejor el poder estimulante de la prima; pero siempre sobre el sistema de primas decrecientes. Su principal inconveniente es: su complejidad matemática en la aplicación y su difícil comprensión, por lo mismo, para patronos y obreros.

**Prima Gantt.** Consiste en una bonificación que se añade al pago ordinario por unidad de obra de aquellos trabajadores que logran una tarea determinada o alcanzan un determinado nivel de eficiencia. Pero la tarea es tan severa, de acuerdo con este sistema, que implica el doble de la producción normal y la bonificación que se da es del 40% al 50%, aproximadamente, del salario. Los trabajadores que no

<sup>13</sup> Ernesto Krotoschin. *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. 2a. Ed. 1963. T. I. Edit. Depalma. págs. 263 y 264.

logran el nivel señalado no obtienen la bonificación. Sobre este sistema expresa Maurice Dobb: "En realidad esto se asemeja a mantener una zanahoria delante de la boca de un asno: puede que nunca llegue a alcanzarla, pero, a pesar de ello, su velocidad aumenta".<sup>14</sup>

**Prima Taylor.** Según éste método, a diferencia de los anteriores, tolera que la tarifa aumente de acuerdo al aumento de velocidad del trabajador: así, por ejemplo, si el trabajador produce diez unidades en una hora, obtendrá un salario de diez, pero, si en la misma hora produce doce piezas, su retribución será de doce. También se le ha llamado Tarifa Diferencial Taylor, porque consiste en la determinación de la tarea que puede ser realizada por un excelente obrero, fijándose dos precios distintos por pieza: uno para aquellos que alcancen o superen el límite fijado; y otro —mucho más bajo— para los que no alcancen ese límite. Lo han modificado los Sistemas Merrick y Geffter, que aumentan el número de escalones, matizando, de ese modo, las diferencias sobre las cantidades de piezas que se produzcan.

**Prima Bedaux.** Se trata de un procedimiento muy parecido al de Halsey, con la originalidad fundamental de intentar medir el trabajo humano por unidades de trabajo, o unidades Bedaux, que expresan la cantidad de trabajo ejecutado en un minuto por un buen obrero medio, lo cual exige el análisis científico del trabajo en cada una de las tareas o actividades. El gran defecto de este sistema es la dificultad de medir el tiempo de trabajo, así como la complejidad intrínseca de su aplicación.

Todas las críticas hechas y desventajas advertidas para el salario por unidad de obra, cabe aplicarlos a estos sistemas, en los que dichos defectos se amplifican.

Existen muchos otros sistemas de salarios con primas, en los cuales éstas se fijan, no de acuerdo con la velocidad del trabajo ni con la productividad del trabajador, sino teniendo en cuenta otros factores vinculados al trabajo, por ejemplo: Primas a la economía de materia prima; primas a la recuperación de desperdicios; a la calidad del producto; a la regularidad de la asistencia; a las nuevas ideas relativas a la organización del trabajo; a la antigüedad; a la honradez, etc.<sup>15</sup>

Además se han creado otras que se originan por causas ajenas al trabajo, por ejemplo: Primas de nupcialidad; primas de natalidad, según el número de hijos; primas familiares, según el número de familia a cargo del trabajador; primas por carestía de la vida; primas de transporte, etc.

<sup>14</sup> Maurice Dobb. *Ob. cit.*, pág. 51.

<sup>15</sup> Ernesto Krotoschin. *Ob. cit.*, pág. 264.

**c) Salario individual y colectivo**

**Individual** es aquel que tiene por objeto remunerar personalmente a cada trabajador.

**Colectivo** es aquel que se fija para un grupo de trabajadores, teniendo en cuenta el esfuerzo global del equipo, para que luego sea distribuido entre los integrantes.

Este tipo de salario se aplica sólo a trabajos que se pagan por unidad de obra, por tareas, no teniendo objeto utilizarlo cuando se remunera por tiempo.

## CAPITULO II

### ASPECTO JURIDICO DEL SALARIO

#### 1. Concepto jurídico del salario.

Como ocurre con muchos conceptos jurídicos, el salario ha sido muy discutido, abundan las definiciones legales y doctrinarias de él. Ante lo inútil y problemático que resulta transcribir el gran número existente de ellas, trataremos de analizar sus elementos comunes y sus diferencias.

La palabra salario responde siempre a la idea de una remuneración unida a un trabajo. Todo concepto o definición de salario, se refiere a una relación entre un trabajo y una cantidad con la cual se paga ese trabajo. Este es el elemento común que se localiza en las definiciones. Las diferencias nacen al definir los elementos de la relación que media entre el trabajo y la remuneración. Los elementos controvertidos son, según Pla Rodríguez, tres, a saber: el concepto de trueque o correspondencia que existe entre trabajo y remuneración; la clase de trabajo y el tipo de remuneración.<sup>16</sup>

Respecto al primero de los elementos se afirma que no hay una correspondencia exacta entre trabajado y remuneración, es decir, se niega que exista una equivalencia precisa entre el trabajo rendido y la retribución recibida; sino que hay una equivalencia general en el conjunto. Como resultado de la prestación de una serie de servicios se obtienen una serie de ventajas, sin que se pueda buscar un paralelismo material exacto. En conexión con el tema nos dice Krotoschín: "Es discutida la naturaleza jurídica de la remuneración. Por lo general, se la considera la contraprestación del patrono que éste debe por los servicios prestados. Se trataría de obligaciones sinalagmáticas, dependientes la una de la otra. Sin embargo, con esto se reduciría el contrato de trabajo nuevamente a una mera relación de intercambio de valores (trabajo contra remuneración), igual al contenido de la mayoría de los contratos del derecho común, sin tener en cuenta su aspecto de relación personal que también reviste. Por eso parece más exacto definir la remuneración como la contrapres-

<sup>16</sup> Américo Pla Rodríguez. *El Salario en el Uruguay*. Editorial de la Facultad de Derecho. Montevideo, 1956. págs. 11 y 12.

tación del patrono que éste debe no sólo por los servicios prestados sino, en general, por el hecho de que el trabajador se pone a su disposición (por regla general; enteramente), se somete y se subordina al plan y la organización de trabajo de un ajeno, basando su existencia en ello. Esto no excluye que la remuneración sigue estando vinculada en gran parte al trabajo efectivamente prestado, ya que el cómputo de aquélla depende muchas veces de éste. Pero por otro lado permite extraer la consecuencia de que el trabajador, en ciertas condiciones u oportunidades, tiene un derecho a la remuneración, aún cuando el trabajo no se preste, porque el patrono no puede o no quiere ocuparle. Pierde este derecho, en principio, sólo cuando la no prestación se debe a culpa del propio trabajador.<sup>17</sup>

En lo que se refiere al segundo elemento controvertido, la índole de trabajo, se discute y se trata de precisar qué clase de trabajo puede generar el salario.

Algunos piensan que sólo el trabajo de los obreros; para otros el de obreros y sirvientes; para otros también el de los empleados.

Nosotros pensamos que este problema ya está en gran parte superado. El Derecho del Trabajo, según resulta del análisis histórico, nació para el obrero industrial; por eso se le llamó en Francia Derecho o Legislación Industrial. Pero la protección de este derecho debido al principio de igualdad tiende a extenderse a todo trabajo humano cualquiera que sea su forma; por eso puede hablarse de un tránsito del Derecho Industrial al Derecho del Trabajo. Por lo tanto, actualmente este elemento propende a ampliarse para abarcar toda clase de trabajo subordinado, es decir, prestado en virtud de una relación de trabajo.

En cuanto al tercero de los elementos, la forma de retribución, originalmente se afirmaba que debía ser fija y en dinero. Posteriormente se aceptó la solución más amplia de admitir como retribución, todo tipo de remuneración fija o variable; en dinero, en especie o en otras ventajas, siempre que sea normal y permanente como lo exige el otro extremo de la relación; o sea la prestación de servicios.

Finalmente expondremos como concepto jurídico de salario uno que, en nuestra consideración, concilia todas las modernas tendencias, además de ser congruente con nuestro derecho positivo; lo propone Pla Rodríguez, que define al salario como: "el conjunto de ventajas económicas normales y permanentes que obtiene el trabajador como consecuencia de su labor prestada en virtud de una relación de trabajo."<sup>18</sup>

## 2. Definición legal de salario

El concepto o definición legal de salario, en el derecho mexicano, se desprende de lo establecido en los artículos 17, 84 y 86 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>17</sup> Ernesto Krotoschin. *Ob. cit.*, pág. 241.

<sup>18</sup> Pla Rodríguez. *Ob. cit.*, pág. 12.

El artículo 17 dice: "Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida."

De esta disposición se deriva que el salario es uno de los elementos de la relación de trabajo. Los elementos de una institución son las nociones que sirven para integrar su individualidad y cuya falta produce la inexistencia de la institución. Pues bien, en cada relación de trabajo hay dos elementos que pudiéramos llamar visibles o reales, el servicio y la remuneración, y corresponden, respectivamente, a las principales prestaciones del trabajador y del patrono. Sin embargo en relación con este tema el maestro J. Jesús Castorena nos hace notar lo siguiente: "El salario ha sido explicado como un elemento del contrato de trabajo. No hay definición que no lo incluya."

"Este punto de vista se ve bien apurado en la hipótesis de que las partes no determinen el importe del salario. La falta de un elemento de un contrato, ocasiona su inexistencia. Si en la compraventa no hay cosa o no hay precio, no hay contrato. En el contrato de trabajo la falta de salario no produce la inexistencia. Hay instituciones en la Ley que lo suplen. El salario es una percepción obligada del trabajo subordinado. Se pacte en contravención a los mandatos legales o no se pacte, la persona que recibe la prestación de servicios, está en el deber de remunerarlos. El salario, entonces, es un efecto, un vínculo del contrato de trabajo; no un elemento del contrato."<sup>10</sup>

El artículo que constituye propiamente la definición legal de salario es el 84 de la Ley Federal del Trabajo que textualmente dice:

**"Art. 84.** Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo."

Para dejar aún más claro el concepto, nuestra Ley señala, en su artículo 86, la extensión o contenido del salario; tema que trataremos con toda amplitud posteriormente. El mencionado artículo dice a la letra:

**"Art. 86.** Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria; sin que se puedan establecer diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad."

Por último, el artículo 18 de la Ley del Seguro Social nos entrega su concepto de salario:

<sup>10</sup> J. Jesús Castorena. *Manual de Derecho Obrero*. 3a. Ed. 1959. pág. 118.



"Art. 18. Para los efectos de esta Ley, se considera como salario, el ingreso total que obtiene el trabajador como retribución por sus servicios".

### 3. Naturaleza jurídica del salario

En la resolución de este problema, encontramos que los diferentes autores se alinean en tres posiciones fundamentalmente: aquellos que consideran el salario como un crédito alimenticio; los que consideran el carácter conmutativo exacto del salario y, por último, aquellos que aceptan una concepción más amplia y elástica de la onerosidad. En seguida hacemos un breve resumen de los principales argumentos que apoyan cada una de las diferentes posiciones.

a) Considerando que el fin que persigue el trabajador al obtener un salario, es el asegurar su propia manutención y la de su familia; así como el hecho indudable de que el salario, es por lo general, el único ingreso del trabajador, resulta que éste le es necesario para vivir, de aquí que tenga un carácter eminentemente alimenticio.

A través de esta afirmación se intentan explicar las disposiciones que tratan de asegurar, por lo menos, un nivel mínimo de salario suficiente para hacer frente a las necesidades vitales del trabajador y su familia; así como todas aquellas normas que establecen una especial protección del salario para hacer real y efectiva su percepción.

De acuerdo con esta concepción, no respondería el salario a una idea exacta de trueque, no sería una contraprestación equivalente del trabajo prestado, sino que se regularía por principios diferentes.

Así lo destacan Planiol y Ripert: "Por consiguiente, la oportunidad de su fijación o revisión no puede estar sujeta a ninguna otra clase de normas, que no sean aquellas que aplica el derecho civil en materia de alimentos. El monto de éstos como el de los salarios, debe ser fijado todas las veces que se demuestre que la pensión alimenticia o el salario resultan insuficientes para hacer frente a las necesidades que se atienden con ellos. La fijación del salario no debe hacerse, por lo tanto, periódicamente sino en cada momento que resulte necesario y oportuno y ningún plazo debe regir para la determinación del monto de aquél precisamente por la naturaleza alimenticia de la prestación de que se trata".<sup>20</sup>

Scatena opina al respecto: "El salario no es únicamente la contraprestación equivalente de un contrato, de uno de los tantos "do ut des" a que arriban dos partes cualesquiera, como convenio en la multiforme vida de relación. El salario no es eso; el salario especialmente cuando los servicios absorben toda la actividad del trabajador, tiene un carácter alimenticio indiscutible".<sup>21</sup>

Otros autores aunque no identifican plenamente el salario con los créditos alimenticios, sí ponen de relieve lo acertado que hay en

<sup>20</sup> Citado por Pla Rodríguez. *Ob. cit.*, págs. 87 y 88.

<sup>21</sup> *Ibidem.*, pág. 87.

las posiciones que afirman la naturaleza alimenticia del salario. No aceptan la plena identificación entre la pensión alimenticia y el salario porque entre estos dos créditos existen diferencias evidentes. Cassi es el autor característico de esta posición, el cual señala las principales diferencias, entre las más notables están las siguientes:

Primera. El crédito por alimentos se basa en razones de parentesco y solidaridad. El crédito por salario no se basa ni en unas ni otras, sino en razones de justicia.

Segunda. El crédito por alimentos excluye la idea de trueque o cambio económico absolutamente: se abona sin recibir nada del alimentado. El crédito por salario supone siempre una contraprestación de trabajo.

Tercera. El crédito por alimentos generalmente puede ejercerse contra una pluralidad de sujetos pasivos entre los cuales puede repartirse la carga. El crédito por salario sólo puede ejercerse contra una persona: el empleador.

Cuarta. El derecho a percibir alimentos es recíproco entre alimentante y alimentado. El derecho a percibir salarios sólo se posee frente al patrono.

Quinta. Tanto el nacimiento como la extinción del crédito por alimentos depende del estado de necesidad del alimentado y de las posibilidades del alimentante. El nacimiento y la extinción del derecho a cobrar salario dependen de la vigencia de la relación laboral.

Sexta. El régimen de cedibilidad e inembargabilidad es diferente en un caso y otro.

Séptima. El incumplimiento en uno y otro caso tienen sanciones diferentes.<sup>22</sup>

Por todas esas razones, en sentido técnico no puede decirse que el crédito por salarios y el crédito por alimentos sean la misma cosa, sin embargo, no puede negarse que la finalidad de sustento que se encuentra incita en el concepto de retribución, no podría ser alcanzada si no está asistida con garantías apropiadas, similares a las que tutelan el derecho a los alimentos en relación a su naturaleza.

El trabajador presta su actividad y la subordina a los fines de la empresa, no con el propósito de obtener el pago del precio de su trabajo, sino una retribución que le permita su sustento y el de su familia, y tal fin no es ni puede ser ignorado por la ley.

b) La segunda posición, respecto a la naturaleza del salario, afirma el carácter oneroso riguroso del salario, sosteniendo que constituye la contraprestación del trabajo.

Los autores que pueden agruparse en esta corriente sostienen que hay una relación de correspondencia —tan exacta como es posible— entre el trabajo y el salario. En la medida en que se trabaja, efectivamente, se adquiere el derecho al salario. En tanto que el trabajo

<sup>22</sup> Citado por Ph Rodríguez, pág. 88.

no se efectúe, no surge el derecho de cobrarlo. Este carácter conmutativo y oneroso del salario es un fiel reflejo del principio de onerosidad de la relación laboral.

Riva Sanseverino expresa que la estructura jurídica del salario sigue siendo la equivalente contractual del trabajo. Esto excluye la pretendida naturaleza alimenticia del salario, que no compaginaria con la fundamental característica de onerosidad propia del contrato de trabajo. Cita como argumento de derecho positivo a favor de su tesis, la necesidad de aprobar leyes especiales que declaren la incedibilidad e inembargabilidad del salario, lo que no sería indispensable si el salario tuviera, por esencia misma, carácter alimenticio.<sup>23</sup>

García Martínez, tratadista argentino, considera que en toda relación de trabajo subordinado, la prestación de servicios es requisito fundamental para tener derecho a la retribución consiguiente. Se parte de esta base jurídica: la retribución es debida cuando se presta el servicio; si éste cesa, termina también la obligación de pagar aquella.<sup>24</sup>

Pérez Botija afirma que el salario se presenta como contraprestación del trabajo. En tanto el trabajo no se efectúe, no surge el derecho a su devengo. Agregando, luego, que este carácter conmutativo y oneroso del salario es consecuencia del principio de onerosidad de la relación laboral que repulsa la idea de gratuidad.

Los salarios no son debidos en tanto que el trabajo no fuere prestado, y si en algún caso excepcional, el trabajador tiene derecho a recibir un salario aun cuando el trabajo no se realice efectivamente, habrá que buscar siempre un motivo culposo por parte del empresario para que la labor no sea realizada. La causa jurídica de la retribución del trabajo es que aquél sea prestado efectivamente.<sup>25</sup>

Sampay, a su vez, manifiesta que es justicia que el trabajador reciba un salario como retribución de su trabajo, en la proporción que crea un bien útil que se incorpora al patrimonio del dador del trabajo. El salario es, por eso, para el derecho argentino, el precio comercial en dinero de un trabajo prestado. Cada uno de los contratantes da una parte, da su "suum" contra una parte equivalente del "suum" del otro. Resulta evidente que la justicia conmutativa sirve de rasero en esta transacción. Es imposible, por forzosa consecuencia comprender como salario a la retribución del trabajo no prestado; o sea considerar conmutativo el pago exigido al patrono por motivos extraconmutativos de justicia legal y distributiva.<sup>26</sup>

c) La tercera posición considera que el salario no es la contrapartida, apreciada matemáticamente, del trabajo humano. Esta posición pretende explicar el carácter salarial de los pagos hechos al trabajador incluso en periodos en que no trabaja.

<sup>23</sup> Citado por Pla Rodríguez. *Ob. cit.*, pág. 88.

<sup>24</sup> *Ibidem.* pág. 89.

<sup>25</sup> *Loc. cit.*

<sup>26</sup> Citado por Pla Rodríguez. *Ob. cit.*, pág. 89.

En cuanto a la que afirma el estricto carácter conmutativo del salario, es fácil reconocer el hecho de que existen casos en los que el salario debe pagarse sin que exista en cambio trabajo, lo que no puede explicar esta posición sin romper su lógica.

La tercera posición, o sea la que nos entrega una concepción amplia de onerosidad, es la más aceptable por congruente con la realidad, sin embargo, no nos convence totalmente por considerarla incompleta y parcial en su observación.

d) Como consecuencia de las consideraciones anteriores, por último, exponemos una posición que consideramos más práctica y realista, la cual no estudia la naturaleza del salario, sino los caracteres del mismo. Es sostenida por Durand.<sup>27</sup>

Este tesis tiene la ventaja de reunir los elementos aprovechables de las diversas posiciones, sin deformar o forzar la naturaleza específica del salario, por tratar de encajarlo dentro de una categoría preexistente. En otras palabras, describe al salario utilizando diferentes conceptos, sin encuadrarlo en una determinada clasificación que podría resolver ciertos problemas, pero que, por otra parte, plantea otros.

Los caracteres del salario son:

Primero. Es la contraprestación debida por el empresario, por el trabajo cumplido por el obrero. El deber del empresario tiene su causa en el cumplimiento del trabajo.

De la relación entre trabajo cumplido y el derecho a cobrar el salario, se desprende que: El salario pertenece a la esencia del contrato de trabajo, hasta el punto que no necesita ser expresamente pactado para existir.

También de la mencionada relación entre trabajo y salario se infiere que las dos obligaciones son interdependientes y la inexecución del trabajo dispensa, normalmente, al empresario de pagar el salario.

Segundo. El derecho del trabajador a cobrar su salario es independiente del éxito de la empresa. El contrato de trabajo no es aleatorio; el trabajador no corre el riesgo de la explotación de la empresa, el crédito del salario difiere así, del provecho del empresario o del beneficio del asociado.

Tercero. El salario tiene un carácter preponderantemente alimenticio. La realización absorbe, generalmente, la actividad del trabajador y no le permite desarrollar otra ocupación. Esta situación de dependencia económica priva, a menudo, al trabajador de otro medio de existencia. El salario le es indispensable para hacer frente a los gastos corrientes de su subsistencia: alimentación, vivienda, vestido, etc. Se puede decir, entonces, que por su afectación, el salario presenta un carácter alimenticio.

<sup>27</sup> Paul Durand, *Traité de Droit du Travail*, Tomo II. Librairie Dalloz. Paris. 1950. págs. de la 599 a 604.

Esto no significa que haya identidad entre el salario y la pensión alimenticia, pues como ya lo analizamos, existen múltiples diferencias entre los dos, sin embargo, se debe reconocer el fin alimenticio que el salario persigue y que por tanto lo caracteriza.

Del carácter alimenticio del salario se derivan varias consecuencias: Todo trabajador debe obtener por su trabajo una remuneración suficiente para asegurar su subsistencia y la de su familia; la acción de los acreedores del trabajador no deben privar a éste de una remuneración mínima; el salario debe ser pagado a intervalos lo suficientemente breves como para asegurar la subsistencia cotidiana del trabajador; se reglamenta la cesión de los salarios para proteger al trabajador de su propia imprevisión y, por último, una consecuencia que consideramos de gran importancia, los caracteres del salario se extienden a las indemnizaciones accesorias de la remuneración del trabajo o aquellas que substituyen al salario.

Este carácter alimenticio del salario, es menos marcado en la medida en que la remuneración es mayor, porque el salario no está entonces, totalmente, afectado a gastos de subsistencia.

Cuarto. Es el salario un ingreso, rendimiento o producto. Carácter que adquiere importancia cuando se juzga al salario como objeto fiscal.

#### **4. El salario mínimo**

a) **Generalidades.** De la esencia misma del Derecho del Trabajo se desprende el fin de otorgarle al hombre una existencia decorosa en la vida social.

La fijación de salarios mínimos por la Ley obedece a la necesidad de proteger al trabajador dependiente, que por regla general, se encuentra en una situación de inferioridad económica frente al patrono, contra posibles abusos de éste, y por asegurarle cierta base mínima de existencia. El salario mínimo es la institución que señala el nivel mínimo de existencia abajo del cual la vida dejaría de corresponder a la dignidad y decoro característicos de la existencia humana.

Los salarios mínimos no son un estímulo a la productividad, pues no prestan al trabajo ningún aliciente especial, no tienen el carácter de estimulante; señalan un monto fijo, invariable e independiente del esfuerzo y capacidad productiva del trabajador. Dentro de un mismo supuesto de trabajo se encuentran individuos de la más variada condición. Aplicarles a ellos, sin discriminación un mismo molde tipo de salario, creado por el legislador, originaría una incompatibilidad con la realidad. Cada país, cada región, tipo de trabajo e industria, determina un salario diferente, sin embargo, en todos los casos la dignidad humana será el lindero que nos señala al salario mínimo como una aspiración.

El problema del salario mínimo es de carácter sociológico, político y económico más que jurídico. La ponderación de factores rela-

tivos como el costo de la vida, la situación de las industrias y la perenne variabilidad de las necesidades humanas, hacen del cálculo del salario mínimo un problema complejo, no obstante, debe buscarse por todos los medios que el aumento de los salarios mínimos deba ser real y efectivo, no exclusivamente nominal, ya que esta discordan- cia es fácilmente observable en nuestro medio.

Por último debemos decir que el salario mínimo es un concepto jurídico de carácter formal que señala un monto límite, por debajo del cual no es lícito al empresario pagar como remuneración de un trabajo. El contenido del concepto de salario mínimo puede diferir según sea el nivel que se pretenda asegurar: el mínimo vital, o el sa- lario justo, etc. Pero tal salario mínimo es el que se fija para asegu- rar la subsistencia del trabajador, como el que se establece para ga- rantizar una retribución equitativa. La idea de salario mínimo no in- dica cuál es su criterio inspirador u orientador; sino que indica un límite, restringe en este sentido la libertad convencional de las par- tes, y sólo en ese sentido, porque no impide la fijación contractual de un salario más alto.

Esto tiene la importancia de aclarar que cuando un organismo tiene la función de fijar un salario mínimo, no tiene porqué reducirse a fijar el salario vital, pudiendo elevar éste hasta llegar al justo, si la Ley lo autoriza para ello. El salario mínimo no es necesariamente el vital. Lo anterior sirve también para admitir que el salario mínimo vital no es forzosamente el indispensable para llevar una vida mise- rable, pues el nivel de vida que se establezca, por medio del salario mínimo, puede y debe ser más elevado.

b) **Datos históricos.** Desde tiempos muy remotos el Estado se ha inmiscuido en la fijación de los salarios, si bien al principio lo hizo para determinar los salarios máximos, más tarde, intervino para fijar los mínimos.

Diocleciano expidió un Edicto estatuyendo los límites máximos que podrían pagarse a los trabajadores por concepto de salarios; la vio- lación de estas reglas se castigaba con la pena de muerte, el Edicto no llegó a cumplirse debido a su dureza.

Durante la invasión de los bárbaros, los francos fijaron, por con- ducto de una ley visigoda, el precio de la mano de obra, se ignoran qué resultados produjo.

En la Edad Media, en el año de 1351, estalló en Europa una epi- demia de peste negra que produjo una gran cantidad de muertes y la consiguiente reducción de la mano de obra, razón por la cual se dic- taron tasas máximas para el pago de salarios y así evitar el alza de los mismos. Tal es el caso de Juan el Bueno en Francia, el cual pu- blicó una ordenanza fijando el máximo de los salarios. Ordenanzas semejantes dictó en la misma mitad del siglo XIV, Eduardo III de In- glaterra, las cuales fueron ratificadas en 1563 por la reina Isabel.

Posteriormente legislaron sobre la materia Pedro el Cruel en Fran- cia, Enrique VII y Enrique VIII en Inglaterra. Jorge II promulgó

también en la Gran Bretaña, una ley que mantuvo su vigencia hasta 1824, fijando tope a los salarios de los sastres de Londres y tejedores de Spitalfield. En Alemania, aunque menos frecuentes, se encuentran ejemplos de este tipo de leyes. Así, por ejemplo, un Edicto en 1531 y una ordenanza de 1731 que autorizaba a determinados poderes públicos para establecer el límite máximo de los salarios.

La Iglesia respecto a este problema, los padres y economistas católicos se preocuparon por determinar el salario justo que resolviera las necesidades del trabajador en relación al trabajo prestado y con base en el ideal de justicia conmutativa, cambio de valores iguales.

El problema se planteó totalmente diferente cuando el naciente Estado francés, en 1793, por conducto de su Convención, promulgó un Edicto propugnando un salario mínimo.

La huelga de Lyon de 1831 y de 1833 perseguía este propósito de reivindicación. En 1844 se dirigió una petición al Parlamento, que no fue estudiada y al desaparecer la Comisión de Luxemburgo se cerraron los intentos para la fijación del salario mínimo.

Tanto individualismo como liberalismo se opusieron, como es natural, a la reglamentación del salario mínimo. Afirmaban que el salario en su monto responde a las leyes económicas de carácter natural, que no son susceptibles de modificar por disposiciones legales; su fijación resulta artificial y no se ajusta a la realidad fatal de la economía.

Otras argumentaciones contrarias al salario mínimo afirmaron que éste no hace distinción entre el capaz y dedicado, y el que no lo es, trayendo como consecuencia el desaliento, abandono de la iniciativa y merma de la productividad.

Además, añaden los opositores, que el salario mínimo se transforma en máximo estancando el progreso del trabajador y como repercute en el costo del producto, perjudica al consumidor, e incluso en la misma forma al beneficiario.

Entre los años de 1890 a 1912 se crea en los países del Continente Australiano un régimen de salarios mínimos. Fue en Australia y Nueva Zelanda donde, por vez primera en la época presente, se crearon autoridades y procedimientos para la fijación de salarios. Esa legislación fue modelo de la Legislación del Trabajo del Estado de Yucatán que dictó Salvador Alvarado. Ningún otro pueblo legisló sobre los salarios mínimos antes de la determinación de la Primera Guerra Mundial.

Después de la terminación de la Primera Guerra Mundial, el movimiento que propugna por la universalización del salario mínimo adquiere mayor intensidad.

El Tratado de Versalles tuvo, entre otros objetivos, la fijación de un salario mínimo. La Conferencia no se atrevió, sin embargo, a inscribir la cuestión en el orden del día. No fue sino hasta el año de 1928 un proyecto de convención y una recomendación fueron aprobados para la Organización Internacional del Trabajo.

En la conferencia del trabajo de los Estados de América miembros de la Organización Internacional del Trabajo, reunidos en Santiago de Chile en 1936, se aprobó una resolución relativa al salario mínimo.

En el artículo 8o. de la Carta Internacional de Garantías Sociales adoptada por la IX Conferencia Internacional reunida en Bogotá en 1948 se refiere al salario mínimo.

La primera parte del artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas reunida en París en diciembre de 1948 consagra los siguientes principios: "Todo individuo tiene derecho a un nivel de vida suficiente para asegurar su salud, su bienestar y el de su familia, y particularmente su alimentación, vestido y vivienda, medicamentos y los servicios sociales necesarios".

Todos estos antecedentes nos permiten afirmar que la práctica del salario mínimo se ha generalizado en todo el mundo.

c) **Antecedentes históricos en el Derecho Mexicano.** Los comandantes militares y gobernadores de la Revolución constitucionalista fijaron, en diversas ocasiones, el salario mínimo que debía pagarse.

La Ley de Cándido Aguilar de 19 de octubre de 1914 fue la primera que fijó el salario mínimo que debía pagarse en el Estado de Veracruz.

El artículo 5o. transitorio del decreto de 20 de diciembre de 1915 de Manuel Aguirre Berlanga fijó en un peso veinticinco centavos el salario mínimo. Para el campo el salario sería de sesenta centavos, unido a otras prestaciones.

El proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo del 12 de abril de 1915 cuyo principal redactor fue el Lic. Rafael Zuraran Campmany, en su artículo 33 implantaba el salario mínimo, ordenando la creación de un organismo federal, que tomando en consideración las condiciones de la producción y el costo de la vida en cada región de la República, fijara, anualmente, el que debiera pagarse en cada región y cada industria.

La Ley del Trabajo de 11 de diciembre de 1915 del general Salvador Alvarado en sus artículos 84 y 85 se refieren al salario mínimo.

Por lo que se ve en este terreno, como en general en la legislación obrera, correspondió iniciar el movimiento de reivindicación y de progreso a los hombres que militaban al lado de Venustiano Carranza, a los comandantes militares y gobernadores de la Revolución Constitucionalista. Desde entonces se conservó el principio del salario mínimo, que había de quedar en el artículo 123, fracción IV, de la Constitución de 1917, cuyo concepto fue reproducido en el artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo.

d) **Régimen legal del salario mínimo.** Con anterioridad a su modificación, la fracción VI del artículo 123 constitucional, prescribía que el salario mínimo debía de ser suficiente, atendiendo las necesidades



normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia.

La fracción VI del artículo 123 textualmente establecía:

"El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades.."

Esta redacción era reproducida en el artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo.

En noviembre de 1962 fueron reformadas algunas fracciones del artículo 123 de la Constitución, entre las cuales resultó modificada la fracción VI del mencionado artículo, trayendo esto como consecuencia diversos cambios en la materia relativa a salarios mínimos. En efecto, la nueva fracción VI establece:

"VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales."

"Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales."

"Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades."

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

El 31 de diciembre de 1962 se publicaron las consiguientes reformas a la Ley Federal del Trabajo, en las cuales se da forma a una nueva reglamentación sobre el salario mínimo, los artículos conducentes son: Arts. 99 a 100-F, 401-A a 401-I, 414 a 428-H.

Las reformas consignadas vienen a constituir un nuevo enfoque respecto al salario mínimo que, por las consecuencias que puede acarrear, es conveniente analizarlo debidamente, porque la resonancia de esta institución no se limita al campo del Derecho Laboral; sino que también se dejará sentir en la dimensión económica de nuestro país.

Hasta antes de la reforma nuestra legislación había dividido el concepto de salario en dos clases, a saber: el salario mínimo llamado

vital, y el salario remunerador. Se entendía por el primero la remuneración mínima que debía corresponder al trabajador; la que se considerara suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia, según lo expresaba la fracción VI del artículo 123 constitucional. Por salario remunerador la Ley ha entendido el que se fija tomando en cuenta el puesto, la jornada, la calidad del trabajo y la eficiencia en general del trabajador.

Ahora bien, a partir de las reformas consignadas en el Decreto de fecha 20 de noviembre de 1962, los salarios mínimos pueden ser generales o profesionales, correspondiendo los primeros a los trabajadores no calificados, dichos salarios no son ninguna novedad en nuestro medio legislativo, ni en el socio-económico; pero los segundos, o sean los profesionales, que habrán de aplicarse "a una rama determinada de la industria o del comercio", o bien, "para profesionales, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias zonas económicas", siendo la implantación de estos salarios mínimos profesionales verdaderamente novedosa en nuestro medio legislativo y cuyas consecuencias aún no se pueden aquilatar.

En cuanto a lo que se refiere a los salarios mínimos generales, las reformas del 20 de noviembre de 1962 han venido a modificarlos estructuralmente, ya que del concepto anteriormente transcrito se ha saltado a un nuevo texto, comprendido en el artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo, que establece como salario mínimo el que resulte suficiente "para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos".

En forma más técnica y precisa, el nuevo concepto hace a un lado un aspecto del antiguo texto que se refería a "la educación y placeres honestos del trabajador", por una nueva redacción, encajando los mencionados términos en la frase "necesidades normales del jefe de familia, en el orden material, social y cultural". En cambio no parece correcta, al decir de Carlos Colín<sup>28</sup>: "la inclusión del último concepto que se refiere a uno de los ingredientes para fijar el salario mínimo y que lo hace consistir en la necesidad que tiene el trabajador de "proveer a la educación obligatoria de los hijos", ya que resulta antitético del contenido del artículo 3o. de nuestra Constitución, que establece como carga propia del Estado, impartir la educación gratuita a todos los ciudadanos, en cuya virtud no debe tomarse en cuenta este aspecto de obligación para el trabajador de otorgar educación a sus hijos puesto que por mandato constitucional, se encuentra delegada tal obligación en el Estado".

No es del todo válida la objeción hecha por el autor citado, porque si bien es cierto que la educación obligatoria, o sea la enseñanza

<sup>28</sup> *Revista Mexicana del Trabajo*. Núm. 2, tomo XII, 6a. época. Abril, mayo, junio. 1965. pág. 78.

vital, y el salario remunerador. Se entendía por el primero la remuneración mínima que debía corresponder al trabajador; la que se considerara suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia, según lo expresaba la fracción VI del artículo 123 constitucional. Por salario remunerador la Ley ha entendido el que se fija tomando en cuenta el puesto, la jornada, la calidad del trabajo y la eficiencia en general del trabajador.

Ahora bien, a partir de las reformas consignadas en el Decreto de fecha 20 de noviembre de 1962, los salarios mínimos pueden ser generales o profesionales, correspondiendo los primeros a los trabajadores no calificados, dichos salarios no son ninguna novedad en nuestro medio legislativo, ni en el socio-económico; pero los segundos, o sean los profesionales, que habrán de aplicarse "a una rama determinada de la industria o del comercio", o bien, "para profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias zonas económicas", siendo la implantación de estos salarios mínimos profesionales verdaderamente novedosa en nuestro medio legislativo y cuyas consecuencias aún no se pueden aquilatar.

En cuanto a lo que se refiere a los salarios mínimos generales, las reformas del 20 de noviembre de 1962 han venido a modificarlos estructuralmente, ya que del concepto anteriormente transcrito se ha saltado a un nuevo texto, comprendido en el artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo, que establece como salario mínimo el que resulte suficiente "para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos".

En forma más técnica y precisa, el nuevo concepto hace a un lado un aspecto del antiguo texto que se refería a "la educación y placeres honestos del trabajador", por una nueva redacción, encajando los mencionados términos en la frase "necesidades normales del jefe de familia, en el orden material, social y cultural". En cambio no parece correcta, al decir de Carlos Colín<sup>28</sup>: "la inclusión del último concepto que se refiere a uno de los ingredientes para fijar el salario mínimo y que lo hace consistir en la necesidad que tiene el trabajador de "proveer a la educación obligatoria de los hijos", ya que resulta antitético del contenido del artículo 3o. de nuestra Constitución, que establece como carga propia del Estado, impartir la educación gratuita a todos los ciudadanos, en cuya virtud no debe tomarse en cuenta este aspecto de obligación para el trabajador de otorgar educación a sus hijos puesto que por mandato constitucional, se encuentra delegada tal obligación en el Estado".

No es del todo válida la objeción hecha por el autor citado, porque si bien es cierto que la educación obligatoria, o sea la enseñanza

---

<sup>28</sup> *Revista Mexicana del Trabajo*. Núm. 2, tomo XII, 6a. época. Abril, mayo, junio. 1965. pág. 78.

primaria, ha de ser gratuita únicamente cuando la imparte el Estado, debemos reconocer que aún no está totalmente satisfecha por el Gobierno dicha obligación constitucional, por lo que el obrero, en muchas ocasiones, se ve en la necesidad de enviar a sus hijos a escuelas particulares de paga. Por otro lado, a pesar del esfuerzo estatal por entregar libros de texto, prohibir cuotas escolares, etc., todavía debe el jefe de familia sufragar muchos otros gastos por concepto de material escolar indispensable para la educación primaria. Por el contrario, el legislador se quedó corto al considerar en el cálculo del salario únicamente la educación primaria, excluyendo e ignorando los grados ulteriores de preparación, pues si bien es cierto que el enviar a los hijos y pupilos menores de 15 años a adquirir la educación primaria elemental es un deber constitucional, también es cierto que debe ser reconocida y apoyada legalmente la aspiración del obrero de otorgarle a sus hijos la posibilidad de adquirir una sólida preparación cultural o el conocimiento de una técnica, profesión u oficio, cuyo grado de estudios, generalmente, van más allá de la educación primaria obligatoria. Sin embargo, el legislador al hablar de que el salario mínimo debe ser suficiente "para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural...", comprendió esa saludable ambición de cultura. Resultando que al hablar de "la educación obligatoria de los hijos", lo único que deseó hacer fue subrayar y precisar una necesidad elemental que no debe ser olvidada por las Comisiones encargadas de hacer el cálculo del salario mínimo.

Se criticaba a la derogada legislación sobre salario mínimo respecto a que la fijación de éste por municipios lo dejaba sometido a los vaivenes de la política; que dicha fijación por municipios era poco técnica por no tomar en cuenta que no coincide la división política de la República con sus necesidades económicas; también se le criticaba por producir competencia entre los Estados, sobre todo, en sus municipios limítrofes al fijar el salario mínimo. Salvando todas estas censuras, la nueva legislación establece el señalamiento del salario mínimo general, por regiones económicas y no por circunscripciones políticas como lo hacía antes.

Los salarios mínimos generales serán, según la nueva reglamentación, para una o varias zonas económicas, que pueden extenderse a una, dos o más entidades federativas. Regirán para todos los trabajadores de la zona, o zonas consideradas, independientemente de las ramas de la industria, del comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales. Artículos 100 y 100-A de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que se refiere a los salarios mínimos profesionales, dicen las reformas comentadas, que se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales; que serán para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas; que regirán para todos los trabajadores de la rama de la industria o del comercio, profesiones, oficios o trabajos espe-

ciales. Es en esta forma como el legislador introdujo, por vez primera en México, el concepto de salarios mínimos profesionales.

Los salarios mínimos profesionales son, entonces, aquellos que guardan directa dependencia con la aptitud o formación profesional del obrero. Además entran en su determinación otros factores ajenos al trabajador, como son las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales en que se labore.

Ante esta nueva institución, los autores de Derecho Laboral, han empezado a realizar análisis de la misma; investigaciones que empiezan a dar frutos, así Carlos Colín<sup>29</sup>, afirma que entre las ventajas que ofrecen los salarios mínimos profesionales, están las siguientes:

1a. Son estos salarios un elemento de estímulo para que el obrero se capacite profesionalmente, ya que por el solo hecho de esta capacitación se le garantiza un salario, sobre el cual después, en los contratos colectivos posteriores, puede obtener una mejora.

2a. Los mínimos profesionales para unas cuantas categorías constituyen la garantía inicial de discusión futura, en que la parte más débil sabe de antemano que puede obtener más, y la más fuerte, que nunca dará menos.

3a. La función de protección sindical queda garantizada al discutirse los contratos colectivos, porque siempre se tendrá como base el salario mínimo profesional previamente fijado.

4a. Evitan la excesiva proliferación de categorías profesionales a que se llega en un contrato colectivo, con la libre discusión a partir del mínimo general.

5a. No es objeción la dificultad técnica de fijar, a priori, los salarios mínimos profesionales; si el mínimo general se puede calcular, los mínimos profesionales no presentarán mayores problemas.

Tampoco se han dejado esperar las críticas respecto a la reglamentación que hace la Ley Federal del Trabajo de este nuevo tipo de salarios. Carlos Colín nos indica las siguientes:<sup>30</sup>

“Pasando al estudio de otro aspecto, debemos mencionar que en el mismo artículo 100-F se establecen determinados oficios, que a juicio del legislador deben ser objeto de protección especial e inmediata, señalando entre ellos los trabajos que se desarrollan en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos; pero en su redacción no toma en cuenta el concepto a que se refiere el artículo 129 de la Ley Federal del Trabajo, que establece una distinción entre los trabajadores que prestan sus servicios en restaurantes, hoteles y hospitales, cuando éstos tengan el carácter de ‘establecimientos comerciales’.”

<sup>29</sup> *Revista Mexicana del Trabajo*. Núm. 2, tomo XII, 6a. época. Abril, mayo, junio, 1965. pág. 77.

<sup>30</sup> *Revista Mexicana del Trabajo*. Núm. 2, tomo XII, 6a. época. Abril, mayo, junio, 1965. págs. 81 y 82.

“Debe aclararse que la obscuridad del texto que se señala trae aparejado entre otros problemas que se pretenda aplicar el salario mínimo que se fije en los restaurantes, a los que existen en los sanatorios, en instituciones benéficas, quienes no podrían quedar exceptuados dada la incorrecta generalización del texto que se comenta.”

Igualmente, continúa diciéndonos Carlos Colín N., es absurdo que se haya incluido en los salario mínimos profesionales el salario de los aprendices, puesto que el aprendiz no va a ejercitar una profesión o a desempeñar un oficio o trabajo especial, sino antes al contrario va a recibir la enseñanza en un arte u oficio; de esto se infiere que la Comisión al estudiar el salario mínimo que debe corresponder a esta categoría de trabajadores carecerá de elementos técnicos que le permitan justipreciar al trabajo del aprendiz, para poder implantar un salario mínimo profesional.

Respecto al trabajo doméstico, Carlos Colín N., hace parecida crítica. Afirma que dichas labores no pueden considerarse como oficios o profesiones, pues sus salarios se pactan, generalmente, no por el volumen y la importancia del trabajo, sino por la categoría de la casa o residencia en donde se trabaja, influyendo la importancia que en lo económico se le atribuya a la colonia o zona residencial en donde se presta el servicio. Por lo cual, para evitar el abuso de los patronos, la Comisión se vería en la necesidad de fijar un salario mínimo general, pues no sería técnico reglamentar el trabajo de los domésticos de acuerdo con las características de la habitación o residencias en que se prestaran los servicios, ya que esto, en opinión de Colín N., rompería el principio de la igualdad del salario mínimo.

Algunos otros tratadistas sostienen que solamente en países como Nueva Zelanda y Australia, en donde no existe el llamado derecho de huelga para los trabajadores, ni el *lock out* para los patronos, se compensa tal situación con el establecimiento del salario mínimo industrial, equivalente del profesional. Ya que al no poderse mejorar a través de huelgas el salario mínimo vital, era necesario fijar el salario mínimo industrial.

Por otro lado, nuestra Ley dispone que los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de la rama de la industria o del comercio, de la profesión, oficio o trabajo especial considerado dentro de cada zona económica. De esto se desprende que no habrá salarios mínimos aplicables a toda la República, sino que dentro de cada región económica se fijarán estos salarios mínimos. Además no habrá la necesidad de señalar este tipo de salarios, según el artículo 100-F, interpretado a contrario-sensu, cuando exista algún otro procedimiento legal para su fijación y cuando existan contratos colectivos dentro de la zona respectiva, aplicables a la mayoría de los trabajadores de determinadas profesiones u oficios. “El primer caso lo podríamos encontrar tratándose de los empleados de las instituciones de crédito, puesto que su reglamento especial regula su actividad y en el mismo se contienen las bases para fijar el salario

mínimo de empleados bancarios. Lo segundo, es evidente tratándose de contratos-ley, aun cuando también puede registrarse en aquellas actividades a las que se aplican contratos colectivos que abarquen a la mayoría de los trabajadores como los ferrocarrileros, los petroleros, electricistas, etc., en la región de que se trate.”<sup>31</sup>

En contraste con los dos últimos casos analizados, la Ley señala que será necesario fijar el salario mínimo profesional: a aprendices, trabajo doméstico, trabajo a domicilio, trabajado en hoteles, bares y otros establecimientos análogos.

---

<sup>31</sup> *Euquerio Guerrero. Op. cit., pág. 106.*

## CAPITULO III

### LA PROTECCION AL SALARIO

#### 1. Generalidades

La finalidad primera del Derecho del Trabajo es proteger la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida. Esta finalidad se puede dividir en dos grandes apartados: el primero formado por las reglas que defienden la vida y la salud de los trabajadores; está integrado por los principios de la jornada máxima, de los días de descanso, vacaciones; normas protectoras de las mujeres y de los menores; normas de salubridad e higiene, prevención de accidentes y enfermedades, etc. El segundo apartado se integra con las normas que proporcionan al trabajador una posición decorosa en la vida social; son las disposiciones que sirven para fijar y proteger el salario.

Nos corresponde abordar, ahora, el tema referente a las normas que integran el segundo apartado apuntado, o sea el estudio de las diversas medidas legales tendientes a asegurar el pago efectivo e integral del salario y a garantizarlo contra los diversos y múltiples riesgos que lo amenazan.

Debe hacerse notar que éste es un tema en que están de acuerdo todos los autores y todas las corrientes doctrinarias: nadie discute la legitimidad de esas medidas de protección.

Tan es así que aún antes del surgimiento del Derecho Laboral, como disciplina autónoma, ya existían algunas normas tendientes a hacer efectiva esa protección. En este sentido muchos códigos tradicionales contienen disposiciones protectoras del salario.

¿Cómo se fundamenta y justifica esa protección?

En primer término, se invoca el carácter alimenticio del salario. Considerando que el fin que persigue el trabajador al obtener un salario, es el asegurar su propia manutención y la de su familia; así como el hecho indudable de ser el salario, por regla general, el único ingreso de los trabajadores, resulta que éste les es necesario para vivir, de aquí que tenga un carácter eminentemente alimenticio. Ahora bien, las necesidades del hombre, no pueden aplazarse a riesgo de que perezca, y siendo la función que ordinariamente cumple el salario, de ser para el obrero y su familia el único medio para satisfacer



sus necesidades más elementales, determinaron que la legislación regulara la protección del salario, para asegurarle al trabajador, en lo posible, la percepción correcta y debida de la remuneración en el día de pago.

En segundo término, se considera que está en juego una sencilla y clara cuestión de justicia. Si se ha pactado un salario y el trabajador ha cumplido su obligación, tiene un legítimo e innegable derecho a percibir el salario correspondiente. Como dice Bender: "si la más imperiosa de las necesidades físicas es la de comer, la más imperiosa de las necesidades morales es la de justicia. La legislación satisfaría a ambas simultáneamente, asegurando el pago del salario prometido".<sup>32</sup>

En tercer término, se piensa que la protección del salario es un deber del legislador relativamente fácil de cumplir. Si resulta difícil determinar, a veces, el monto del salario, es, en cambio, mucho más sencillo procurar que el salario, tal como se ha pactado, vaya, íntegramente de las manos del empleador a las del trabajador para que éste pueda disponer del mismo como le plazca. Sería imperdonable que el legislador se despreocupara del cumplimiento de una función relativamente fácil en comparación con la importancia y trascendencia que posee.

El Derecho Mexicano se encuentra en lugar prominente, en cuanto a normas protectoras del salario, entre las legislaciones de Europa y América. No obstante la protección al salario es un capítulo inconcluso, esto no es sino una correspondencia de caracteres con el estatuto del que forma parte, ya que, como lo afirmamos en la introducción de esta tesis, siguiendo las ideas del maestro Mario de la Cueva, el Derecho del Trabajo es un derecho inconcluso. En el presente el Derecho Laboral es la protección mínima que asegura el Estado al trabajador. Pausadamente han ido brotando las medidas de protección al trabajo: La jornada máxima, el salario mínimo, la protección a mujeres y menores, el descanso semanal, el seguro social, etc. Pero la lista aún no se concluye: las instituciones nacidas hasta la actualidad la legislación las llenó de un contenido mínimo; esas formas deben llenarse con nuevos contenidos, por lo que es misión de las fuentes formales del Derecho del Trabajo lograr que esos contenidos crezcan continuamente, según los cambios sociales-económicos, las necesidades de los trabajadores y la situación de las empresas.

La mencionada naturaleza inconclusa del Derecho del Trabajo en el capítulo de la protección al salario, se hace más patente que nunca, apartado jurídico en el cual se verifica que, por el cambio de las circunstancias sociales-económicas, han aparecido nuevos peligros y riesgos, los que, a menudo, evitan que el salario llegue a manos del trabajador.

---

<sup>32</sup> Citado por Pla Rodríguez. *Op. cit.*, pág. 531.

Así observamos que el Estado al realizar su actividad financiera se convierte en acreedor del patrono; entrando, a menudo, al hacer efectivos sus créditos, en conflicto con los créditos y derechos de los trabajadores. Sucede entonces que la entidad que con su intervención ha creado un régimen de protección para el trabajador, ahora, como consecuencia de su mismo intervencionismo, ya que a mayores atribuciones y fines son necesarios mayores ingresos, ha devenido en incofluyente y peligroso adversario del trabajador en el terreno económico. Provocando esta situación la necesidad de crear las medidas protectoras necesarias, o revisar y modificar las vigentes, con el propósito de evitar que el salario sea absorbido por el Estado, entidad objetivamente más fuerte que el trabajador, desde todos los puntos de vista.

## 2. Clasificación de las medidas de protección del salario

Como las disposiciones legislativas inspiradas en la finalidad protectora del salario son muy numerosas y diversas, ha sido necesario clasificarlas.

Para ello se ha adoptado tradicionalmente entre la mayoría de los autores de Derecho del Trabajo una clasificación sistemática subjetiva, que consiste en tomar como criterio de clasificación la índole de los sujetos que pueden reducir las percepciones del salario.

Esta clasificación distingue las medidas dirigidas a proteger al salario frente:

- a) El patrono.
- b) Los acreedores del trabajador.
- c) La familia del trabajador.
- d) Los acreedores del patrono.

Eugenio Pérez Botija<sup>33</sup> propone una catalogación que presentamos en el cuadro siguiente:

### GARANTIAS DEL SALARIO

#### A) Substantivas

- a) Legalidad
- b) Conmutatividad
- c) Remuneratividad

#### B) Adjetivas

- a) Totalidad
- b) Efectividad
- c) Integridad
- d) Inembargabilidad
- e) Preferenciabilidad

<sup>33</sup> G. Bayón Chacón-E. Pérez Botija. *Manual de Derecho del Trabajo*. Vol. I. 5a. Edición. Libros Jurídicos. Madrid. 1964. pág. 420.

"Las garantías substantivas se refieren a dos objetos esenciales: justicia de la remuneración en relación con la aportación del trabajador y suficiencia para su vida. Para garantizar ambas se establece legalmente un régimen de salarios mínimos."

**Legalidad:** "Es ilegal todo salario inferior al establecido por el Estado, por la contratación colectiva o en los reglamentos de régimen interior".

**Commutatividad:** "El salario ha de equivaler a la prestación del productor, debe ser justo".

**Remuneratividad:** "El salario remunera al trabajo, único medio de vida del trabajador, por ello debe ser suficiente".

En cuanto a las garantías adjetivas pueden distinguirse los siguientes tipos:

1o. Frente al Sindicato. En México la módica contribución sindical no ha suscitado todavía que se dicten medidas a este respecto.

2o. Frente al Estado. En este renglón, Pérez Botija afirma que es clásica la exención de los salarios mínimos, también la desgravación otorgada, en algunos países, a los jefes de familias numerosas.

3o. Frente al empresario.

4o. Frente a acreedores del trabajador o de su familia.

5o. Frente a acreedores del empresario.<sup>34</sup>

Apuntamos la anterior clasificación porque es interesante la división que hace de las garantías separándolas en substantivas y adjetivas; asimismo porque hace notar que frente al sindicato y frente al Estado son necesarias medidas de protección para el salario. Estos aspectos la distinguen de la clasificación tradicional y los dos son de gran importancia ya que no son ociosos; sino que enriquecen, con nuevas perspectivas, el estudio del tema, haciendo notar facetas poco exploradas.

En seguida hacemos un estudio detallado de las medidas de protección al salario, siguiendo para ello elementos combinados de las clasificaciones señaladas.

### **3. Protección del salario contra abusos del patrono**

Es indudablemente la protección frente al patrono lo que motiva mayor número de problemas y ha dado origen a una lista más nutrida y extensa de medidas. Es comprensible que procediendo el salario del propio empleador, sea él quien tenga mayores oportunidades y probabilidades de atentar contra el salario, y por eso mismo, sea contra él contra quien deba protegérsele de una manera más completa y minuciosa.

La lista de medidas en este apartado, por lo tanto, es larga: El salario mínimo, el principio de igualdad de salario; la obligación de

<sup>34</sup> G. Bayón Chacón-E. Pérez Botija. *Op. cit.*, págs. 420 y 430.

pagar el salario cuando se vea impedido de trabajar el obrero por culpa del patrono; la obligación de pagar el salario en efectivo y las consiguientes prohibiciones de pagarlo en especie y establecer tiendas de raya; las disposiciones sobre el lugar y la época de pago; las prohibiciones de imponer multas, efectuar descuentos o celebrar compensaciones; la prohibición de reducir el salario de los trabajadores y la prohibición de hacer colectas en los centros de trabajo.

#### a) El salario mínimo

Ya hemos estudiado el salario mínimo, su evolución histórica y su régimen legal en nuestro derecho, haremos en este apartado únicamente la exposición relativa al mismo, exclusivamente visto como una medida de protección.

Se ha dicho, con razón, que el Derecho del Trabajo podría construirse sobre la idea del salario mínimo, puesto que su principal fin es el de asegurarle al trabajador una existencia humanamente digna, siendo precisamente éste el objetivo del salario mínimo. Esta coincidencia convierte al salario mínimo en una medida de protección básica y esencial.

Su aceptación y justificación, sin embargo, no han sido fáciles.

El individualismo y liberalismo no aceptaban la fijación de salarios mínimos porque iba en contra de sus principios básicos y constitutivos. El salario mínimo implicaba la intervención del Estado en el régimen económico de los contratos, lo que contradice la libertad y la autonomía de la voluntad; además, la economía debe desenvolverse dentro del libre juego de sus leyes, por lo que, afirmaba la mencionada escuela, los salarios y su monto deben establecerse de acuerdo con las leyes de la oferta y la demanda.

La respuesta no se dejó esperar de parte de diferentes tendencias.

Naturalmente que el socialismo primitivo, llamado por Marx y Engels socialismo utópico, y que tuvo gran influencia en la evolución del Derecho del Trabajo, se inclinó en favor del salario mínimo. Aunque su principal error consistió en pensar que se podría convencer a la burguesía de que realizara esta reforma voluntariamente.

Una de las reacciones más favorables a la posición del salario mínimo, fue la tomada por la Iglesia por conducto del Papa León XIII en la encíclica *Rerum Novarum*; en la cual se afirma que todo ser humano tiene el derecho de existir; que la gran masa de la población tiene como ingreso único su energía de trabajo, en tal virtud el salario debe ser tal que permita al hombre por medio de su trabajo cubrir las necesidades que como persona le corresponden.

Las diversas escuelas socialistas lucharon por el establecimiento del salario mínimo. La teoría de la plusvalía afirmó que en todo régimen de propiedad privada, el trabajador que presta un servicio subordinado a cambio de un salario es explotado por el patrono, pues consistiendo el valor de cambio de mercancías en la cantidad de trabajo incorporado en ellas, el obrero proporciona al empresario, siem-

pre, una cantidad mayor de trabajo de la incorporada en las mercancías que puede adquirir con el salario que percibe, lo que se explica porque el trabajo no es sino una mercancía, cuyo valor se encuentra determinado, a su vez, no por su rendimiento, sino por la suma de mercancías, necesarias para que el obrero pueda subsistir y reproducirse; la diferencia entre lo rendido en su trabajo y lo que recibe el obrero como salario es lo que constituye la plusvalía. El empresario tiende a aumentar su plusvalía, por lo cual la clase obrera debe tratar de restringirla, fijando un mínimo de condiciones para la prestación de servicios. Una de esas condiciones es, precisamente, el salario mínimo.

Ante la concepción económica de que el trabajo es una mercancía, susceptible, por lo tanto, de traficar con él, el intervencionismo y el socialismo de Estado, adoptan una actitud protectora: El Estado está obligado a intervenir en el fenómeno económico a fin de asegurarle al trabajador un cierto nivel de vida, ya que dentro del régimen de la libre contratación, por la desigualdad de fuerzas económicas la libertad del obrero se encuentra coartada, es más, no existe; de ahí la necesidad de fijar salarios mínimos.

La economía liberal, una vez impuesto el salario mínimo, alegó que éste no debía ser tal que hiciese incosteable una industria; la concepción intervencionista contestó que el Estado no puede subordinar al factor trabajo a las necesidades de las empresas, por lo tanto, aquellas empresas que no puedan proporcionar al trabajador un standard de vida conforme a la dignidad humana, no deben de subsistir.

La posición intervencionista ha recibido sólido respaldo, prueba de ello son las múltiples convenciones, recomendaciones, resoluciones y declaraciones que han sido adoptadas internacionalmente, a través de los diversos organismos especializados existentes, y en los cuales se apoya y establece la creación de salarios mínimos. Magnífico corolario de esta corriente ha sido la 9a. Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá en 1948, la cual adoptó la llamada "Carta Internacional Americana de Garantías Sociales", documento que consagra el principio del salario mínimo, en su artículo 8o.; asimismo la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948 proclama en su artículo 23, inciso 3, que "toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social".<sup>35</sup>

#### b) El principio de la igualdad de salario

El Derecho Mexicano del Trabajo consagra este principio que cumple con una de las ideas esenciales del Derecho del Trabajo, y plasma una de las aspiraciones de la clase trabajadora. Este principio

<sup>35</sup> Citados por Ernesto Krotoschin. *Op. cit.*, pág. 243.

protege al trabajador de una manera abstarcta, independientemente de sus cualidades personales, lo que le infunde al Derecho del Trabajo un sentido de igualdad, de uniformidad y, por lo mismo, de universalidad; ya que a través del mencionado principio se trata de impartir igual protección y trato a todos los trabajadores.

El principio lo enuncia la Constitución en su artículo 123, fracción VII, en los siguientes términos:

“Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;”

El artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo expresa:

“Serán condiciones nulas, y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: . . . “V”: Las que establezcan por consideración a edad, sexo o nacionalidad, un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma negociación por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o en igual jornada;”

El artículo 86 de la misma Ley completó así el precepto constitucional:

“Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria; sin que se puedan establecer diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad.”

La aplicación del principio: a trabajo igual salario igual, plantea varios problemas:

Uno substantivo que consiste en investigar qué es trabajo igual. Otro procesal que consiste en averiguar a quién le corresponde la carga de la prueba. Además de otras cuestiones derivadas.

En cuanto al problema substantivo o sea el de establecer el concepto de igualdad de trabajo, el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, precisa el alcance de la fracción VII del artículo 123 de la Constitución, exigiendo, para que la nivelación de salarios sea procedente, que el trabajo desempeñado, la jornada y las condiciones de eficiencia sean iguales.

De los tres elementos considerados, el último es el que presenta mayores dificultades para su definición. La Corte al tratar de resolver este problema ha dicho que debe tomarse en cuenta la cantidad y la calidad del trabajo desarrollado, para poder encontrar la igualdad o la desigualdad en el trabajo, pues, aun cuando el empleo o puesto sea el mismo, el rendimiento de los trabajadores puede ser distinto. La Constitución habla de trabajo igual, refiriéndose a la energía de trabajo desarrollada y no simplemente al empleo o puesto que se hubiere dado al obrero; ni a la naturaleza de la función que va a desem-

peñar. Sería contrario a la equidad, que a diferentes esfuerzos correspondiera idéntica retribución, esto únicamente causaría la desaparición de la iniciativa individual y se reduciría la actividad del trabajador al no tener estímulo a su mayor esfuerzo.

En cuanto a la carga de la prueba no existe una respuesta absoluta, pues ésta puede corresponder lo mismo al patrono que al trabajador. Le corresponderá al patrono, por ejemplo, cuando exista contrato colectivo de trabajo, porque éste contiene una tabulación de puestos y salarios, cuya misión es, no sólo señalar la categoría y su correspondiente remuneración; sino hacer vigente el principio de igualdad. Si el patrono modifica el salario de una categoría, viola el contrato colectivo, correspondiéndole, consecuentemente, justificar la razón de la modificación. En tanto, cuando no hay contrato colectivo que clasifique los puestos y sus salarios; le corresponde al trabajador la carga de la prueba. No obstante los casos señalados, no puede darse una regla general.

Respecto al campo de aplicación del principio sometido a estudio, es clara la limitación que indica el artículo 22, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo: es la empresa su ámbito de vigencia. Es decir, que un trabajador de una empresa determinada, no puede plantear una cuestión de igualdad con relación a un trabajador de empresa diferente.

**c) Obligación de pagar el salario del trabajador cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del patrono.**

El principio se encuentra consagrado en la fracción XVI de la Ley Federal del Trabajo:

“Art. 111: Son obligaciones de los patronos: . . . XVI: Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que pierda, cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del patrono;”

No hay duda que el trabajador puede exigir la remuneración convenida, aun cuando el patrono no le proporcione ningún trabajo.

Haciendo un lado la ausencia del trabajador en sus labores, y la disolución de la relación de trabajo por terminación o rescisión, la insubsistencia de la obligación de pagar el salario, sólo podrá fundarla el patrono en la suspensión legal de la relación.

El artículo 116 de la Ley Federal del Trabajo, señala los únicos casos en los cuales pueden suspenderse los contratos de trabajo sin responsabilidad para el patrono; cualquiera otra causa diferente a las enumeradas no exime al empresario del deber de pagar los salarios correspondientes durante la suspensión.

La razón común de que el empleador quede eximido de pagar salarios, en los casos que señala la Ley, es una razón de carácter económico: La actividad de las empresas descansa sobre la base de obtener utilidades o beneficios. Si un negocio deja de obtener utilidades y la causa de este efecto es de orden económico, y no ha sido provo-

cada directa o indirectamente por el empresario, aunque éste se encuentre en posibilidad de sostenerla indefinidamente por su propio peculio, la Ley le otorga el derecho de suspender los efectos de la relación de trabajo.

Adviértase que debe tratarse de un fenómeno económico temporal o definitivo, insuperable o imprevisto, que impide obtener utilidades, o sea alcanzar la finalidad primordial de toda empresa.

Por último debemos hacer notar que la suspensión no siempre se concede en beneficio del empresario; sino que también en provecho del trabajador, claro está respondiendo a móviles diferentes.

#### **d) Obligación de pagar el salario en efectivo y prohibición del trueque**

Las medidas protectoras del salario a que se refiere este apartado, tratan de evitar un conjunto de disposiciones que puede adoptar el patrono y que tienen como rasgo común: dar en lugar de dinero cualesquiera otros artículos o prestaciones en pago del salario. Este género de abusos del patrono conocidas en inglés como **Truck-System** o sistema de trueque, puede adoptar formas infinitas. Afortunadamente los textos legales mexicanos son muy amplios y atacan todas las formas posibles del sistema de trueque. La extensión de los textos legales se justifica porque cualesquiera de las formas de trueque, atentan en contra de la libertad de disposición del salario y, en general, en contra de la libertad del trabajador.

Los textos constitucionales que rigen esta materia son los siguientes:

La fracción X del artículo 123 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 substituir la moneda;”

El inciso “e” de la fracción XXVII del mismo artículo 123, establece:

“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.”

Estas disposiciones constitucionales fueron reproducidas en los artículos: 22, fracción XI, 89 y 112, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, consagrando la obligación de pagar en efectivo y la prohibición del sistema de trueque.

En cuanto a las consecuencias de la violación de estas normas, podemos hacer la siguiente división: consecuencias penales y consecuencias entre las partes.



## **I. Consecuencias penales**

Respecto a estas consecuencias se plantean varios problemas debido a lo que dispone el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, el que textualmente dice:

“El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda. La violación de este precepto se castigará con la sanción que establece el Código Penal vigente para el Distrito y Territorios Federales.”

El artículo 89 transcrito, sólo establece el hecho condicionante, es decir, la descripción de la conducta, remitiendo para su sanción al Código Penal vigente para el Distrito y Territorios Federales, por lo que es un precepto que necesita un complemento, esto la hace una ley penal en blanco, en virtud de que su complemento (la sanción) se encuentra en una ley diversa de aquella que tipifica.

Las leyes en blanco se clasifican en:

a) Leyes en blanco en sentido amplio, en las cuales el complemento está contenido en la misma ley, pero en preceptos distintos, o en otra ley emanada de la misma autoridad legislativa.

b) Leyes en blanco en sentido estricto, en las cuales el complemento está contenido en una ley emanada de otra autoridad legislativa.

De acuerdo con lo anterior, el delito de substitución de salario pagadero en moneda de curso legal es una ley penal en blanco en sentido amplio, porque tanto la Ley Federal del Trabajo, que es la que describe, como el Código Penal del Distrito y Territorios Federales, al que remite para la sanción, emanan de la misma autoridad legislativa, conforme a lo establecido por el artículo 73, fracciones VI y X, de la Constitución, o sea el Congreso de la Unión.

Precisamente de ese carácter de ley penal en blanco, se derivan problemas respecto a la punibilidad problemas que aparecen al analizar las disposiciones del Código Penal para el Distrito y Territorios Federales, al cual remite el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo para la aplicación de la sanción correspondiente. Es necesario, para el mejor planteamiento del problema, tomar en cuenta los siguientes datos:

La Ley Federal del Trabajo tipificadora del delito en cuestión, conforme a su artículo 1o. transitorio, entró en vigor desde la fecha de su promulgación, que fue el 18 de agosto de 1931, por lo tanto el Código Penal vigente en ese entonces era el que comenzó a regir el día 15 de diciembre de 1929 y que fue abrogado por el Código actual que comenzó a regir el 17 de septiembre de 1931.

De los anteriores datos se infiere que son posibles varias hipótesis, con consecuencias diversas respecto a su punibilidad.

1a. Las conductas realizadas durante el 18 de agosto de 1931 al 16 de septiembre de 1931 y que se encuadraran en el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, serían sancionadas conforme a la pena establecida en el Código Penal de 1929 que era el vigente en el mencionado periodo, ordenamiento que en su artículo 1166 expresaba:

“Los hacendados, dueños de fábricas o talleres, mineros o empresarios, o directores de obras o trabajos que en pago del salario o jornal de sus operarios o trabajadores, les den fichas, tarjetas, planchuelas u otros objetos de cualquiera materia, en substitución de la moneda legal, pagará una multa igual al duplo de la cantidad a que ascienda la última raya en que hubiere hecho el pago de esa manera. La mitad de esa multa se aplicará a los operarios o trabajadores en proporción a su salario o jornal.”

Sin embargo, esta situación es modificada por el artículo 2o. transitorio del Código Penal de 1931 al disponer que deberán continuar aplicándose los códigos anteriores (de 7 de diciembre de 1871 y de 15 de diciembre de 1929), a los hechos ejecutados, respectivamente, durante su vigencia, a menos que los acusados manifiesten su voluntad de acogerse al ordenamiento que estimen más favorable, entre el Código de 1931 y el que regía en la época de perpetración del delito. De aquí se concluye que según la voluntad del patrono que hubiere realizado la conducta delictuosa, podría aplicarse el Código Penal de 1929 o el de 1931, para aquellos hechos ejecutados durante el lapso del 18 de agosto de 1931 al 16 de septiembre de 1931.

2a. Solamente resta plantearse el problema de las conductas encuadradas en el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo realizadas a partir del 17 de septiembre de 1931, fecha en que comenzó a regir el actual Código Penal.

A este respecto encontramos que no podría aplicarse el artículo 1166 del Código Penal de 1929 por estar abrogado; a pesar de que el artículo 89 de la Ley Laboral expresa que la violación de ese precepto se castigará con la sanción que establece el Código Penal vigente para el Distrito y Territorios Federales, y a pesar de que lógicamente se infiere que el legislador laboral pensaba, precisamente, en el Código Penal de 1929, ya que el mencionado ordenamiento contenía en su artículo 1166 una descripción y una sanción para la conducta aludida, pero que no se puede aplicar por haber sido abrogada por el Código Penal de 17 de septiembre de 1931.

Ahora bien, entendiendo por Código Penal vigente el de 1931, se argumenta que no hay en él pena alguna aplicable a la realización del hecho condicionante que describe el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, por las siguientes razones: Si bien el artículo 3o. transitorio del Código Penal de 1931 expresa: “Quedan vigentes las disposiciones de carácter penal contenidas en leyes especiales en todo lo que no esté previsto en este Código”, esto significa que se debe considerar vigente la descripción hecha por el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, no así la sanción contenida en el artículo 1166 del Código

Penal de 1929, pues a pesar de haber sido el Código Vigente en el momento de la entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo (18 de agosto de 1931), fue abrogado por el Código Penal 17 de septiembre de 1931.

Ante esta situación se ha afirmado que el precepto aplicable del Código Penal en vigor, es el artículo 386 en relación con el 387, fracción IX, que castigan al que para obtener un lucro indebido, ponga en circulación, fichas, tarjetas, planchuelas u otros objetos de cualquier materia como signos convencionales en substitución de la moneda legal.

Mas diversos argumentos hacen inaplicables los mencionados preceptos:

**Primero.** No son aplicables a todos los casos que se dan en la realidad y, sobre todo, a uno de los más comunes, cuando el patrono paga el salario con mercancías.

**Segundo.** Exigen los susodichos artículos que se trate de obtener un lucro indebido, lo que además de complicar la carga de la prueba, ya que sería difícil de comprobar dicho lucro, separan de una manera rotunda a los preceptos penales de la disposición contenida en el artículo 89 de la Ley Laboral, pues éste no exige el lucro indebido; sino que sin necesidad del mismo hace responsable penalmente al patrono.

**Tercero.** Como consecuencia del anterior argumento, cuando el patrono llegue a substituir el salario pagadero en dinero por signos convencionales en lugar de la moneda de curso legal, y obtenga un lucro indebido, su conducta quedará tipificada en la fracción IX del artículo 387 del Código Penal vigente, pero no en la conducta descrita en el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo.

**Cuarto.** Si a pesar de los argumentos expuestos se considerara que la sanción procedente para el artículo 89 es la fijada en el artículo 386 del Código Penal, se violaría el artículo 14 constitucional que en su párrafo tercero establece: "En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía y aún por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trata".

También se ha sostenido la proposición de que, "independientemente de la sanción penal que proceda, debe aplicarse el artículo 683 de la Ley. Tampoco creemos que esta opinión sea exacta; el artículo 683 se refiere a aquellas violaciones no previstas en el capítulo de sanciones de la Ley y que, además, carezcan de pena especial; y si el artículo 89 está remitiendo al Código Penal, quiere decir que en él habrá de fijarse la forma de sanción de la violación y que, por lo tanto, ya no se está en el caso del artículo 683; aplicar este precepto equivaldría a imponer una doble sanción, la especial y la consignada para violaciones no previstas, lo que no está permitido".<sup>36</sup>

<sup>36</sup> Mario de la Cueva. *Op. cit.* pág. 701.

Por todo lo anterior llegamos a la conclusión de que el legislador penal no previó el caso, que dejó al artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo sin sanción, sin pena. Esto significa que el patrono actualmente puede violar la obligación de pagar el salario en efectivo o practicar el sistema de trueque impunemente, lo que viene a constituir una grave falla del sistema de protección al salario, por lo que es urgente llenar esa laguna legal que hace del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo una norma imperfecta.

## II. Consecuencias entre las partes

Habiendo llegado a la conclusión de que no existe sanción penal que castigue la violación de las normas relativas al sistema de trueque, resulta de especial importancia analizar las consecuencias que se producen entre las partes y su regulación. En este terreno encontramos, también, varias hipótesis:

1a. Se ha pactado, entre trabajador y patrono, que el salario se pagará por medio de mercancías, o con vales, o fichas, o cualquier otro signo representativo sustituto de la moneda. Aquí no hay dificultad, aplicando la fracción XI del artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, la cláusula será nula y el trabajador no incurrirá en responsabilidad si deja de cumplirla. Tampoco es posible dar por terminada la relación de trabajo.

2a. En el caso en que durante algún tiempo se haya venido pagando con mercancías el salario es más difícil la solución. Nos encontramos con dificultades porque la Ley Federal del Trabajo no resuelve expresamente el problema; en sus artículos prohibió el pago de salarios con mercancías, vales, etc.; pero no dice cuáles son las consecuencias entre las partes en caso de violación. El maestro Mario de la Cueva resuelve el problema de la siguiente manera:

“El patrono está obligado a pagar el salario en efectivo, quedándole prohibido hacerlo con mercancías o con algún signo sustituto de la moneda. Dispone el artículo octavo del Código Civil que los actos ejecutados en contra del tenor de las leyes prohibitivas o de interés público y ambos requisitos concurren en el caso, serán nulos, por lo que se puede concluir que el pago de salario hecho con violación de la prohibición del **truck-system** está afectado de nulidad absoluta. Ahora bien y de acuerdo con ideas expuestas en líneas anteriores, la violación de las prohibiciones al **truck-system** no produce la nulidad de la relación de trabajo, sino exclusivamente, la del pago del salario, lo que quiere decir que no ha habido pago y que el trabajador puede reclamar se le cubra su salario; esta solución coincide con el derecho extranjero.”

“Aceptada la nulidad del pago que se hubiere efectuado con mercancías, brota la pregunta respecto a los posibles derechos del patrono: Está obligado a pagar nuevamente el salario y en efectivo; pero creemos que puede exigir del trabajador la devolución de las

mercancías que conserve en su poder y que existe a su favor una acción de enriquecimiento sin causa."<sup>37</sup>

3a. Es aquella hipótesis en que parte del salario se paga en efectivo y la restante en prestaciones de otra naturaleza. Aquí el problema consiste en determinar hasta qué grado es válido realizar esta operación.

El salario mínimo debe pagarse siempre en efectivo, ya que la ley quiere que el trabajador disponga de este mínimo como lo estime más conveniente.

El artículo 131 de la Ley Federal del Trabajo hace una excepción a la regla respecto al salario del trabajo doméstico cuando dice que los alimentos y la habitación que recibe el trabajador deben valuarse como una suma equivalente al 50% de la remuneración en efectivo. También es una excepción admitida la reducción que puede hacerse al fijar el salario mínimo del campo, por las prestaciones accesorias que se proporcionen al trabajador campesino.

El problema se plantea cuando se paga en efectivo el salario mínimo o una cantidad mayor y, además, se le da al trabajador una o varias prestaciones en especie. Es posible pactar ventajas económicas en favor del trabajador en especie, y es frecuente que las consignan, ya los contratos individuales, ya los colectivos, o que se otorguen en virtud de una costumbre. La Ley Federal del Trabajo no desconoce esta situación y la sanciona en su artículo 86 al definir lo que es el salario, este precepto dice que debe entenderse por salario no nada más la cuota diaria dada en pago; sino también las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria.

Se podría pensar que este precepto deroga el principio ordenado por el artículo 89 de la misma Ley, pero la verdad es que sólo señala una excepción; por lo cual es importante señalar, como excepción que es, sus límites y alcance.

Para que el pago con ventajas económicas en especie agregadas a una cuota en efectivo sea válido, se ha considerado que debe llenar varios requisitos: Que las prestaciones en especie sean, siempre, accesorias en relación con lo pagado en efectivo, en tal forma que el trabajador conserve la libre disposición de su salario; que las prestaciones en especie sean necesarias dada la naturaleza del servicio que se presta o en atención al lugar donde se desarrolla.

#### e) Lugar del pago del salario

"El salario es el efecto cardinal del contrato de trabajo, y abonarlo la obligación primordial del empresario."<sup>38</sup>

<sup>37</sup> Mario de la Cueva. *Op. cit.*, pág. 702 y 703.

<sup>38</sup> Carlos García Oviedo. *Tratado Elemental de Derecho Social*. 6a. Ed. 1954. pág. 195.

El patrono debe pagar el salario en tal forma que responda al valor exacto de la remuneración convenida. Cuando esto ocurre el obrero recibe el salario integral, esto es, el beneficio correcto en cuya vista pactó con el empresario. Para que así sea, el salario debe pagarse en dinero, ya que el numerario encierra el poder adquisitivo que justamente quiso lograr el trabajador al contratar.

Negación de este sistema es el pago del salario en especie y todas las modalidades que posee, las cuales son muy variadas, entre ellas: el pago en artículos de primera necesidad (viveres, carbón, leña, ropa, calzado, etc.); el pago en bonos representativos de un cierto valor, para canjearlos por objetos de consumo en establecimientos del propio patrono o en un testafarro.

“El origen del **truck-system** es inglés. En el siglo XV ya se conocía en Inglaterra. A mediados del siglo XVIII se extendió sobremodera por este país. La causa de la difusión obedece a las circunstancias industriales de la época. Aparece entonces el maquinismo, y con él la gran manufactura. Se hace indispensable aprovechar saltos de agua, y las riberas de los ríos, deshabitadas totalmente, atraen una población de obreros para servir a las empresas recién constituidas. La falta inicial de elementos de vida obliga a las empresas a organizar economatos donde se puede suministrar a los trabajadores lo que necesiten. Así encuentra grandes posibilidades para su actuación el sistema del pago del salario en bonos de alimentación. De Inglaterra pasa a otros países”.<sup>39</sup> Pero al crecer los centros industriales aumentó la población, se prolijó el comercio y desapareció la necesidad del pago en mercancías, no obstante, siguió practicándose el sistema por el afán de lucro de los patronos.

El Derecho del Trabajo reaccionó contra el sistema de trueque dictando las medidas protectoras correspondientes para evitar las graves inconveniencias y desventajas que sobre el salario acarrea, entre las cuales se señalan las siguientes: “En lo económico, el pago del salario en especie se presta al fraude. Las mercancías carecen del valor exacto y preciso del numerario. Además, carecen de la flexibilidad del dinero, insuperable e insustituible como instrumento de cambio. En lo moral, contraría considerablemente el espíritu de previsión y de economía del obrero. Destinado el producto directamente al consumo, es una tentación para efectuarlo. Por su propia índole, no es susceptible del acopio ni de la colocación que para el ahorro brinda el dinero”.<sup>40</sup>

Sin embargo, atacado el sistema de trueque en su forma directa, se observó que algunos patronos, para no perder las ganancias que este sistema les reportaba, iniciaron una práctica igual o más perniciosa que la combatida; realizaban los pagos de salarios en una tienda o cantina de su propiedad, así aunque ya no había la obligación, prohibida por la ley, de adquirir mercancías en esas tiendas, el trabajador

<sup>39</sup> *Ibidem*, pág. 221.

<sup>40</sup> Carlos García Oviedo. *Op. cit.*, pág. 222.

se veía atraído por las ofertas de mercaderías y alcohol expendidos en los mencionados establecimientos. Así, de un modo indirecto, se lograba que el trabajador cayera, a fin de cuentas, en el sistema de trueque.

Hubo, por lo tanto, necesidad de que el legislador dictara medidas tendientes a proteger al salario de esta nueva modalidad del pago en especie. En nuestro derecho son las siguientes:

El inciso "d" de la fracción XXVII del artículo 123 de la Constitución:

"XXVII: Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: ... d): Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos."

El artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

"Art. 12. Queda prohibido, en todos los centros de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar y de asignación. Esta prohibición se hará efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones."

El artículo 22 de la misma Ley establece en su fracción X que serán condiciones nulas, y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en los contratos: "las que señalen un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de empleados de esos establecimientos".

El artículo 88 del mismo ordenamiento expresa: "Los pagos se verificarán en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, salvo convenio expreso en contrario. No podrá pagarse en lugar de recreo, fonda, café..."

De la lectura de las anteriores disposiciones se infieren las siguientes conclusiones: El lugar de pago del salario debe ser el mismo donde se prestan los servicios, sin embargo, patrono y trabajador pueden fijar un lugar diverso por medio de un convenio expreso, siempre y cuando no sea un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda. Solamente se puede pagar en esos lugares a los trabajadores que laboren en esos establecimientos.

En cuanto a las consecuencias que se producen por la violación de estas disposiciones, se plantean varias hipótesis:

1a. Si se viola el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, si el patrono establece algunos de los centros prohibidos por el numeral referido, por sí o por conducto de algún intermediario, se le impondrá la sanción señalada en la fracción III del artículo 676 de la Ley que dice:

**“Art. 676. Se impondrá al patrón una multa hasta de quinientos pesos: . . . III. Cuando viole la prohibición consignada en el artículo 12.”**

2a. Si el patrono paga en algunos de los lugares prohibidos, por no haber una sanción prevista expresamente, entonces se le castigará de acuerdo con el artículo 683 que es el procedente en estos casos.

**“Art. 683. Las violaciones no previstas en este Capítulo y que carezcan de pena especial, se sancionarán con multas de cinco hasta de cien pesos, según la gravedad de la falta. El importe de las multas se hará efectivo por las Tesorerías. . .”**

Consideramos que invalidar el pago es una sanción desmesurada, por lo que sería más aconsejable crear una sanción especial o por lo menos aumentar las sanciones expresamente señaladas por la Ley.

#### **f) Plazos para el pago del salario**

Las normas que regulan los plazos para el pago del salario son muy significativas. Hacen notar claramente algunos de los caracteres del salario; o dicho en otra forma, consagran y reconocen algunos de los primordiales caracteres de la remuneración del trabajador.

Ya lo hemos apuntado en el lugar oportuno: los salarios tienen un carácter marcadamente alimenticio; por la sencilla razón de constituir la principal y, generalmente, la única fuente de ingresos del trabajador. El salario es el medio económico que permite satisfacer al obrero sus necesidades. Cuando se trata de un salario mínimo su carácter alimenticio se acentúa aún más; puesto que su monto estará calculado, precisamente, para satisfacer en forma mínima las necesidades elementales. Ahora bien, las necesidades básicas y fundamentales no pueden esperar, su cumplimiento es inaplazable, por lo tanto, la respuesta congruente del legislador, como reflejo de esta realidad, es la de señalar plazos rígidos para el pago del salario devengado. Procediendo, en caso de violación a las normas que señalen los mencionados plazos y debido a lo grave de las consecuencias que puede producir ese incumplimiento, fuertes sanciones que impidan evadir el deber de pagar el salario dentro del tiempo legal señalado. Además, debe señalar la legislación plazos breves para que sea pagada la remuneración, y en esta forma cubrir al obrero en contra de su propia imprevisión, causada, a su vez, por su falta de cultura.

Consideramos que aún en caso de salarios más altos que el mínimo, son válidas las consideraciones anteriores, pues, no obstante que por su monto están destinadas las altas remuneraciones a satisfacer, no solamente las necesidades elementales, sino hasta ciertos caprichos y lujos; su carácter de fuente principal y, generalmente, única de ingresos, nos obliga a reconocer que con esos salarios elevados el trabajador cubre toda la gama de sus necesidades, desde la vital hasta la superflua y caprichosa; y que en el momento del incumplimiento, tanto el obrero bien pagado, como el trabajador que obtiene un salario mínimo, sufren la suspensión de su única fuente de ingreso



sos, provocándose para ambas situaciones de gran apremio que los obligan a caer en condiciones más comprometidas, como ocurre cuando piden préstamos a agiotistas u obtienen mercancías a crédito.

Por esto estimamos que todas aquellas normas que persiguen hacer cumplir regular y puntualmente el pago del salario, lo que no significa otra cosa que hacer llegar el salario a tiempo para colmar las necesidades del trabajador, son de vital importancia en todo sistema de protección al salario que tenga pretensión de serlo efectivamente.

Inútil resultaría el establecimiento de un salario mínimo; la creación de completos y beneficiosos contratos colectivos; la obtención de elevados tabuladores de salarios, a través de penosas huelgas, etc., si en la práctica, por una razón o por otra, se hace imposible, irregular o incierto el pago de los salarios; en ese momento toda una construcción jurídica protectora estaría fallando, justamente, en su culminación, al mismo tiempo se frustraría uno de los principales objetivos del Derecho del Trabajo: el lograr, efectivamente, una vida decorosa y digna para el trabajador. Esto sucedería porque, como ya lo advertimos, el incumplimiento en el pago acarrea incertidumbre en la vida del trabajador que lo obliga a tomar expedientes que desequilibran, fácilmente, su raquítica economía.

Por todos los argumentos anteriores debemos observar a las normas que constituyen el objeto de estudio de este apartado, como muy significativas. En seguida hacemos un análisis de las disposiciones que al respecto contiene nuestro derecho.

Dispone el inciso "c" de la fracción XXVII del artículo 123 constitucional que: serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato, aquellas que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

La fracción IX del artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo dispone que será nula la condición que fije un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros.

Por su parte, el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentando la disposición constitucional, establece:

"Art. 87. Las partes fijarán el plazo para el pago del salario, pero nunca podrá ser mayor de una semana el que se convenga para el pago a personas que desempeñen un trabajo material, y de quince el que se fije para los domésticos y demás trabajadores."

Se plantea el problema de saber si la reglamentación hecha por el artículo 87 es correcta o violatoria del artículo 123 constitucional, al permitir plazos mayores de una semana, y al distinguir entre trabajo material y el de domésticos y demás trabajadores.

Se afirma que la Constitución usó el término jornal intencionalmente, refiriéndose a la retribución de los trabajadores que desempeñan un trabajo material; por eso la fracción IX del artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo habla de obreros, o sean las personas que

realizan trabajos de índole material; y de ahí también que el artículo 87, al hablar de trabajo material concuerde con el 22 y, por consiguiente, con la Constitución, y no permita un plazo mayor de una semana para el pago de este tipo de trabajo; facultando a las partes a fijar convencionalmente el plazo, nunca mayor a quince días, para el caso de los domésticos y demás trabajadores.

Ahora analicemos las consecuencias de la violación de estas normas.

Si el salario no se paga en la fecha convenida esto significa incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato y de la ley, por lo que de acuerdo con los artículos, 123, 125-A y 125-B de la Ley Federal del Trabajo, puede el trabajador rescindir el contrato y exigir el pago de una indemnización de tres meses de salario, y en caso de juicio el pago de los salarios vencidos desde la fecha de la causa de la rescisión hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, sin perjuicio de cualquier otra prestación que le corresponda.

La sanción no es todo lo apropiado que es de desear, porque no es siempre conveniente para el trabajador rescindir su contrato de trabajo, pues se ve en la necesidad de terminar su relación de trabajo cuando, precisamente, por la falta de pago y su consecuente grave estado económico, le es imprescindible. Sin trabajo su situación empeorará; su crédito será menor. Será preferible entonces crear una sanción administrativa aplicada, previo juicio, por la Junta respectiva, al denunciar el trabajador el incumplimiento, pudiéndose aplicar el pago de intereses legales al patrono como reparación de los daños y perjuicios por el incumplimiento de una obligación legal y contractualmente contraída; todo esto sin perjuicio de que el trabajador pudiera, a discreción, seguir la acción de rescisión de su contrato.

### **g) Prohibición de aplicar multas**

El salario debe pagarse íntegro, no obstante esto, las empresas aplicando los llamados reglamentos de taller, sancionaban a los trabajadores aplicándoles multas por violaciones a los mencionados reglamentos o por alterar la disciplina, lo que reducía notablemente sus salarios.

Los economistas liberales pretendían substraer esta materia de la disciplina del taller a la intervención del Estado, por estimarla exclusivamente contractual. Por medio del contrato de trabajo, decían, todo obrero se somete a la dirección del empresario; otra cosa relajaría la disciplina de la empresa y provocaría su ruina. En esta forma pretendían justificar la facultad del patrono para aplicar multas.

A la inversa los intervencionistas, opinan que puesto que en el contrato no goza el obrero de la debida libertad y ha de respetar lo que la empresa disponga respecto a la disciplina del oficio, justo es que el Estado intervenga, limitando el derecho patronal para sancio-

nar, en garantía de los intereses fundamentales del trabajador, y obligando a las empresas a que su reglamento sea discutido por los obreros, aprobado y publicado en debida forma.<sup>41</sup>

Esta última idea es la que se ha impuesto, para limitar el poder disciplinario del patrono, facultad que sin reglamentación, proporcionaba a las empresas múltiples ocasiones para abusar. Pues si bien es cierto que la facultad disciplinaria del patrono es necesaria, sobre todo cuando se trata de grandes fábricas o negociaciones; también es verdad que era necesario señalar límites y que el hecho de imponer multas siempre había servido para reducir notablemente el salario del trabajador.

El Derecho Mexicano prohíbe la imposición de multas. Pero es conveniente hacer notar que esta prohibición no implica la total anulación del poder disciplinario del patrono, pues existen otras medidas disciplinarias, diferentes a la sanción pecuniaria, que sí están permitidas.

Según el inciso "f" de la fracción XXVII del artículo 123 constitucional, será nula la cláusula que permita al patrono retener el salario en concepto de multa. Ese mismo mandato lo reprodujo el artículo 22 fracción XII de la Ley Federal del Trabajo. El artículo 91 de la misma Ley, por su parte, ordena que el salario no deberá retenerse en todo o en parte por concepto de multas.

A diferencia de la legislación laboral mexicana, las legislaciones extranjeras no prohíben la imposición de multas, únicamente se inclinan a establecer que el monto de la multa no rebase ciertos límites; todo con el propósito de no dejar sin efecto otras normas protectoras del salario, o sea aquellas que lo declaran inembargable.

#### **h) Prohibición de efectuar descuentos**

En principio, el patrono está obligado a pagar íntegro el salario. Sin embargo, esta regla recibe algunas excepciones; establecidas algunas en favor del patrono, otras en favor de terceros.

Con la denominación genérica de descuentos comprenderemos toda cantidad que se reste del salario al pagarse éste al trabajador, es decir, pretendemos designar con este término a todos los rubros que se disminuyen o intenten disminuirse del salario en el momento del pago.

Se prefiere este vocablo en substitución del de retenciones, utilizado por muchos autores con el mismo sentido amplio del que hablamos, porque a dicho término se le concede una significación más restringida. Se entiende por retenciones los descuentos hechos por el patrono, no en provecho propio, sino en beneficio de otros acreedores del trabajador, por ejemplo: cuando retiene el impuesto sobre la renta.

<sup>41</sup> Carlos García Oviedo. *Op. cit.* pág. 228.

Como lo hemos dicho, el principio general es la intangibilidad del salario, pues se desea que todo el salario vaya íntegramente a manos del trabajador, para que obtenga la capacidad de consumo que se propone adquirir cuando trabaja, y disponga de ella de la manera más completa posible.

Sin embargo, este principio llevado a su extremo conduciría a la negación de legitimidad de todo descuento. Tal conclusión absoluta no se considera aceptable porque no siempre los descuentos obedecen a la misma fundamentación, debiendo tenerse presente que algunos de ellos se han establecido en beneficio del trabajador y otros los ha aceptado la ley por así exigirlo la más estricta justicia en favor de terceros, como en el caso de las pensiones alimenticias. De lo cual se desprende que, de acuerdo con el interés a que responden, existen diferencias entre los descuentos; tales desemejanzas son de vital importancia por lo que deben siempre considerarse al analizar la aceptación y reglamentación hecha por el legislador de los mismos.

Pla Rodríguez<sup>42</sup>, clasifica los descuentos según el interés a que responden, afirmando que existen tres grupos; advirtiendo que las clases demarcadas no son estrictas, ya que un mismo descuento puede colocarse, a la vez, en varias categorías. Lo anterior no le quita validez a la clasificación, porque, efectivamente, algunos descuentos responden a varios intereses simultáneamente.

I. Descuentos en interés general; como: los descuentos para cubrir las cuotas del Seguro Social; retenciones de impuestos, etc.

II. Descuentos en interés del trabajador; v. gr: los hechos para el pago de cuotas sindicales; cuotas de sociedades mutualistas y cooperativas; cajas de ahorro, etc.

III. Descuentos en interés del patrono; por ejemplo: descuentos hechos para el pago de adelantos o préstamos de dinero; para el pago del consumo de artículos o productos elaborados por la misma empresa; para resarcimiento de pagos hechos por error o en demasía, etc.

Nuestra legislación en cuanto a los descuentos es muy completa, la materia se encuentra regida en los artículos: 123 constitucional, fracciones VIII y XXIV; 34, 91, 95, 100-D y 111, fracciones XIX y XX, de la Ley Federal del Trabajo.

La fracción VIII del artículo 123 de la Constitución previene que el salario mínimo quedará exceptuado de descuentos. Esta disposición ha sido modificada por el nuevo artículo 100-D de la Ley Federal del Trabajo, el cual admite el descuento en caso de pensiones alimenticias. Los artículos 91 y 95 de la misma Ley, establecen como principio general que el salario es el patrimonio del trabajador y que, por tanto, y salvo las excepciones expresamente consignadas, no puede ser objeto de descuentos.

<sup>42</sup> *Op. cit.*, pág. 533.

De lo anterior se concluye que tanto los salarios mínimos como los que son superiores a ellos, en principio, no pueden ser objeto de descuentos; sin embargo, existen excepciones, expresamente consignadas en la Ley, para ambos tipos de salarios, las cuales responden a diferentes intereses. Los descuentos excepcionales están regulados por la Ley, misma que les señala una serie de requisitos que cumplir para ser válidos, todos ellos con el propósito de proteger al salario. Hacemos en seguida un breve estudio de las mencionadas excepciones.

1a. **Anticipos.** Esta excepción se encuentra consignada en el párrafo segundo del artículo 91 de la Ley, se refiere a las deudas que contraiga el trabajador con el patrono por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías y compra de artículos producidos en la misma empresa.

Las razones de la admisión de estas excepciones son variadas.

En cuanto a los anticipos de salarios, tan usuales en el medio obrero mexicano, son convenientes para que el trabajador remedie situaciones urgentes o imprevistas, también para realizar inversiones útiles, como la adquisición de una casa o terreno para construirla, etc. Estos anticipos liberan al trabajador de caer en manos de los usureros y prestamistas profesionales. Sin embargo, el abuso de los mismos resulta perjudicial pues fomenta la mala costumbre de vivir sobre el salario adelantado y de contraer deudas fácilmente; o hacer gastos superiores a las posibilidades del trabajador. Tales anticipos en ningún caso devengarán intereses por lo que resultan más convenientes y atractivos para los trabajadores.

Los errores y pérdidas causados por el obrero no deben perjudicar al patrono por lo que es justo que el culpable deba resarcir el mal ocasionado.

En lo que ve a las pérdidas el descuento debe ser independiente de la sanción aplicable, si se procedió con negligencia notoria o con falta de probidad, por parte del obrero. Lo mismo puede afirmarse de las averías que también pueden dar lugar al descuento y a la sanción por trabajos defectuosos, según las circunstancias de cada caso.

Respecto a la compra de artículos producidos por la misma empresa, se deben admitir, cuando por medio de estas compras se busca aumentar el poder adquisitivo del salario y no propiciar un lucro indebido para el patrono, reapareciendo por esta vía, más o menos disimulada, el **truck-system**.

Debemos aclarar que esta excepción comprende tanto las deudas contraídas directamente con el patrono, como las que adquiera con los asociados, familiares o dependientes del mismo patrón; esta extensión está fundada en el artículo 34 de la Ley Laboral.

Ahora bien, el artículo 91 de la Ley autoriza los descuentos fundados en las causas mencionadas, siempre y cuando reúnan los siguientes requisitos:

A) Según el artículo 123 constitucional, fracción XXIV, y el artículo 34 de la Ley, las deudas contraídas por estos conceptos sólo serán exigibles hasta por una cantidad equivalente a un mes de salario.

B) La parte descontable por el patrono jamás podrá ser mayor al 30% del excedente del salario mínimo. Esto significa que por los conceptos incluidos en esta excepción no se le pueden hacer descuentos al salario mínimo.

C) El porcentaje que se descuenta deberá ser fijado mediante convenio con el trabajador.

2a. **Rentas.** Esta excepción se refiere al descuento que se puede hacer al salario por concepto de la renta de las habitaciones que se les proporcione a los trabajadores en cumplimiento de lo ordenado por la Ley Laboral.

De acuerdo con el artículo 91 de la Ley del Trabajo, este descuento debe cumplir estos requisitos:

A) La parte descontable por el patrono jamás será mayor al 30% del excedente del salario mínimo.

B) El porcentaje descontado deberá ser convenido con el trabajador.

C) La fracción III del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo establece que las rentas no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas.

3a. **Cuotas sindicales.** Se refiere a los descuentos por concepto de cuotas para el sindicato a que pertenezca el obrero. La Ley Federal del Trabajo en la fracción XIX del artículo 111 impone a los patronos la obligación de hacer las deducciones que por cuotas ordinarias soliciten los sindicatos. El patrono deberá cerciorarse si las cuotas, cuyo descuento se pide, son las que establecen los estatutos.

Para este tipo de descuentos no se requiere el consentimiento del trabajador. Considerando el legislador la necesidad de fomentar el desarrollo del sindicalismo y teniendo en cuenta la indolencia de muchos trabajadores en el pago de sus cuotas, la Ley ordena esa retención sin exigir el consentimiento del trabajador. El único requisito que se debe cumplir, como ya lo hemos dicho, es el de que las cuotas descontadas sean las establecidas en los estatutos del sindicato.

Euquerio Guerrero advierte que: "Llama la atención que en estos preceptos de la Ley se hable solamente de las cuotas ordinarias, pues es frecuente que en ocasiones, y particularmente en vísperas de plantear una huelga se solicite el descuento de una cuota extraordinaria acordada por los agremiados para hacer frente a los gastos del conflicto. Creemos que por analogía con lo establecido en la Ley, el patrono no puede rehusarse a hacer el descuento, pero es indudable que tiene derecho a compensarse de los gastos extraordinarios que tenga que hacer con ese motivo".<sup>43</sup>

<sup>43</sup> Euquerio Guerrero. *Manual de Derecho del Trabajo*. 2a. Ed. 1962. Ed. Porrúa. pág. 103.

La autorización legal de estos descuentos hacen del sindicato un acreedor legítimo del obrero. De aquí que consideremos correcta la clasificación que hace Pérez Botija de las medidas de protección al salario, ya que este autor atinadamente, como ya lo hemos afirmado, destaca la importancia de que haya medidas protectoras del salario en contra del sindicato.

Afortunadamente las actuales cuotas sindicales, en México, por lo reducidas que son, no significan ningún peligro para la integridad del salario; empero, sería conveniente que la Ley les señalara un límite, tanto para las cuotas ordinarias como para las posibles extraordinarias.

**4a. Sociedades cooperativas y cajas de ahorros.** Autoriza el artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo los descuentos relativos a la constitución de sociedades cooperativas y para las cajas de ahorro. La alta finalidad social de las cooperativas, cuyo desarrollo se ha tratado de estimular; así como los numerosos beneficios que reportan las cajas de ahorro a los trabajadores, explican el porqué se permite este tipo de descuentos.

En cuanto a los requisitos que se deben cumplir para ser válidos los mencionados descuentos, la Ley exige, en este caso, que los trabajadores manifiesten de manera expresa su conformidad con el descuento. Además que la cooperativa o la caja de ahorros justifique que la cuota cuyo descuento pide es la fijada en los estatutos.

**5a. Cuotas del Seguro Social.** Las cuotas del Seguro Social son también un descuento legal. El artículo 29 de la Ley del Seguro Social obliga a los patronos a enterar las cuotas que conforme a ella deban cubrir sus trabajadores. A su vez, el artículo 30 de la misma Ley los autoriza a efectuar los descuentos necesarios para cubrir las cuotas al momento de realizar el pago de salarios. Cuando un patrono no haga el descuento en el momento oportuno, sólo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a cargo del patrono. Dispone el artículo 26 de la Ley del Seguro Social que los patronos deben pagar la cuota que corresponde a los trabajadores que únicamente perciban salario mínimo.

Durand<sup>44</sup>, da cuatro razones del porqué se ha extendido el sistema de pago de esas contribuciones mediante las retenciones que el empleador debe efectuar sobre el salario del trabajador.

I) Permite substituir como deudores a los trabajadores por los patronos cuyo número es mucho más reducido y sobre los cuales pueden ejercerse medios de control y coacción mucho más efectivos que los numerosos e ilusorios procedimientos de embargo que se tendrían que ejercer contra los trabajadores.

II) Los créditos que dan lugar a la retención son, frecuentemente, de monto muy pequeño y percibidos a intervalos muy próximos.

<sup>44</sup> Paul Durand, *Traité de Droit du Travail*. Tomo II. Libraire Dalloz. París. 1950. págs. 766 y 767.

Sin efectuar los descuentos el patrono, el Seguro Social se vería obligado a seguir a sus deudores en todos sus cambios de domicilio y en todos sus centros de trabajo. En cambio, las empresas son estables y el acreedor obtiene directamente de ellas el pago global de las cuotas descontadas por ellas.

III) A los asalariados les reporta la ventaja de que las retenciones efectuadas sucesivamente y sin falla por la empresa impiden los atrasos, cuyo pago posterior resultaría, luego, mucho más gravoso. De ahí que nuestra Ley del Seguro Social, en su artículo 30, como ya lo advertimos, sancione con el pago de las cuotas correspondientes, a los patronos que permitan que se acumulen más de cuatro cotizaciones semanales sin ser enteradas.

IV) El trabajador deudor no puede substraerse del pago de las cuotas, permitiendo así superar su negligencia y vencer las posibles resistencias colectivas que podrían oponerse al pago.

Pérez Botija, a su vez, sostiene que al establecerse esta retención se trataba de ver si algunas empresas abonaban lo que correspondía a su personal, lográndose así una mejora indirecta del salario. En México esto es una realidad, pues son numerosos los contratos colectivos en los que existe una cláusula en la cual el patrono se obliga a enterar en su totalidad las cuotas del Seguro Social.

A pesar de todas estas ventajas, existen inconvenientes muy graves, entre los más importantes están:

I) La complicación y recargo de trabajo que acarrea a las empresas.

II) El gran peligro de que el empleador dilapide las sumas retenidas, provocando con esto serios trastornos en las finanzas de la empresa, los cuales pueden repercutir lesionando el salario u otros créditos de los trabajadores; esto sucederá cuando el Seguro Social embarga la empresa por adeudos de cuotas. Por eso, se suelen establecer penalidades muy severas en la ley para evitar que eso suceda, pero no siempre ellas son suficientes para excluir esa posibilidad.

6a. **Impuestos.** La Ley Federal del Trabajo no autoriza los descuentos para el pago de impuestos; por el contrario, el artículo 95 de la mencionada Ley, parece prohibirlos al establecer: "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".

"Los patronos no estarán obligados a cumplir orden judicial o administrativa relativa a embargo o secuestro de salarios de sus trabajadores, quedando estrictamente prohibidos los descuentos por tales conceptos."

Al prohibir los embargos o secuestros administrativos y no permitir los descuentos por tales conceptos, así como no establecer en el artículo 91 el descuento para el pago de impuestos, puede llevar a afirmar que las retenciones hechas para el pago de obligaciones fiscales no son legítimas, según la Ley Federal del Trabajo.



La aseveración anterior sería a todas luces incorrecta; sería contraria al deber que la fracción IV del artículo 31 de la Constitución impone a los mexicanos de contribuir a los gastos públicos. No sería justo que el trabajador gozara de una exención por el solo hecho de ser trabajador, y que el Fisco estuviera privado de esas entradas, así como de ejercer la acción económico-coactiva para embargar o descontar los salarios en caso de haber incumplimiento.

Además de ser una obligación constitucional la de pagar impuestos, debemos considerar que el asalariado, en numerosas ocasiones, está en la posibilidad manifiesta de pagar sus contribuciones, debido a lo elevado de su remuneración. Por supuesto, y de acuerdo con los principios de las finanzas públicas: "Al gravar las rentas, se debe tener en cuenta su diversa naturaleza y, para este efecto, se pueden clasificar en rentas fundadas y rentas no fundadas. Las primeras son las que se derivan del capital, y las segundas las que se derivan del trabajo sin tener base patrimonial; no pueden ser gravadas en la misma forma, porque las primeras son más seguras y permanentes; los que las tienen pueden disponer de la totalidad de su renta, en tanto que lo que tienen las segundas, deben reservar una parte de esa renta para posibles contingencias futuras. Aun entre las fundadas puede haber diferencias".

"También difiere la renta según la clase social del que la obtiene, pudiendo distinguirse: los productores autónomos, que son los que hacen producir por sí mismos sus pequeños capitales, como artesanos, pequeños comerciantes o agricultores, etcétera; los empresarios que explotan su trabajo, su capital y el trabajo de los demás; los capitalistas que sólo explotan su capital; los asalariados que explotan su trabajo, y todavía podrían distinguirse los burócrata, que aun cuando explotan su trabajo, tienen exigencias superiores a los asalariados y los profesionistas, que también por este concepto y por la capitalización que implica su preparación profesional, se distinguen de los productores autónomos."<sup>45</sup>

De lo anterior se puede inferir que no todas las rentas son de la misma naturaleza, por lo tanto, no se deben gravar igualmente. Nuestro sistema tributario ha respetado este principio y establece en la Ley del Impuesto Sobre la Renta una gama de categorías según la fuente de la renta, regulando cada una de ellas en forma adecuada.

Una muestra de esta consideración es que al regular el impuesto al ingreso de las personas físicas, en particular, el impuesto sobre productos del trabajo, en su artículo 50, fracción II, inciso "a", deja exceptuados del impuesto mencionado "al salario mínimo general para una o varias zonas económicas y las indemnizaciones por cese o separación sobre la base de dicho salario".

<sup>45</sup> Ernesto Flores Zavala, *Elementos de Finanzas Públicas Mexicanas*. 5a. Ed. 1961. Ed. Porrúa. págs. 117 y 118.

La razón de esta disposición es obvia, siendo el salario mínimo el suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia de una manera elemental, es justo que el Estado lo desgrave de la carga de los impuestos y así no reducir esa cantidad mínima. La misma razón asiste a las indemnizaciones, las cuales participan del carácter alimenticio que posee el salario.

Por otro lado, si en la Ley Federal del Trabajo no hay disposición alguna que autorice los descuentos por concepto de impuestos, sino que más bien parece prohibirlos; por el contrario, la Ley del Impuesto Sobre la Renta los autoriza. Esto se desprende de la lectura de los artículos 48- 49, fracción I, 56, y 11 de la mencionada Ley del Impuesto Sobre la Renta.

“Art. 48. Son objeto del impuesto a que se refiere este capítulo, los ingresos en efectivo o en especie que se perciben como remuneración del trabajo personal.”

“Entre los ingresos mencionados en el párrafo anterior, quedan comprendidas las contraprestaciones, cualquiera que sea el nombre con que se les designe, ya sean ordinarias o extraordinarias, incluyendo viáticos, gastos de representación, comisiones de trabajadores, premios, gratificaciones, participaciones de los trabajadores en las utilidades, rendimientos, honorarios y otros conceptos”.

Son también objeto del impuesto, las indemnizaciones por cese o separación, los retiros, subsidios que tengan su origen en la prestación de servicios personales.

“Art. 49. Son sujetos del impuesto a que se refiere este capítulo, las personas físicas que perciban ingresos por la prestación de su trabajo personal, cuando éste se realice:

I) Bajo la dirección y dependencia de un tercero, ya sea en virtud de contrato de trabajo, o de nombramiento para el desempeño de cargo o empleo públicos, o por servir en las Instituciones Armadas. Se asimilan a los casos comprendidos en esta fracción a quienes perciban los ingresos citados como administradores, comisarios o miembros de consejos directivos o de vigilancia de sociedades y asociaciones; y a los miembros de cooperativas de productores.

II) En el ejercicio libre de una profesión, arte, oficio. . .”

Del contenido de los artículos transcritos se infiere que los trabajadores son sujetos del impuesto sobre la renta, en particular, del llamado impuesto sobre productos del trabajo.

Por su parte el artículo 56 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, ordena la manera en que deben hacer el pago los trabajadores, autorizando al patrono a hacer las retenciones correspondientes.

“Art. 56. Los causantes a que se refiere la fracción I del artículo 49, que presten servicios a una sola persona, harán el pago del impuesto mediante retenciones y enteros mensuales que deberá hacer esta última, los cuales tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual cuya base. . .”

El artículo 11 de la Ley comentada sanciona la obligatoriedad de la anterior obligación patronal.

**"Art. 11. Las personas que deban retener impuesto, o recabar documentos en los que conste el pago de los mismos, son solidariamente responsables con los causantes por el monto de los impuestos omitidos."**

Eso significa que no es voluntaria la retención de impuestos ordenada al patrono, sino una obligación. En caso de no cumplir con las retenciones correspondientes, el patrono deberá pagar el impuesto no retenido, pues la Ley lo declara solidariamente responsable con los causantes por el monto de los impuestos omitidos.

En conclusión: Siendo un deber de todos los mexicanos el contribuir a los gastos públicos para que el Estado pueda realizar sus fines y atribuciones, no sería justo que al trabajador se le exceptuara de esta obligación por el solo hecho de serlo. Sin duda, es equitativo observar que el salario es una renta con naturaleza muy especial, pues deriva de la sola energía del sujeto, lo que la distingue de otros tipos de renta originadas del capital o de la combinación de capital y trabajo. Pero, también se debe tomar en cuenta que no todos los ingresos provenientes de salario son iguales, pues existen profundas diferencias; por ejemplo: no tienen la misma capacidad económica los salarios mínimos generales que los profesionales; tampoco hay comparación entre un salario mínimo, cualquiera que sea su monto o clase, y salarios superiores, algunos de ellos tan elevados que no es, de ninguna manera, injusto el gravarlos. Creemos que esto ha sido considerado por nuestro sistema tributario, al hacer la exención de los salarios más débiles, o sean los mínimos generales, y admitiendo las retenciones en salarios superiores. Empero, es correcto destacar que se debe tomar en cuenta que, en muchas ocasiones, por pequeños aumentos en los salarios mínimos generales, obtenidos, como ocurre frecuentemente, al revisarse los contratos colectivos, hacen perder a éstos su carácter privilegiado de créditos exentos del pago del impuesto sobre productos del trabajo. Inclusive pierden este mismo privilegio para los efectos de la Ley del Seguro Social, la cual ordena el pago de las cuotas de los salarios mínimos a cargo de los patronos, presentándose el caso de que el patrono con un pequeño aumento al salario mínimo se libra de la obligación de pagar las cuotas correspondientes, trasladándole al obrero la carga. Resultando, paradójicamente, que un ligero aumento del salario se convierte en una reducción efectiva del mismo. Por lo que sería conveniente que tanto la Ley del Impuesto sobre la Renta como la del Seguro Social, indicaran grados de porcentaje superiores al salario mínimo para las hipótesis de exención que conceden. Precisamente, por las circunstancias apuntadas, muchos obreros, que ganan el salario mínimo, no desean que les sea aumentado en pequeña escala, ya que esto les acarrea más desventajas que beneficios.

**7a. Pensiones alimenticias.** Finalmente, analizaremos, precisamente, la última de las excepciones admitidas, la referente a des-

cuentos por concepto de alimentos. Esta excepción fue aceptada por las reformas hechas en diciembre de 1962 a la Ley Federal del Trabajo; en efecto, el artículo 100-D textualmente establece:

“Art. 100-D. 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, hijas, ascendientes y nietos.”

Respetando los lineamientos trazados por la clasificación que adoptamos para el estudio de las medidas de protección del salario, hacemos el estudio en detalle de esta reforma en el apartado dedicado a las medidas de protección al salario en contra de los acreedores del trabajador, por ser ese punto de análisis el que nos da un mejor y claro enfoque de esta excepción. Por lo anterior, baste decir, en lo que respecta a este apartado que estudiamos, que se ha admitido legalmente el descuento del salario mínimo por concepto de pensiones alimenticias.

Es lógico considerar que si el legislador permitió expresamente el descuento del salario mínimo en el caso de las pensiones alimenticias; con mayor razón debe proceder ese descuento tratándose de salarios que sean superiores al mínimo.

#### **i) Prohibición de celebrar compensaciones**

La fracción VIII del artículo 123 de la Constitución prohíbe que entre patrono y trabajadores se puedan realizar compensaciones con relación al salario mínimo.

En cuanto a salarios superiores al mínimo, el artículo 95 de la Ley Laboral establece que el salario es la base del patrimonio del trabajador, y como tal, no estará sujeto a compensación alguna fuera de las excepciones establecidas en el artículo 91.

Por lo tanto, toda compensación para ser permitida deberá cumplir los requisitos señalados para los descuentos; por lo mismo, todas las consideraciones hechas respecto a los descuentos son válidas para la compensación, pues sólo en los casos y con los requisitos que señala la Ley Federal del Trabajo para los descuentos procederá la compensación.

#### **j) Prohibición de reducir el salario**

Constituyendo el salario un elemento esencial de la relación de trabajo, resulta evidente que su modificación por un acto unilateral del patrono, en perjuicio del trabajador, debe ser considerado como una de las formas más graves de ataque a la remuneración.

Una vez fijado el monto del salario, sea por convenio, sea por aplicación de las normas legales, el patrono no puede reducirlo. La reducción unilateral del salario del trabajador se considera como un caso grave de incumplimiento de la relación de trabajo, acto que da dere-

cho al obrero a plantear la rescisión del contrato, o exigir que se le pague el salario convenido o legal y las diferencias por el tiempo que haya durado la reducción.

Para que el salario pueda reducirse, es necesario que así lo convengan patrono y trabajador o que lo determine la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La Ley Laboral en su artículo 125-A, fracción IV, dispone:

“Art. 125-A.—El trabajador podrá rescindir la relación de trabajo: . . . IV.—Por reducir el patrón el salario del trabajador”.

### **Consecuencias penales**

Los actos del patrono tendientes a reducir el salario tienen consecuencias penales. En efecto, el artículo 386 en relación con la fracción XVII del Código Penal del Distrito y Territorios Federales, tipifican como fraude específico, la reducción del salario hecha bajo ciertas circunstancias, ordenando la imposición de las mismas penas señaladas para el fraude genérico: “Al que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores a la que legalmente le corresponden por las labores que ejecuta o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega”.

### **k) Prohibición de hacer colectas**

Nuestra legislación prohíbe expresamente al patrono la realización de colectas o suscripciones entre los trabajadores, en los lugares de trabajo.

Naturalmente que si consideramos que las colectas son, por lo menos desde el punto de vista formal, un acto libre de contribución por parte del trabajador, la prohibición no puede nacer de los principios generales, sino que requiere un texto legal expreso. Es decir, en aquellos países donde no exista una norma que las prohíba expresamente, éstas serán válidas y lícitas.

Nuestra ley, en el artículo 112, fracción IV, prohíbe a los patronos hacer colectas o suscripciones en los centros de trabajo.

El propósito que inspira tal prohibición es acertado y plausible, ya que por la vía de las colectas y de las suscripciones se puede reducir el salario. Aunque es cierto que, generalmente, por la magnitud de las aportaciones, esa reducción suele ser mínima, teniendo en cuenta la necesidad que tiene el trabajador de recibir íntegramente su salario, cualquier merma del mismo es inconveniente y debe evitarse.

Se incluye esta prohibición entre las medidas de protección del salario frente al patrono porque las colectas y suscripciones suelen estar inspiradas por el patrono, lo que produce una perjudicial coacción psicológica sobre el trabajador que, ante ella, se siente privado de la libertad para negarse a contribuir.

El artículo 114, fracción VII, por el contrario, permite las colectas de los trabajadores, siempre y cuando consienta el patrono hacerlas.

Consideramos que la prohibición debiera extenderse a todo tipo de colecta, porque cuando no existe la coacción patronal directa, existe, como en el caso que permite la ley, el beneplácito del patrono o la coacción gremial que a veces es tan, o más, poderosa que la patronal; produciéndose, en cualesquiera de las hipótesis, el efecto nocivo e inconveniente de la reducción del salario.

#### **4. Protección contra los acreedores del trabajador**

Para asegurar que el salario vaya íntegramente a manos del trabajador, también se le protege en contra de sus propios acreedores. No es nada extraño el caso del trabajador que tiene deudas, es más bien la regla. Siendo el salario la única fuente de ingresos del obrero, cualquier riesgo o adversidad lo hacen insuficiente: el paro forzoso, la enfermedad, el accidente, la imprevisión, etc. Cualesquiera de estos sucesos lo colocan en la situación de buscar el dinero a cualquier precio y en las peores condiciones. Constituido en deudor, su salario, con arreglo a los principios generales del Derecho Civil, por ser parte de su patrimonio, estaría afecto al pago de las deudas, no importando el origen de éstas.

##### **a) Inembargabilidad del salario**

El embargo del salario es una cosa injusta, pues priva al trabajador de su único medio de vida. De aquí que se haya suscitado la preocupación del legislador por proteger al trabajador de sus deudores, declarando inembargable al salario.

Diversas razones dan los autores para justificar la inembargabilidad del salario, entre las más importantes están las siguientes:<sup>46</sup>

I. El salario tiene una finalidad alimenticia no sólo para el trabajador, sino también para su familia; por lo tanto, no puede privársele de su única fuente de ingresos, quedando, el obrero y su familia, a menudo, víctimas de una situación a cuyo nacimiento no han contribuido en forma alguna.

II. Una razón de conveniencia económica. Interesa al propio acreedor que el trabajador tenga con que subsistir y pueda continuar trabajando, porque sólo en esta forma podrá pagar sus deudas. Una persona a la que se le priva del fruto de trabajo, posiblemente deje de realizar el esfuerzo que el trabajo representa.

III. Una razón social. No le conviene a la sociedad que haya trabajadores para quienes el trabajo no signifique ningún estímulo, ni

<sup>46</sup> Pla Rodríguez. *Ob. cit.*, págs. 559 y 560.

les acarree ninguna gratificación, porque esas personas o tenderán a arrojar a la holganza improductiva, o se convertirán en resentido enemigos del orden social cualquiera que sea su estructura.

IV. Otra razón económica. Si se pudiera embargar sin límite los salarios, los comerciantes sin escrúpulos venderían a crédito a lo obreros, endeudándolos; desarrollándose este sistema fácilmente. Esto inconveniente se agrava si se considera que los que siguen el sistema son, generalmente, aquellos comerciantes que venden artículos superfluos, lujosos o nocivos, como pueden ser las bebidas alcohólicas.

V. Permitiéndose los embargos, ellos se multiplican rápidamente los gastos que motivan por su causa son considerables (pago de honorarios de abogados, etc.), formándose así nuevas deudas, que a nadie benefician, pero que deberán ser sufragadas a expensas del salario.

VI. La embargabilidad del salario ni siquiera constituye una garantía para el acreedor, pues el trabajador puede burlarlo, al sentirse presionado o privado del fruto de su trabajo, cambiándose de centro de trabajo.

Faltos de garantías quienes proporcionen géneros a los trabajadores si sus salarios se declaran inembargables, no contratarán sino mediante pagos al contado, obligando a los obreros a las prácticas del ahorro y de la previsión.<sup>47</sup>

Las diferentes legislaciones han creado una protección para defender al salario del peligro del embargo; según Paul Pic, los sistemas creados se pueden clasificar en los siguientes:<sup>48</sup>

#### a) Sistema de inembargabilidad total del salario

El salario, en las legislaciones que aceptan este sistema, queda enteramente substraído al embargo. Es el sistema más radical y enérgico. Mas se debe hacer notar que, en rigor, este sistema no existe en ninguna parte en su forma absoluta, pues siempre ha sido necesario aceptar excepciones, en razón a que la naturaleza de algunos créditos viene a justificar el embargo.

Este sistema es el aceptado por las leyes alemana, inglesa, noruega, brasileña y mexicana.

Se le han hecho fuertes críticas:

1. Se dice que se convierte en una patente de insolvencia que se extiende a favor del trabajador.
2. Se afirma que, analizado como privilegio, se constituye la inembargabilidad como un privilegio injusto, pues quien ha contraído una deuda, debe pagarla. La inembargabilidad total permite al trabajador negarse a abonar una deuda cuya legalidad sea indiscutible.
3. Se observa que puede ser perjudicial para el trabajador, pues a la larga se traduce en una pérdida del crédito, con lo que el tra-

<sup>47</sup> Carlos García Oviedo. *Op. cit.*, pág. 234.

<sup>48</sup> *Ibidem.*, pág. 235.

bajador se verá privado de adquirir ciertos bienes que con el salario ordinario jamás podrá obtener.

4. Se señala que la generalidad de la medida puede ser nociva, incluso en contra de otros trabajadores, como en el caso de personas que prestan sus servicios a trabajadores, como domésticos, los que no podrán ejercer válidamente su acción de cobro de salarios por la generalidad del sistema.

5. Otra consecuencia de la misma generalidad del sistema, es que se le otorgue la misma protección a todo salario, cualquiera que sea su magnitud. De esa manera hasta las remuneraciones elevadas que permiten una vida holgada y lujosa, quedarían abstraídas a la legítima acción de los acreedores.

6. Finalmente, se destaca la incongruencia de no crear un régimen similar para otros sujetos, económicamente tan débiles como muchos trabajadores, pero cuyos ingresos por no ser salarios, quedan expuestos al posible embargo de los acreedores. Se recuerda el caso de los pequeños comerciantes, trabajadores independientes. etc.

#### **b) Sistema de inembargabilidad total hasta cierto límite**

A este grupo pertenecen aquellas legislaciones que declaran inembargable el salario hasta una determinada cantidad, que se estima como la absolutamente necesaria para el sostenimiento de la vida del obrero. Por ejemplo, se declara inembargable todo sueldo hasta la cantidad de \$ 500.00 pesos mensuales, considerando a esta suma como el mínimo absolutamente indispensable para que el trabajador haga frente a sus necesidades y las de su familia; por encima de esa cifra se puede embargar todo el excedente; en otros términos, se declara inembargable el salario mínimo. Este era el sistema de Austria y Hungría antes de la Segunda Guerra Mundial.

Aunque este sistema significa un mejoramiento sobre el anterior, porque es más flexible, padece del defecto de señalar un límite que por ser arbitrario, fácilmente deviene en anticuado e inapropiado.

#### **c) Sistema de embargabilidad parcial o progresiva**

En este sistema todo salario es embargable en una determinada proporción. Ahora bien, esa proporción puede ser fija, es decir, siempre la misma, cualquiera que sea la magnitud del salario; o puede ser progresiva, es decir, ir creciendo a medida que aumenta el salario y por consiguiente, el carácter alimenticio del mismo se va haciendo más tenue.

Por su flexibilidad este sistema ofrece grandes ventajas.

#### **El sistema de inembargabilidad en el Derecho Mexicano**

Los textos legales en el Derecho Laboral Mexicano referentes al tema, se encuentran en los siguientes artículos:



La fracción VIII del artículo 123 de la Constitución declara: "El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento".

El artículo 95 de la Ley Federal del Trabajo dice: "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".

"Los patronos no estarán obligados a cumplir orden judicial o administrativa relativa a embargo o secuestro de salario de sus trabajadores, quedando estrictamente prohibidos los descuentos por tales conceptos".

De lo anterior se infiere que la fracción VIII del artículo 123 de la Constitución, declaró exceptuado de todo embargo al salario mínimo únicamente; mientras tanto, el artículo 95 de la ley, considerando que el salario es la base del patrimonio del trabajador, extendió la exención a todo salario, cualquiera que sea su magnitud.

Esto nos hace colocar el sistema mexicano de protección al salario en contra de los acreedores del trabajador, entre aquellos que crean una inembargabilidad total de la remuneración. Ahora bien, como ya lo hemos anotado, no existe en ninguna parte la aplicación absoluta del sistema, pues siempre ha sido necesario aceptar excepciones, en razón a que la naturaleza de algunos créditos viene a justificar el embargo. Así en México se han tenido que aceptar algunas excepciones y se tendrán que aceptar otras más. A continuación estudiamos estas excepciones.

### **Excepciones al sistema de inembargabilidad**

**Pensiones alimenticias.** Encontramos que uno de los principales acreedores del trabajador es su propia familia, a la cual el obrero le debe, sobre todo, alimentos. En realidad, el beneficio de la inembargabilidad se estableció para asegurar al trabajador su propia subsistencia y la de su familia, la cual depende económicamente de él. Por consiguiente, no podría invocarse la inembargabilidad contra ellos, sino que por el contrario, respondiendo al pensamiento inspirador de la medida de protección, debe el obrero asegurar siempre la subsistencia del núcleo familiar dependiente de él. Y si para ello es necesario quitarle al trabajador la disposición de parte de su salario para trasladarla a los beneficiarios del crédito alimenticio, no hay otra solución que hacerlo.

La prohibición de el embargo de los salarios, tiende a proteger al obrero contra el patrono y contra sus diversos acreedores, pero de ninguna manera frente a aquellas personas, respecto a las cuales está en la obligación legal y moral de proporcionarles alimentos, sobre todo, si se considera que toda protección al salario del trabajador, descansa, principalmente, en el supuesto de que es jefe de familia y que es a ésta a la que fundamentalmente se protege.

Antes de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, en diciembre de 1962, se pretendía apoyar legalmente la excepción a la que nos referimos en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales, cuyo artículo 544, fracción XIII, establece:

“Art. 544. Quedan exceptuados de embargo: . . .XIII. Los sueldos y el salario 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”.

Sin embargo, se presentaba la fuerte objeción de que la Ley Federal del Trabajo es de observancia general en toda la república y reglamentaria del artículo 123 constitucional y al ordenar en su artículo 95 que el salario es inembargable, los jueces de todos los Estados deben aplicarla, a pesar de las disposiciones en contrario que pudiera haber en las legislaciones locales; por lo mismo, el artículo 544, fracción XIII, del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales, por ser una ley local, no puede servir de base para la orden de que se embarguen los salarios por créditos provenientes de pensiones alimenticias, porque dicho precepto derivado de una ley local es contrario a la Ley Federal del Trabajo.

No obstante los obstáculos legales, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo que en el caso de pensiones alimenticias se podía realizar el embargo de salarios; tesis semejante la siguió el Alto Tribunal hasta formar jurisprudencia.

Actualmente con la aparición de nuevas reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1962, la excepción ha sido legalizada; el artículo 100-D dice textualmente:

“Art. 100-D. 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”.

Debido a la importancia de tal reforma, consideramos oportuno analizarla.

En primer lugar, observamos que rompe con el principio de inembargabilidad total que la fracción VII del artículo 123 constitucional dispone para el salario mínimo, pues el artículo 100-D transcrito, refiere su excepción, precisamente, a los salarios mínimos (general y profesional), con lo que se rompe la declaración constitucional de inembargabilidad del salario mínimo.

Criticamos, en este renglón, la mala técnica legislativa usada, pues habiéndose reformado en el año de 1962 diversas fracciones del artículo 123 constitucional, bien pudo haberse reformado la fracción VIII de dicho artículo, para así evitar su contradicción con el nuevo artículo 100-D de la Ley Federal del Trabajo; esta omisión es más grave si se considera que las reformas al artículo 123 constitucional

y las reformas y adiciones consecuentes a la Ley Federal del Trabajo fueron realizadas el mismo año de 1962. En cuanto al espíritu de la reforma, es impecable y no le cabe reproche alguno.

En segundo lugar, es fácil considerar que si el legislador permite en este nuevo artículo el descuento del salario mínimo cuando se trata de pensiones alimenticias, con mayor razón se puede sostener la procedencia de ese descuento tratándose de salarios superiores al mínimo.

En tercer lugar, en forma por demás afortunada, el artículo comentado precisa la excepción en varios sentidos, definiendo términos y alcances que podrían haber dado lugar a discusiones y dudas.

Ordena que sólo se podrá realizar el embargo del salario mínimo en el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente. De lo anterior se deduce que, de acuerdo con la ley, dichas autoridades no son otras que las del Fuero Común, con lo cual no hay dudas sobre quién debe determinar el monto de las pensiones, ni tampoco sobre qué autoridades deben señalar si existe el derecho a alimentos. Por consiguiente, debe entenderse que la excepción se establece en favor de aquellas pensiones alimenticias otorgadas mediante sentencia judicial emanada de los Tribunales del Fuero Común.

Asimismo expresa que la excepción solamente alcanza a la esposa, hijos, ascendientes y nietos, con lo que se limita de una manera muy justa e inteligente la hipótesis. Llegamos a esta conclusión porque la legislación civil impone la obligación de proporcionar alimentos de acuerdo con el grado de parentesco, prolongando esta obligación a través de diversos grados; la sola relación de parentesco da derecho, cuando se es menor de 18 años, padre o ascendiente, o cuando se está incapacitado para exigir los alimentos, no importando el contacto real que entre parientes exista, no interesa que no se conozcan, o que jamás haya dependido un pariente del otro económicamente. Estas normas no podían dejarse vigentes para el Derecho del Trabajo. Los principios que rigen ambas legislaciones son diversos en forma absoluta. Si se hubiera aceptado la excepción para todos los casos que marca el Código Civil, se podría dar el caso de que por alimentar a un pariente colateral el trabajador descuidara a su verdadera familia; o sea, con la que realmente convive: la esposa, los hijos, sus padres y sus nietos, o sean aquellos parientes más próximos al trabajador, es decir, los que forman el núcleo familiar que está normalmente a cargo del trabajador. Por todo esto consideramos que la limitación es justa y oportuna.

**Los impuestos.** Es la segunda excepción al sistema de inembargabilidad.

El trabajador, como todo mexicano, es deudor del Estado en cuanto que tiene la obligación de contribuir para los gastos públicos así de la Federación, como del Estado y Municipio en que resida, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes. Esta

obligación la establece el artículo 31, fracción IV, de la Constitución. A su vez, el artículo 123, fracción VIII, de la Constitución, declara que el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento. De la lectura de estas disposiciones se infiere que, aún en el caso de los impuestos, el salario mínimo no puede ser afectado por un embargo; en cuanto a salarios mayores, sí podría el Estado ejercitar la facultad económico-coactiva para lograr el pago de los impuestos y así cumplimentar, al mismo tiempo, una obligación constitucional. Sin embargo, el artículo 95 de la Ley Federal del Trabajo extendió la protección al salario total declarando:

“Art. 95. 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”. Y agrega:

“Los patronos no estarán obligados a cumplir orden judicial o administrativa relativa a embargo o secuestro de salarios de sus trabajadores, quedando estrictamente prohibidos los descuentos por tales conceptos”.

Con base en este artículo se podría pensar que los embargos o los descuentos relativos a impuestos son ilegítimos, sobre todo si se considera que la Ley Federal del Trabajo no señala como excepción de embargo el caso de los impuestos.

De esa omisión derivó la disposición contenida en el artículo 77 de la Ley Orgánica de la Tesorería de la Federación, de 30 de diciembre de 1932, el cual establecía que el embargo de sueldos era legal, pero en ningún caso excedería de la cuarta parte del sueldo y siempre debería quedar libre de embargo, cuando menos, la cantidad que fijará la ley como salario mínimo.

Esta disposición era justa y necesaria, además de congruente con los mandatos constitucionales relativos, ya que respetaba el salario mínimo. No obstante esto, la ley referida quedó abrogada por la del 16 de diciembre de 1959 y este nuevo ordenamiento, ya no contiene una disposición similar a la del artículo 77 de la anterior Ley.

Como ya dijimos al estudiar los descuentos, la Ley del Impuesto sobre la Renta sí autoriza las retenciones para el pago del impuesto sobre productos del trabajo, ordenando a los patronos a hacer las correspondientes retenciones y sancionándolos en caso de no cumplir con esta obligación fiscal. Empero, respecto a embargo de salarios por concepto de impuestos, no encontramos disposición que autorice realizarlo, con lo cual queda en pie la disposición de inembargabilidad que establece el artículo 95 de la Ley Laboral.

Lo anterior en el fondo no es equitativo, porque en un momento dado, por el solo hecho de ser trabajador, se gozaría de una exención de impuestos, ya que el Fisco quedaría privado de ejercitar la acción económico-coactiva para embargar, en caso de renuencia, los salarios y afectarlos al pago de impuestos. Este problema no se da en la práctica por el mecanismo que actualmente se sigue para la

recaudación del Impuesto sobre la Renta, a través de retenciones hechas por las empresas y, en general, por los que ocupan trabajadores. Mas no sería ocioso que se estableciera una disposición que autorizara el embargo por concepto de adeudos fiscales, dicha norma sería justa y congruente con las disposiciones constitucionales que ordenan la obligación de contribuir a los gastos públicos y prohíben las exenciones de impuestos.

**Responsabilidad proveniente de la comisión de delitos.** La protección a los trabajadores debe tener como límite el orden y la moralidad públicos, y las normas que establecen estos principios no pueden ser contrariadas.

La contradicción que pudiera existir entre la protección al salario y la protección al orden público, debe resolverse en beneficio del orden y moralidad públicos.

Por otra parte, puede invocarse una razón similar a la establecida en el caso de las pensiones alimenticias, o sea, que rechazar la excepción de embargo en caso de responsabilidad proveniente de la comisión de delitos, sería violar el espíritu mismo de la legislación del trabajo; la ley trata de proteger el salario del trabajador contra sus acreedores, para que éste pueda, en el caso del salario mínimo, satisfacer sus necesidades elementales sin peligros; en el caso de salarios mayores, para proteger lo que es la base, como la Ley Federal del Trabajo lo declara, del patrimonio del trabajador; pero en manera alguna tiene como objeto protegerlo de las responsabilidades que pueda contraer como delincuente.

Así el artículo 544, fracción XIII, del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales, dice:

“Art. 544. Quedan exceptuado de embargo: ...XIII. Los sueldos y el salario de los trabajadores en los términos que los establece la Ley Federal del Trabajo, siempre que no se trate de deudas alimenticias o de responsabilidad proveniente de delito”.

Como se puede observar, este artículo estableció la excepción, empero la Suprema Corte de Justicia le negó validez a dicha disposición; estableciendo lo siguiente:

“La Ley Federal del Trabajo, de observancia general en toda la República y reglamentaria del artículo 123 constitucional, dispone, en su artículo 95, que el salario es inembargable, judicial o administrativamente y que no está sujeto a compensación o descuento alguno, fuera de los casos establecidos en el artículo 91. Dicha Ley Federal debe ser aplicada por los jueces de todos los Estados, a pesar de las disposiciones en contrario, que pudiera haber en las legislaciones locales, y por lo mismo el artículo 544, fracción XIII, del Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal, que es una ley local, no puede servir de apoyo a la orden para que se embarguen salarios cuando se trate de responsabilidad proveniente de delito, porque dicho precepto es contrario a la Ley Federal del Trabajo”. Semanario Judicial de la Federación. Apéndice al, pág. 1769. Año de 1955.

Desde el punto de vista formal es impecable la posición de la Corte, pero no así desde el fondo del problema. Coincidimos con lo que afirma el maestro Mario de la Cueva: "La responsabilidad por hecho delictuoso deriva de la Constitución, que en su artículo 22 admite la aplicación de la totalidad de los bienes del autor de un delito para el pago de la responsabilidad civil; pensamos que cualquier disposición reglamentaria que haga nugatorio el principio contenido en el citado artículo 22, no puede ser aplicada. La Ley Federal del Trabajo forma parte del orden público y no puede estar en contradicción con él; no es posible admitir que la Ley del Trabajo sirva para eludir el cumplimiento de las responsabilidades que provengan de hechos delictuosos. Ciertamente que la Ley del Trabajo puede otorgar a los trabajadores una protección mayor a la que se encuentra en la Constitución y que este mejoramiento es, según sabemos, la función de las fuentes formales del derecho del trabajo, pero esta posibilidad tiene como límites los derechos que derivan de la propia Constitución".<sup>49</sup>

Efectivamente, el artículo 95 de la Ley Laboral cumpliendo la misión de las fuentes formales del Derecho del Trabajo, extendió la protección constitucional, que únicamente se limita a exceptuar de embargo al salario mínimo, para ampliarla a todo salario. No obstante, esta amplitud no se justifica en todos los casos, como ya lo hemos analizado; es imposible aceptarla en cuanto a las pensiones alimenticias y adeudos fiscales; en el caso de responsabilidad proveniente de delito tampoco se justifica la extensión de la protección, no hay argumento para negar que la justicia actúe haciendo efectivas las deudas que ha contraído un obrero por la comisión de un delito; sobre todo, si el salario que percibe no solamente cubre las necesidades de la familia, sino que le permite al trabajador otros gastos, incluso, en muchas ocasiones, lujos y despilfarros superfluos.

El caso del salario mínimo es diferente, porque la misma Constitución lo protege, exceptuándolo de todo embargo. Así, en el caso de responsabilidad por comisión de delito, si se permitiera un embargo del salario mínimo, éste dejaría de cumplir su finalidad, que es la de satisfacer las necesidades vitales. Suponiendo el caso extremo en que tanto el delincuente como la víctima sean trabajadores, no se puede optar, ni por perjudicar a la familia del victimario, que es inocente, embargando el salario mínimo o parte de él; ni mucho menos lesionar a la familia de la víctima dejándola en el desamparo. En este caso se deberá crear una sanción especial.

### **Conclusión respecto a la inembargabilidad**

En su afán de proteger al trabajador la legislación laboral mexicana ha creado un sistema de protección al salario en contra de los acreedores del trabajador que encaja perfectamente entre los

---

<sup>49</sup> *Op. cit.*, págs. 720 y 721.

llamados de inembargabilidad total. La Constitución, por su parte, creó esta inembargabilidad total respecto al salario mínimo; en tanto, la Ley Federal del Trabajo la extendió para todo salario sin importar su magnitud.

Estas generalizaciones no son en principio injustas. Se justifica la posición radical del legislador al declarar inembargable el salario, ya sea el mínimo o cualquier salario. En el caso del mínimo porque sólo así se podía proteger la efectiva realización de sus fines, o sea la satisfacción de las necesidades elementales del trabajador, sin los peligros que representan los acreedores; dejándole a la estricta responsabilidad del obrero el que este objetivo no se cumpliera, como sería el caso en que cobrado el salario lo derrochara. En cuanto a salarios superiores también es comprensible la drástica posición del legislador, pues siendo la remuneración la fuente única de ingresos del trabajador; económicamente es su sola base de progreso; exclusivamente alrededor de ese ingreso tendrá que construir su bienestar, permitir el ataque a esa fuente significaba cortar toda aspiración de crear un patrimonio. Comprendiendo esto el legislador en el artículo 95 de la Ley del Trabajo, haciendo en el propio artículo una declaración de motivos poco usual, como con el propósito de explicar y fundar su disposición expresa: "El salario es la base del patrimonio del trabajador, y como tal, no es susceptible de embargo judicial o administrativo".

Al aparecer la Ley se dijo que, en ese momento, gran número de trabajadores se había beneficiado con la susodicha disposición, puesto que de hecho vieron canceladas todas sus deudas; pero más adelante, se amenazó, ya no habrá más cancelación de deudas, por la sencilla razón de que éstas ya no nacerán, porque nadie querrá dar crédito a quien no otorga garantía de pago y se ve beneficiado por la Ley con una patente de insolvencia. De esta manera la disposición se traduciría en la pérdida de crédito del trabajador, por consiguiente en la imposibilidad casi absoluta de adquirir ciertos bienes que no se pueden costear con el salario ordinario.

El tiempo ha negado estas afirmaciones y le ha concedido la razón al legislador; el trabajador no ha perdido su crédito, por el contrario, concedida la protección de su fuente única de ingresos, ha podido crear un patrimonio y con esto ha obtenido verdadero crédito. Sus acreedores ya no se verán defraudados pues no existe, como ocurría antes de la protección, una eterna insolvencia; sino que ese mismo patrimonio, auspiciada su creación por la Ley, es el mejor de los respaldos para los compromisos económicos del trabajador.

Desafortunadamente las dos generalizaciones, tanto la constitucional como la de la Ley Laboral, padecen el defecto de ser absolutas, acarreando esto graves problemas. Como ya lo hemos dicho, estas generalizaciones no son en principio infundadas o injustas; mas, por no señalar excepciones necesarias, les faltó el atributo de la equidad que exigen ciertas hipótesis concretas.

Debido a esto se ha tenido que dar marcha atrás, así las reformas a la Ley Federal del Trabajo en diciembre de 1962, introducen una excepción a la inembargabilidad total del salario mínimo, respecto a créditos derivados de pensiones alimenticias. Esta excepción cabe con mayor razón en cuanto a salarios superiores al mínimo.

Así deberá ocurrir en los casos de adeudos fiscales y de créditos provenientes de responsabilidad por comisión de delitos, ya que en ellos se justifica, igualmente, que la Ley establezca las excepciones correspondientes.

**Problemas accesorios.** Establecido que en principio el sistema mexicano es de inembargabilidad total del salario vamos a estudiar algunos problemas derivados de este hecho.

En primer lugar se debe señalar que la protección de inembargabilidad comprende al salario con todos sus accesorios. O sea que lo protegido es el concepto de salario que nos entrega el artículo 89 de la Ley Laboral.

En segundo lugar que la protección se ha establecido no en función a la calidad de trabajador, sino al crédito derivado o procedente de la relación subordinada de servicios, es decir, el derecho a cobrar el salario.

De los anteriores razonamientos resulta que si el trabajador tiene otra clase de créditos contra un tercero, o incluso con el propio patrono, pero no de la naturaleza del salario, dicho crédito no se beneficia con la calidad de inembargabilidad. Esto también tiene la importancia de indicar que, por el hecho de haber una transferencia universal, el crédito no cambia su naturaleza laboral. El crédito no deja de ser salario, por el hecho de no ser cobrado por quien lo ganó, sino por sus herederos.

Consecuente con lo anterior es la tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación la cual sostiene que los familiares del trabajador fallecido pueden ejercitar directamente las acciones que correspondían al obrero, sin necesidad de ir al juicio sucesorio, y expresó como argumento, que el salario tiene carácter alimenticio, por lo que debe ser liquidado rápidamente, es decir, no pierde por la muerte del trabajador su naturaleza de crédito laboral.

#### **b) Nulidad de la cesión del salario**

El artículo 2029 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, establece: "Habrá cesión de derechos cuando el acreedor transfiere a otro los que tenga contra su acreedor".

La cesión de salarios supone el traslado voluntario de la retribución hecha por el trabajador, sea a un tercero, sea al propio patrono.

La cesión del salario no ofrece tantos inconvenientes como su embargo, empero, presenta también diversas desventajas. Desde luego que no provoca gastos inútiles, como ocurre con los embargos; por ser esencialmente voluntaria, no tiene como resultado indispo-



nerlo contra su patrono, como ocurre cuando éste debe practicar retenciones en virtud de embargos. Pero si no merece esos reproches, no escapa a otras críticas: Sirve para desarrollar y estimular el mal crédito, como el de las ventas a plazo o la de artículos innecesarios o nocivos para el trabajador. Pero la mayor crítica que se le puede hacer es la de que en caso de permitirse haría ilusorio el sistema de inembargabilidad, nadie le otorgaría crédito al trabajador sin antes asegurarse el cobro mediante la cesión de salarios. De aquí que la incedibilidad del salario sea considerada como la consecuencia o corolario necesario de la inembargabilidad; y que reciba como justificación de su existencia todas las razones expuestas para la inembargabilidad, pues todas ellas son válidas para la misma. Además tiene un fundamento especial que radica en la comprobación de que no basta proteger al trabajador contra la acción de sus acreedores embargantes; debe agregársele una protección en contra de su propia imprevisión.

El artículo 96 de la Ley Federal del Trabajo indica que: "Es nula la cesión de salarios en favor de tercera persona, ya sea que se haga por medio de recibos para su cobro o ya que se emplee cualquier otra forma, salvo lo dispuesto en los artículos 90 y 91".

Algunos autores consideran que con la expresión tercera persona quiso referirse nuestro legislador a persona distinta del patrono, y para reforzar esta manifestación estableció la salvedad relativa a los artículos 90 y 91.<sup>50</sup>

A esto se ha contestado que: "el término tercera persona resulta inútil, puesto que toda cesión supone siempre otra persona que interviene como cesionaria; sería evidentemente erróneo y contrario al espíritu de la Ley admitir, como se ha sostenido alguna vez, que por tercera persona ha de entenderse toda persona distinta del patrono; equivaldría a autorizar al patrono a violar todas las reglas que expusimos en los párrafos anteriores". Y se agrega: "Por fortuna, el mismo párrafo 96, al señalar como excepciones las consignadas en el artículo 91, está indicando que la prohibición se extiende también al patrono. Y es que fuera de los casos señalados en el artículo 91, que no son precisamente de cesión de salarios, está obligado el patrono a pagar el salario al trabajador".<sup>51</sup>

Por otra parte el legislador al decir que está prohibida la cesión, ya sea que se haga por medio de recibos para su cobro "o ya que se emplee cualquier otra forma", consideramos que está incluyendo en la prohibición, todos aquellos actos por los cuales un trabajador transmite a un tercero parte de su salario, cualquiera que sea la forma que se les dé o la denominación que se les atribuya. Esto ocurrirá, por ejemplo, con la delegación, la estipulación en favor de tercero, etc.

<sup>50</sup> Luis Muñoz. *Comentarios a la Ley Federal del Trabajo*. 1a. Edición. Ed. Porrúa, 1948, pág. 371.

<sup>51</sup> Mario de la Cueva. *Op. cit.*, págs. 715 y 716.

Aun cuando estos actos sean jurídicamente diferentes a una cesión de créditos, los peligros e inconvenientes que poseen son semejantes, por lo cual, y siguiendo el espíritu que anima al artículo 96, las palabras comentadas deben analizarse a la luz de la interpretación dada.

### **c) Obligación de pagar directamente al trabajador**

“El salario se pagará directamente al trabajador o a la persona que designe como apoderado mediante carta poder, otorgada por el trabajador y suscrita por dos testigos”. (Artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo).

En la facultad de hacer el cobro por medio de mandatario, se ha encontrado por algunas personas una derogación a la incedibilidad del salario y a la prohibición de descuentos a favor de terceros. La práctica enseña que esta disposición normal en el campo del Derecho Civil se convierte en instrumento de usura en contra del trabajador, pues los acreedores para asegurar el pago hacen que el trabajador les firme carta poder para cobrar su salario. Por ello, se aconseja, debe limitarse el uso de las cartas poder a aquellos en que se compruebe efectivamente la imposibilidad del trabajador para cobrar personalmente el salario.

Se presenta en la práctica el caso en que el salario por cobrar llega a la cantidad de \$5,000.00 o excede de esa cifra. En esta hipótesis la forma del mandato no puede ser la carta privada; sino, de acuerdo con el Código Civil del Distrito y Territorios Federales, la escritura pública o carta poder firmada ante dos testigos y ratificadas las firmas de los otorgantes y de los testigos ante notario.

Euquerio Guerrero, al respecto opina: “A nuestro juicio, la intención de la Ley Federal del Trabajo no fue modificar las formalidades que exige el Derecho Civil para el mandato, sino establecer el carácter de pago directo del salario; con tanta mayor razón si se considera que, cuando se expidió la Ley Laboral en el año de 1931, la cuantía de \$5,000.00 no era presumible que pudiera ser el salario semanal o quincenal de un trabajador y por ello habló la Ley de carta poder privada que sí puede cubrir cobrar por menor cantidad”.<sup>52</sup>

Coincidimos con el juicio anterior, sobre todo, pensando que, en este caso, la formalidad funciona como protección para el trabajador.

### **5. Protección del salario respecto a la familia del trabajador**

En este apartado estudiaremos una serie de medidas protectoras del salario en las cuales hay una estrecha relación con la familia del trabajador.

---

<sup>52</sup> Euquerio Guerrero. *Op. cit.*, pág. 96.

### **a) Protección del salario frente a la familia del trabajador**

Aunque parezca paradójico, uno de los mayores riesgos que puede correr el salario de ciertos trabajadores es el resultante de los abusos cometidos por un miembro de su familia: sus padres o su cónyuge. En efecto: "Estadísticas extranjeras han revelado, con dolorosa frecuencia el caso de embargos efectuados a instancia de acreedores del padre o marido, de salarios que ganaron personas sometidas a su patria potestad o a su autoridad marital. El régimen de comunidad matrimonial, que generalmente priva en los países de tipo latino; la circunstancia de que el marido sea el administrador de los bienes del matrimonio y de cuanto gane el hijo menor con su trabajo o industria, favorecen considerablemente los abusos mencionados, tanto más sensibles y graves cuanto que estos salarios tienen también un carácter profundamente alimenticio, siendo raro hallar un hogar obrero que se sostenga únicamente con lo que gane el padre y no necesite contar con los auxilios que proporciona el hijo, sobre todo con lo que aporta la mujer".<sup>53</sup>

La manera de proteger contra ese peligro y solucionar sus problemas lo constituye autorizar a esos trabajadores a cobrar directamente el salario, pese a la existencia de la incapacidad relativa que puedan tener; y a darles el derecho de administrar libremente el importe cobrado.

Nuestra legislación ha salvado ese riesgo dictando las disposiciones conducentes tanto en el Código Civil como en la Ley Federal del Trabajo.

La mujer casada de acuerdo con los artículos 172 del Código Civil para el Distrito y 21 y 90 de la Ley Laboral, puede celebrar contrato de trabajo; ejercer todas las acciones derivadas del contrato de trabajo y percibir directamente su salario, siempre y cuando no perjudique la función que debe desempeñar en el hogar y que el marido no se oponga a la celebración del contrato en caso de cubrir todos los gastos del hogar y fundando su oposición en causas graves y justificadas.

En cuanto a los menores, los trabajadores mayores de 16 años, tienen plena capacidad para celebrar el contrato de trabajo, percibir sus salarios e intentar las acciones que les competan. Los menores de 16 años, pero mayores de 14, de acuerdo con el Derecho Civil tienen derecho a percibir sus salarios de acuerdo con los artículos 428, 429 y 436 del Código Civil del Distrito.

### **b) Carácter personal de las deudas del trabajador**

El artículo 123, fracción XXIV de la Constitución, declara que las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el

---

<sup>53</sup> Carlos García Oviedo. *Op. cit.*, pág. 237.

mismo trabajador y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir el pago a los miembros de la familia.

Esta disposición es innecesaria desde el punto de vista del Derecho Civil ya que únicamente reitera sus preceptos. Tiene su origen en la práctica muy común en el campo, de considerar que las deudas del padre se transmiten al hijo. Esto servía de instrumento para retener al trabajador al servicio del patrono, de ahí la razón de la norma.

### c) El patrimonio de la familia

Esta institución de origen norteamericano es un caso raro de plena coincidencia entre el Derecho Civil y el Derecho del Trabajo. En efecto, a través de todo este capítulo hemos analizado las disposiciones legales que tienen como objetivo proteger el salario, pues bien, la institución del patrimonio de la familia viene a constituir un complemento necesario de tales normas. La protección del salario contra los abusos del patrono; en contra de los acreedores del trabajador, etc., en general, todo el sistema de protección del salario gira alrededor del propósito de lograr que la remuneración del obrero no se vea disminuida o menoscabada y, de esta manera, cumpla plenamente todos sus fines. Una de las principales metas del salario consiste en ser, como lo expresa categóricamente nuestro legislador, la base del patrimonio del trabajador, es decir, la fuente única de donde debe apoyarse el trabajador para adquirir los bienes suficientes para construir un patrimonio. Ahora bien, una vez formado dicho patrimonio, existe la necesidad lógica de protegerlo. El Código Civil para el Distrito crea la institución necesaria para esa protección, o sea el "patrimonio de la familia".

Del estudio del patrimonio de la familia, por ser una institución que beneficia a toda clase de personas, no sólo a trabajadores, se ocupa del Derecho Civil.

Sin embargo, en un ligero análisis de la misma, debemos hacer notar que responde a la finalidad de garantizar el hogar, darle seguridad a la esposa y a los hijos de que no se les arrebatará, por una deuda cualquiera, los bienes y útiles que cotidianamente les sirven. Según la reglamentación del Código Civil lo protegido es la habitación, los muebles que la integran, en algunos casos, una parcela de terreno cultivable. Los bienes afectos al patrimonio de la familia, declara el Código, no pueden estar sujetos a gravamen y son inalienables e inembargables. El valor del conjunto de bienes está expresamente limitado. La razón de fijar un máximo es obvia y justificada: se trata de proteger el patrimonio de la familia estrictamente, no de otorgar patentes legales de inembargabilidad disfrazadas.

## CAPITULO IV

### PROTECCION DEL SALARIO EN CONTRA DE LOS ACREEDORES DEL PATRONO

#### 1. Introducción

La protección del salario no sería completa si no se tuviere en cuenta el riesgo representado por la insolvencia del patrono.

Cuando una empresa tiene éxito generalmente el trabajador no obtiene ningún provecho de ese triunfo. Por una justa compensación, el trabajador debe quedar a cubierto de los riesgos y no sufrir las desventajas de la concurrencia con los otros acreedores de la empresa, cuando el patrono por malos manejos o una desafortunada administración causa su insolvencia.

Por otro lado, debido a su menor libertad económica, el obrero depende del capitalista, hecho que tiene una proyección determinante en el establecimiento de las condiciones de la relación de trabajo. Además esta dependencia económica, no es la de uno o varios trabajadores en particular, sino de los trabajadores en general. Luego entonces la ley debe proporcionarle al trabajador las garantías necesarias para protegerse de la insolvencia del patrono; garantías que no puede estipular por sí mismo al contratar, a diferencia de lo que ocurre con un acreedor cualquiera que está en la posibilidad de dar crédito sólo cuando obtiene una garantía a satisfacción.

Si la ley no creara las garantías necesarias para cubrir al trabajador de la insolvencia de su patrono, estaría fallando el sistema general de protección al salario en su momento culminante: el del pago efectivo de la remuneración. Se desvanecerían todos los propósitos que animan a dicho sistema protector: Inútiles resultarían todas las reglas protectoras anteriormente analizadas; estériles serían las normas referentes a salario mínimo, igualdad de salario, etc.; en infructuosos devendrían todos los esfuerzos realizados por la lucha obrera, hechos a través de penosas huelgas, para lograr mejores condiciones económicas. La energía desarrollada por el trabajador quedaría sin la compensación perseguida. En suma, de no existir amparo para el

trabajador en contra de la insolvencia de su patrono, no se podría hablar de la existencia propiamente dicha de un sistema de protección del salario.

## **2. Formas de la protección**

Dada la insolvencia de la empresa sus acreedores devienen en los principales adversarios de los créditos de los trabajadores. Las diferentes legislaciones han creado diversas formas de protección del salario contra los acreedores del patrono; empero las más frecuentes son las siguientes:

- a) Privilegios.
- b) Derechos de retención.
- c) Acción directa de cobro contra un deudor del patrono.

Nuestro derecho vigente solamente otorga los privilegios como medida de protección para los créditos laborales, contra el riesgo representado por los acreedores del patrono, por lo mismo concentraremos nuestro estudio en dicha forma protectora.

## **3. El privilegio**

Es frecuente que los bienes de una persona, física o moral, sean insuficientes para pagar sus deudas y cubrir los créditos debidos a sus trabajadores. Esto ha obligado a plantear el problema de la preferencia que debe otorgarse a los mencionados créditos. Dicho planteamiento es obligado por las razones siguientes: la imposibilidad del trabajador de estipular en el contrato de trabajo garantías especiales para asegurarse el pago de sus créditos, como puede hacerlo un acreedor común y corriente; la insuficiencia de las garantías generales otorgadas por la ley para que el trabajador pueda hacer efectivos sus créditos oportunamente; la naturaleza de los créditos obreros, que poseen, entre otros de sus rasgos, la característica de ser alimenticios y, en general, por la importante función económico-social a que obedecen. Todos estos factores exigen la concesión a los créditos de los trabajadores de una preferencia, es decir, su conversión a créditos privilegiados.

### **A) Terminología**

Cuando se habla de privilegio se refiere, generalmente, a aquella situación en que se encuentran ciertos créditos en cuya virtud gozan del beneficio de ser pagados antes que otros, con el producto de la venta de todos o algunos de los bienes del deudor. O sea aquellos supuestos en los que, existiendo una concurrencia de derechos, uno de éstos triunfa sobre los demás por gozar de un privilegio.

Ahora bien, el término privilegio se emplea no sólo para designar la especial prioridad de ciertos derechos, sino también para aludir a normas excepcionales que se apartan, en favor de una persona

o grupo, de lo dispuesto en una norma general. "El privilegio es un favor concedido por la ley. Tal es, en efecto, el sentido etimológico de la palabra 'privilegium (lex privata)', que significa, por tanto, 'ley establecida en beneficio de un interés privado'.<sup>54</sup>

Analizaremos, únicamente, el concepto referido en primer lugar, el cual, dicho sea de paso, engarza directamente con las más claras exigencias de justicia.

Por último se debe advertir que este concepto es designado con diferentes términos: privilegio, preferencia, prelación, prioridad, de derechos, créditos singularmente privilegiados.

## B) Naturaleza del privilegio

El que está obligado responde con todos sus bienes presentes y futuros, el artículo 2964 del Código Civil del Distrito Federal afirma: "El deudor responde del incumplimiento de sus obligaciones con todos sus bienes, con excepción de aquellos que, conforme a la Ley, son inalienables o no embargables".

Este precepto establece no sólo la responsabilidad ilimitada de todo deudor, persona física o moral, sino la afectación al cumplimiento de esa responsabilidad de todos sus bienes presentes, así como de los que pueda adquirir con posterioridad, con la sola limitación de que se trate de bienes que puedan ser embargados o enajenados.

Mientras un sujeto jurídico cumple con sus obligaciones, a medida que se van venciendo, no surge problema alguno y el artículo 2964 no entra en juego. Los problemas comienzan cuando hay un incumplimiento; es entonces cuando el artículo señalado tiene plena aplicación, en su función de establecer una garantía general por las deudas de una persona determinada.

La obligación necesita un medio para hacerse efectiva. La coacción se ejerce sobre los bienes, no sobre la persona. Ahora bien, la naturaleza del derecho incumplido repercute de un modo decisivo en el procedimiento del cumplimiento forzoso. A este respecto es tradicional y básica la distinción entre derechos reales y personales.

De la diferente estructura de las dos clases de derechos indicados, se deriva una importante consecuencia práctica, en cuanto al cumplimiento forzoso del derecho que se trate.

Respecto a los derechos reales, la acción real, por su naturaleza, afecta a determinados bienes sin tomar en cuenta a la persona que los tenga en su poder, ya que se ejercita contra cualquier detentador de la cosa; es posible el empleo de la fuerza física a través del Poder Judicial para obtener el cumplimiento del derecho real; la recuperación de la cosa, el mantenimiento de su goce para el titular.

<sup>54</sup> Ambrosio Colín y H. Capitán. *Curso de Derecho Civil*. Tomo Quinto. 2a. Edición. 1948. Ed. Instituto Editorial Reus. Madrid. pág. 163.

En cambio, los derechos personales no son coercibles de un modo directo, porque nadie puede obligar al sujeto a hacer lo que debe pero no quiere hacer. Por eso, ante el incumplimiento de derechos personales sólo cabe que se le permita al acreedor obrar sobre el patrimonio de su deudor para obtener, por medio de la amenaza sobre la detención de bienes, un motivo que induzca al deudor a cumplir; de lo contrario el acreedor es substituido en el cumplimiento de su derecho por el Estado y éste, mediante los órganos judiciales y coactivos apropiados, toma parte del patrimonio del deudor para transformarlo en dinero y efectuar el cumplimiento de la obligación primitiva por su equivalente en moneda. Lo que significa que no hay cumplimiento de la primitiva obligación, sino cumplimiento de la obligación substituta consistente en resarcir los daños y perjuicios que el incumplimiento haya causado. Tal vez, pueda hacerse la excepción de las obligaciones de dar y restituir cosas ciertas; en estos casos, el órgano estatal sí puede proceder al cumplimiento coactivo directo, tomando la cosa del deudor y dándola al acreedor.

Si los bienes del deudor son la garantía común de todos sus acreedores, deben tener éstos igual derecho, partiendo del supuesto de que la ley no prefiera a ninguno. Si el deudor contrae una segunda deuda, el primer acreedor no tiene derecho a ser pagado preferentemente al segundo y, en consecuencia, si los bienes no alcanzan para pagar en su totalidad todas las deudas, se dividirán en partes iguales en favor de los acreedores.

Esto obedece a que la garantía de los derechos personales no recae sobre una cosa determinada, como ocurre en los derechos reales, sino sobre todos los bienes existentes en el patrimonio del deudor. Es decir, tiene carácter universal en cuanto afecta a todos los bienes del deudor.

A pesar de lo afirmado, un acreedor puede tener prioridad sobre el resto debido a una causa de preferencia, dicho en otra forma, puede tener un crédito privilegiado que le permita hacer prevalecer sus derechos sobre los de otros acreedores.

En la doctrina se ha discutido sobre la esencia y naturaleza del privilegio sin que haya unificación al respecto. Estudiaremos a continuación las diferentes posiciones existentes alrededor del problema.

### **TEORIAS SOBRE LA NATURALEZA DEL PRIVILEGIO**

El privilegio presenta caracteres que no son los normales de todo derecho personal sin que llegue, por esa causa, a identificarse tampoco plenamente con un derecho real. Esto ha dado como resultado que la doctrina civilista se haya empeñado en una gran discusión acerca de su naturaleza jurídica. Por debajo de esta controversia hay algo más grave que multiplica las teorías y los intentos. Es la sensación, aunque muchas veces no llega a aflorar abiertamente, del peligro de inutilidad de la distinción clásica entre derechos reales y personales.



De ahí que la gran variedad de teorías, surgidas sobre todo en los sistemas legislativos francés e italiano, busquen encontrar a toda costa el lugar propio de los privilegios en la clasificación general de derechos reales y personales. Y son variadas las posiciones al no existir una frontera suficientemente clara, por lo que nada impide colocar al privilegio, ya sea en el campo de los derechos de crédito o en el de los derechos reales.

En este afán de recomponer, ante el problema del privilegio, el cuadro de clasificación entre derechos reales y personales se han formulado múltiples teorías:

Algunos tratadistas opinan que el privilegio es un derecho real, como lo prueban sus características de preferencia y reipersecutoriedad; otros afirman que es un derecho personal. Un grupo más piensa, intentando mantener en toda su vigencia la distinción entre derechos reales y personales, que el privilegio es una pura cualidad del derecho sobre el que recae, ya sea real o personal.

Sin embargo, la gran mayoría se inclina por aseverar que el privilegio puede ser un derecho real o personal, dependiendo esto del tipo de privilegio. Distinguiendo entre privilegios que se asemejan prácticamente a un derecho real, por su concreción sobre una cosa, éstos serían los privilegios especiales; y privilegios que difieren totalmente de un derecho real, por recaer sobre todo el patrimonio del deudor, a los cuales les conservan sus caracteres de puros créditos, éstos serían los privilegios generales.

Además de estas teorías nacidas en el campo del derecho civil existen otras, como la nacida en el terreno del derecho procesal que afirma que el privilegio es una mera condición procesal del crédito; y finalmente las nacidas dentro del Derecho del Trabajo.

Siguiendo a Gullon Ballesteros<sup>55</sup> estructuramos el siguiente cuadro de las diferentes teorías:

### **CUADRO DE TEORIAS REFERENTES AL PRIVILEGIO**

---

#### **I. TEORIAS UNITARIAS**

a) Teorías Civilistas.

#### **II. TEORIAS PLURALISTAS**

b) Teorías Procesalistas.

c) Teorías Laborales.

---

<sup>55</sup> Citado por Ramón García de Haro. *El Salario como Crédito Privilegiado*. 1a. Edición. 1960. Editorial Publicaciones del Estudio General de Navarra, Pamplona, España. págs. 27 y 28.

## TEORIAS CIVILISTAS

**Teorías unitarias.** Este grupo lo forman, según Gullon Ballesteros, aquellos autores que conceden una naturaleza única al privilegio. En este grupo incluye el autor señalado a: Poplawski, Bonnacase, Bianchi, Chironi y Rocco, etc.

Poplawski considera que todo privilegio, sea general o especial, es un derecho real. Apoyándose para ello en argumentos históricos y en que el privilegio sobre inmuebles, en el Derecho Francés, tiene derecho de persecución. Bianchi opina de manera semejante.

Aquí podemos también colocar a Ricci, autor que opina que el privilegio es un verdadero derecho real concedido por la Ley a algunos acreedores para ser pagados con preferencia a cualesquiera otros, preferencia establecida por encima de los créditos hipotecarios. El acreedor titular de un privilegio tiene, por tanto, los derechos de persecución de las cosas y la preferencia, notas que son las cualidades de todo derecho real. Si la Ley expresa que el privilegio hace preferente un crédito a otro, opina Ricci, esta preferencia se ejercita no sólo respecto al deudor, sino también respecto a los demás acreedores que son terceros en cuanto al privilegio; por lo que el privilegio no puede ser otra cosa que un derecho real.

El crédito privilegiado es preferente a todos los demás, aun a los hipotecarios (artículo 1953 del Código Civil Italiano). La causa de la prelación, continúa diciéndonos Ricci, establecida por la Ley, tiene preferencia sobre la que nace del contrato, pues mientras la hipoteca es un derecho real que nace de un contrato, el privilegio es un derecho real que tiene origen en la ley.

Ruggiero expresa la opinión contraria, negando a los privilegios el carácter de derechos reales, afirmando que pueden a lo sumo, los privilegios sobre inmuebles ser considerados como hipotecas privilegiadas, y los privilegios especiales sobre muebles, como dotados de carácter real. Pero lo cierto, es que todos los privilegios se distinguen de la prenda y la hipoteca en que no constituyen, como éstos, derechos reales, diversamente del Derecho Francés, según el cual a los privilegios puede ser reconocido carácter real, en el Derecho Italiano el privilegio, tanto mobiliario como inmobiliario, es un simple derecho de prelación por razón de la causa del crédito, es por tanto, una cualidad del crédito enlazada a su causa, y que si bien en el concurso con un derecho de prenda o de hipoteca puede vencer a éstos, no auna, sin embargo, el carácter de derecho real.

Según Julien Bonnacase: "Actualmente, a pesar de los profundos trabajos de que ha sido objeto, no existe en el Derecho Francés, una noción más incierta que la noción del privilegio. Los Tratados de Derecho más recientes proporcionan la prueba anterior. Sin embargo, los autores están de acuerdo en un punto; reducen los diversos privilegios ya sea a un derecho real o a un derecho de crédito, salvo ciertas particularidades de orden más o menos secundario; algunos llegan a sostener que en tal o cual caso, el legislador califica el pri-

villegio, como un derecho real puro y simple. En otras palabras, los privilegios serian derechos que se funden en la gran división de los derechos, en reales y de crédito. Una audaz opinión considera la noción de privilegio como una variante exclusiva de la noción de derecho real; todos los privilegios corresponderian a la noción de derecho real.

La noción de privilegio, propone el mismo autor más adelante, no corresponde ni íntegra, ni alternativamente, a la noción de derecho real ni a la de derecho de crédito, ni tampoco a la de cualquier otro eventualmente equivalente; el privilegio no es un derecho, sino la cualidad de un derecho, o mejor dicho, la 'propiedad' de un derecho en el sentido científico y filosófico del término; esta 'propiedad' se traduce uniformemente, por su rango específico de preferencia, que se injerta directamente en un derecho de crédito o en uno real de garantía, e indirectamente sobre el crédito que sirve de soporte a este derecho. **Serie de proposiciones comprendidas en esta fórmula.** Es fácil advertir, por el solo enunciado de la anterior definición, que rechazamos las teorías pluralistas sostenidas sobre la noción de privilegio, para admitir la teoría unitaria. Pero si desde este punto de vista abstracto, estamos de acuerdo con Poplawski, único autor que sostuvo el concepto unitario del privilegio, diferimos de él en cuanto a la substancia que atribuimos a la noción de privilegio. En tanto que Poplawski reduce el privilegio a un derecho real, por nuestra parte, no lo consideramos ni siquiera como un derecho de crédito, sino como la "cualidad" de un derecho real de garantía o de un derecho de crédito y más bien, como una 'propiedad' en el sentido filosófico de término, la cual invariablemente se traduce en un rango específico de preferencia, que en todos los casos favorece directamente a un crédito, o indirectamente, por intermediación de un derecho real de garantía que esté provisto de él".<sup>50</sup>

Chironi y Rocco asignan al privilegio una naturaleza única, pero mutable: el privilegio es una cualidad del crédito que, con la realización del valor de la cosa afectada por el privilegio, se convierte en un derecho real. De las fases o momentos que lleva consigo la vida de las obligaciones (una fase primera: derecho de crédito o deuda; y una segunda fase: poder de agresión y responsabilidad), Rocco, solamente ve la segunda fase o momento, por lo cual, para él, la misma noción de obligación equivale a un derecho real sobre el patrimonio del deudor (una especie de prenda general sobre el patrimonio). No es de extrañar que diga que el privilegio es un derecho real. Aunque el concepto de derecho real no coincide quizá exactamente con lo acostumbrado a entender por tal. Y esto, quizá, podríamos decirlo, también de otros autores que hacen del privilegio un derecho real.

<sup>50</sup> Julien Bonnecase. *Elementos de Derecho Civil*. Tomo II. Editorial José M. Cajica. 1945. págs. 612, 616 y 617.

**Teorías pluralistas.** En ellas incluye Gullon Ballesteros a los tratadistas que distinguen entre la naturaleza de los privilegios generales y especiales. Entre ellos coloca a Aubry Rau, Baudry-Lacantinerie y De Loynes, Gaetano, Ferrara Junior, Barassi, etc.

Mas antes del estudio de estas teorías consideramos oportuno indicar que se conocen dos clases de privilegios: los generales y los especiales. Son privilegios generales los que dan preferencia a un crédito sobre todos los demás y respecto de todos los bienes del deudor. Los privilegios especiales son los que otorgan preferencia a un crédito sobre un bien determinado y se dividen en privilegios muebles e inmuebles; como ejemplo de los primeros se tiene la prenda y de los segundos la hipoteca.

Los autores antes enumerados sostienen que el privilegio general es un derecho de crédito, en tanto que los especiales son derechos reales, aducen para confirmar su tesis los siguientes argumentos:

El afectar los privilegios especiales a bienes determinados, hace posible la creación de un derecho real; mientras los privilegios generales recaen sobre una totalidad indeterminada de bienes, como lo es el patrimonio, esto los identifica con los derechos de crédito.

El carácter preferente de los privilegios especiales sobre los generales, que sólo pueden hacerse efectivos sobre los bienes que afectan los primeros en cuanto al remanente después de satisfechos aquellos. Esto probaría, también, el carácter real de los privilegios especiales; porque los derechos reales implican una sujeción inmediata de la cosa, lo que lógicamente los hace prevalecer sobre los demás créditos privilegiados, que no importan dicha sujeción, por ello, los privilegios generales solamente pueden hacerse efectivos sobre bienes sujetos a privilegios especiales, en cuanto quede un remanente después de pagados aquellos.

También sostienen que, a veces, los privilegios especiales llevan consigo un derecho de persecución de la cosa, lo que no ocurre nunca en los generales.

En fin, del análisis de las teorías expuestas se desprende una conclusión: el concepto de privilegio no se compagina bien con la distinción entre derechos reales y derechos de crédito.

Porque si hacemos del privilegio un modo de ser del crédito como opina Bonnacase, resulta un crédito extraño, porque prevalece sobre derechos reales, y, en general, afecta a terceros.

Por otro lado, si se quiere clasificar al privilegio como un derecho real, para explicar y justificar su especial eficacia, resulta también un derecho real anómalo, trayendo esto consigo la inutilidad del concepto de derecho real, por las causas siguientes: Se pasa de afirmar que los derechos reales, figura claramente individualizada, tienen como característica su eficacia 'erga omnes', a sostener que los derechos con eficacia 'erga omnes' son derechos reales, es decir, se sumaría en el concepto de derecho real, simplemente derechos con eficacia ab-

soluta. Además esto acarrearía, el quitarle a esta división toda utilidad práctica, pues se agruparía con los derechos reales desde el usufructo hasta el derecho del trabajador a cobrar su salario.

El privilegio es entonces una figura escurridiza, que no encaja fácilmente en ninguna de las categorías conceptuales de derechos subjetivos existentes.

Se podrían hacer, y de hecho las hace la doctrina, muchas precisiones, muchas distinciones. Mas en la base queda siempre esta interrogación: o el privilegio no es nada, o la distinción entre derechos de crédito y derechos reales no tiene sentido, o se tienen que crear doctrinas incongruentes.

### TEORIA PROCESALISTA

Por lo anterior ha aparecido como interesante y sugestiva una doctrina nacida en el derecho procesal, sostenida por Carnelutti, Garbagnati y Gorla.

Esta doctrina considera que el privilegio es, no una cualidad material del derecho de crédito, sino una cualidad procesal del mismo. Entre acreedor privilegiado y deudor hay la misma relación que entre los demás acreedores y el deudor. Es más, no existe tampoco un derecho del acreedor privilegiado frente a los demás acreedores, pues éstos no están obligados a nada respecto a él. Antes del proceso, el crédito privilegiado es un simple crédito. Existe sólo una obligación procesal, una obligación del Estado de pagar con el resultado del proceso, primero al acreedor privilegiado, y luego a los demás. Una vez realizados los bienes, el acreedor privilegiado puede exigir del juez su pago preferente, en esto radica el privilegio.

Es sugestiva esta posición porque hace desaparecer el problema. Los créditos privilegiados son simples derechos de crédito, con una eficacia especial en el proceso, la cual se explica como anteriormente se hizo, quedando sin turbarse la clasificación tradicional de derechos reales y personales.

García de Haro<sup>57</sup>, le hace a esta posición las siguientes críticas:

“La verdad es que nada conformante de la realidad social puede aparecer en el proceso si antes no lo estuvo en esa realidad. El proceso es fijación o protección de la realidad; no es creación de ésta. Entiéndase esto claramente. Me refiero a una eficacia conformante de carácter general, es decir, en el terreno esencial, en el campo de la normación jurídica. Lo que no quita, en absoluto, que la tenga en el orden de los casos concretos, de lo existencial (piénsese en una sentencia constitutiva). Es más, en este orden de lo concreto, la verdadera eficacia conformante (el paso de lo mandado en la norma a la conducta existencial) radica, exclusivamente, en la decisión judicial o en los actos de las partes.

<sup>57</sup> Ramón García de Haro. *Op. cit.*, págs. 51 y 52.

En definitiva, Carnelutti estudia el privilegio sólo en el ejercicio jurisdiccional del derecho subjetivo (cuando éste se actúa judicialmente), olvidando que el privilegio existía ya antes (en la causa de la relación de que forma parte el derecho subjetivo que la hace merecedora de una especial protección, una de cuyas manifestaciones en la prioridad en caso de concurrencia con otras relaciones), y, lógicamente, se le convierte en materia procesal. Pero esto le ocurriría a cualquier institución tratada con este método."

## **TEORIAS SOBRE EL PRIVILEGIO EN LA DOCTRINA LABORAL**

Encontramos que el campo del Derecho del Trabajo, ante el privilegio otorgado al salario, el jurista no se extraña de que un crédito afecte a terceros. Inclusive no se plantean el problema de la naturaleza del privilegio. No están imbuidos del prejuicio de que las relaciones obligatorias son inferiores a las reales, como ocurre con los civilistas. Esto ha traído como resultado que se pueda plantear de una manera más clara y diáfana el problema del privilegio.

Partiendo, precisamente, del terreno del Derecho Laboral, Ramón García Haro no proporciona un concepto de privilegio. En seguida exponemos de una manera sintética las principales premisas del estudio hecho por el autor mencionado respecto a la institución del privilegio.

### **El Concepto de Privilegio, en la Teoría de la Protección a las Relaciones Jurídicas<sup>58</sup>**

Toda la teoría de la eficacia de los derechos de crédito se ha centrado, en la doctrina civilista, no sobre el concepto de relación jurídica sino en torno a los de derecho subjetivo y acción, lo que en el modo de ver de García de Haro, es la causa principal de las oscuridades que en muchos puntos presenta. Y ello como consecuencia del descuido, que hoy comienza a enmendarse, en que se ha dejado las investigaciones sobre la relación obligatoria; así, la parte general de obligaciones y contratos se ha centrado, durante muchos años, sobre el concepto de obligación, y, en la parte especial, las distintas relaciones obligatorias no se han estudiado orgánicamente. La doctrina laboral, en cambio, ha cuidado el examen de la relación de trabajo. Por ello, sin esfuerzo alguno, se ha liberado de un enfoque exclusivista de los problemas del privilegio, vistos sólo desde el ángulo del derecho subjetivo. Y el privilegio, junto con la inembargabilidad del salario, o a la exención de impuestos sobre el mismo, se han visto como medios de protección de la relación de trabajo y en razón de la especial importancia de su función económico social. Es más, se estudian dichas medidas protectoras, comprendiendo incluso las dis-

---

<sup>58</sup> Ramón García de Haro. *Op. cit.*, págs. 21, 22, 205, 206 y siguientes.

posiciones sobre protección de la cuantía del salario, etc. Es lógico así que el privilegio no plantee interminables dudas sobre su naturaleza real u obligacional, sino que se vea simplemente como uno de los medios de protección del derecho del crédito del trabajador, siempre en función de la causa de la relación. Otro factor refuerza la sencillez con que se admite, sin plantearse problemas de naturaleza jurídica, dicha especial protección: el que a los laboristas no les resulta sorprendente que una relación personal sea eficaz frente a terceros, pues que carecen de la mentalidad liberal que ha visto siempre en las relaciones reales, conforme al ideal individualista, el modelo de situación eficaz.

García de Haro nos entrega dos conceptos de privilegio:

I. En un sentido amplio podemos decir que existe un privilegio (o prelación, en razón de la causa, de una situación) siempre que la ley, en atención a la causa de una relación jurídica (es decir a la especial importancia de su función económico-social), haya decretado que, en caso de ocurrir con otras situaciones a ella contradictorias, prevalezca dicha relación, salvo que exista otro criterio de prioridad preferente.

II. En sentido estricto, por privilegio se entiende aquella prelación que la ley, caso de existir varios derechos de crédito, o bien varios derechos reales de garantía o mezcla de unos y otros, entre sí incompatibles por recaer sobre una misma cosa, acuerda la prioridad o preferencia de alguno de ellos, por virtud de la causa de la relación a que pertenece. Bien por la especial importancia de la causa, bien porque ésta se encuentra expresamente ligada a una determinada situación de ciertos bienes, sobre los que recaerá el privilegio.

En definitiva, pues, el privilegio es una cualidad de la relación, por virtud de su causa, que se pone de relieve en caso de colisión de dicha relación con otras."

Dado el concepto, García de Haro, hace las siguientes observaciones:

1. Se trata de una prelación decretada en virtud de la causa de la relación. Por lo tanto nada impide que se acuerde lo mismo para relaciones reales que de crédito.

2. Es una cualidad de la relación, no una relación real como afirman algunos autores.

3. Es una cualidad que se pone de relieve, en caso de colisión concreta con otras relaciones que pretendan ser eficaces sobre el mismo bien.

Afirma el mismo autor, que nunca debiera haberse planteado el problema sobre la naturaleza jurídica del privilegio, puesto que la generalidad de los autores está conforme en que es una prelación que la ley concede en atención a la causa del crédito. Aunque hubiera sido más preciso decir la causa de la relación, la cual puede ser real u obligacional. Si se trata de algo que depende de la causa de la re-

lación es evidente que no depende de la naturaleza de ésta. No hay porqué preocuparse de si el privilegio es un derecho real o un derecho de crédito, porque el privilegio no es ciertamente un derecho con contenido propio, sino sólo un principio de prelación del derecho o de la relación de que se trate, su contenido será precisamente el de esa relación o derecho. El efecto del privilegio no es más que el poder hacer valer un derecho pese a existir una relación jurídica, en principio perfectamente válida, que lo contradiga.

Si la doctrina civilista se ha planteado dicho problema se debe a que no se decide a admitir la eficacia frente a tercero de los derechos de crédito. Por eso para justificar que los créditos privilegiados prevalezcan frente a terceros, se afirmó que el privilegio tenía naturaleza real. Pero inmediatamente surgió la crítica y la polémica, pues el privilegio sería un derecho real sin contenido. En cambio si se acepta que una relación obligatoria puede tener efectos frente a terceros, hace innecesario el empeñarse en asignar al privilegio naturaleza de derecho real. Y si no hay porqué pensar en derechos reales, tampoco hay porqué pensar en buscarle un contenido.

Las relaciones reales privilegiadas siguen siendo relaciones reales; así como las relaciones obligatorias mantienen idéntica su naturaleza jurídica.<sup>59</sup>

Después de formular su concepto de privilegio, García de Haro, precisa el sentido de este mismo concepto dentro de la teoría general de la protección de las relaciones jurídicas, lo que le da gran proyección a su estudio.

### **Concepto de Privilegio Dentro de la Teoría General de la Protección a las Situaciones Jurídicas**

Una relación jurídica, real u obligacional puede quedar socialmente ineficaz, es decir, no llegar a cumplir su función económico-social; fundamentalmente por dos causas:

1a. Por producirse una colisión de relaciones jurídicas de modo que, al resultar incompatible su coexistencia, el Derecho se ve obligado a borrar, por así decirlo, la eficacia de una de ellas, retirando la cobertura protectora que le había concedido;

2a. Porque, manteniéndose la protección jurídica a la situación, ésta, sin embargo, no alcance su función económica, debido a que su contenido es prácticamente absorbido por otra relación jurídica; o a que la protección jurídica actúa en un momento en que ya no es eficaz; o en fin, a que por propios actos del titular quede incumplida. Un ejemplo aclara las palabras de García de Haro: una prestación en favor de una persona, como en el caso de los alimentos, puede quedar ineficaz socialmente, pese a su efectivo cumplimiento, porque se embargue para pagar otro tipo de deudas, o porque se pague tarde, o porque el acreedor renuncie a su importe.

---

<sup>59</sup> Ramón García de Haro. *Op. cit.* págs. 208 y 209.



De lo anterior se desprende que cuando la ley tiene especial interés en la protección de una situación jurídica, dicta las medidas necesarias para asegurar su eficacia, tanto para protegerla en caso de colisión de situaciones, como respecto a los demás supuestos que entrañen un peligro para su eficacia. Así en los casos de créditos alimenticios o de créditos por salarios, se ha creado toda una estructura de garantías y medidas de protección.

Un cuadro de tales garantías tendría que distinguir entre:

a) Protección a la relación jurídica en caso de colisión con otras relaciones a ella contradictorias. Entre estas medidas estarían: los privilegios, o causas de prelación en caso de concurrencia.

b) Medidas de protección de la eficacia económico-social de la relación jurídica.<sup>60</sup>

En el caso del salario, corresponderían a esta división todas aquellas medidas que, de acuerdo con el cuadro que al principio de este estudio hemos trazado, clasificamos dentro de los siguientes renglones: Medidas protectoras del salario frente al patrono; frente a los acreedores del trabajador, y frente a la familia del trabajador. En la primera división quedarían ubicados los privilegios laborales.

Concluyendo, la ley, en atención a la función económico-social de ciertas relaciones jurídicas, les otorga una protección especial, una de cuyas manifestaciones más importantes es, precisamente, el privilegio: como un principio de prelación fundado en la especial protección de que una relación es merecedora en atención a su causa, siendo una de las medidas que la ley toma, junto con otras, para asegurar la eficacia de la relación que se quiere proteger de modo especial.

La eficacia de los créditos privilegiados no tiene así ningún misterio. Son relaciones obligatorias que, por virtud de los principios de concurrencia de situaciones, triunfan sobre otras relaciones de crédito o reales.

En la forma brevemente expuesta, García de Haro nos proporciona un concepto de privilegio, el cual consideramos útil y claro para el objeto que nos proponemos, sumándose a dicho estudio la virtud de poseer hondas raíces en el Derecho del Trabajo. Por otro lado también goza de la cualidad de explicar, no sólo el privilegio, sino también la relación de este concepto con una teoría general de la protección a las situaciones jurídicas.

#### **4. Fundamento del privilegio**

Sea cual fuere la posición que se tome ante el problema de la naturaleza o esencia del privilegio, existe el consenso de que se trata de una serie de supuestos en los que existiendo una concurrencia de derechos, uno de éstos triunfa sobre los demás, por gozar, precisamente, de un privilegio.

---

<sup>60</sup> Ramón García de Haro. *Op. cit.*, pág. 214.

Ahora bien, los salarios son considerados en diversas legislaciones como créditos privilegiados. Ante este fenómeno se ha preguntado sobre la justificación y fundamentos de esta especial protección o consideración otorgada a los créditos por salarios. Se han dado diversas razones para explicar tal hecho.

Primera. Lo reducido que son en un momento dado los créditos por conceptos laborales, por lo que al ser cobrados con preferencia no provocan un perjuicio mayor a los otros acreedores.

Segunda. La situación subordinada del trabajador que explica el no haber exigido garantías suficientes para asegurarse del pago riguroso del crédito al vencimiento del mismo. La falta de cobro no puede atribuirse a dejadez o negligencia culpable del trabajador. Por lo tanto la ley debe entrar en auxilio de los trabajadores proporcionándoles las garantías suficientes para hacer efectivos sus créditos.

Tercera. No estando beneficiados los trabajadores con los éxitos de la explotación, es equitativo que no se perjudiquen con los fracasos de la misma. Por lo mismo debe salvaguardarse al trabajador de la quiebra o el concurso, o, en general, de las desventajas que acarrea la concurrencia de derechos.

Cuarta. El carácter alimenticio del salario ha movido al legislador a proteger lo mejor posible el crédito por salarios.

Quinta. A pesar de que todos y cada uno de los motivos enumerados efectivamente pueden servir de fundamento para justificar los privilegios de que disfrutan los créditos laborales, consideramos que García de Haro ha logrado descubrir y señalar otros móviles que por su manifiesta importancia nos indican, sin lugar a dudas, porque el legislador debe estar incitado a conceder protección a los créditos laborales.

Nos proporciona dos justificantes de los privilegios: uno, al que llamaremos general, porque comprende a todos los créditos privilegiados sin distinguir clases (alimentos, salarios, etc.); y otro particular que sirve únicamente para fundamentar los privilegios de los créditos laborales:

**Justificante general.** Si desde el punto de vista jurídico comparamos el mundo patrimonial de la Edad Antigua o de la Edad Moderna con nuestro mundo patrimonial, la nota más destacada es el crecimiento, en proporciones cada vez mayores, de las situaciones amparadas por relaciones obligatorias, frente al número casi constante, si no disminuido, de las protegidas mediante relaciones reales.

Pero no sólo el número es lo que ha aumentado, sino también la importancia social de dichas relaciones. El medio de vida de la clase más numerosa se ampara bajo una forma de relación obligatoria: el contrato de trabajo. El siervo, el esclavo, trabajaban en base a relaciones casi reales; el obrero, el empleado, no. Hoy casi nadie es propietario de una vivienda, así todos suelen ser arrendatarios; los derechos de crédito, especialmente los incorporados a títulos valores, son el componente central de las relaciones patrimoniales. Las es-

estructuras básicas de la sociedad son actualmente, en su mayoría, relaciones obligatorias. En conclusión: "Del mismo modo que no parece ya prudente admitir el principio "res mobilis, res vilis", resulta anacrónico sostener la importancia primaria en la vida económica de las relaciones reales".<sup>61</sup>

Es digno de resaltarse que esta realidad de hoy no es algo surgido de pronto. Hay todo un largo proceso histórico de progresivo incremento de la importancia de los derechos de crédito.

Como observa Castán, en los pueblos primitivos sólo debieron existir derechos reales, por ser los más simples y los más conformes con la mentalidad primitiva. En una segunda fase, aparece el 'nexum', que significa una especie de derecho real sobre la persona del deudor, aunque incluya ya la idea de un deber de conducta de éste.

Al admitirse la responsabilidad patrimonial por deudas, aparece el moderno concepto de obligación, y con ello comienza a crecer su importancia. En efecto, la idea de un poder sobre la conducta de otra persona no podía tener éxito mientras tal poder no estuviera amparado en los supuestos de no prestación voluntaria. Pero, en tanto ese amparo consistiere en un poder absoluto sobre la persona del deudor, aunque seguro para el acreedor, era poco ventajoso para el deudor. La idea de responsabilidad patrimonial por deudas es el primer paso importante en la vida de los derechos de crédito.

En la actualidad estamos presenciando el comienzo de otra fase: la de la protección de los derechos de crédito frente a terceros. Era poco interesante ser acreedor cuando el derecho de crédito no permitía, llegado el caso de un incumplimiento, un medio de satisfacción mediante la acción directa del acreedor. Pero cuando las relaciones sociales más importantes se confían a la protección de los derechos de crédito no basta ya esta posible actuación substitutiva sobre el patrimonio del deudor, se requiere además una especial protección de las relaciones de obligación frente a terceros, que las puedan impugnar. Si la base del patrimonio son relaciones de crédito, éstas requieren una estabilidad, una seguridad, no sólo frente a la conducta del deudor, sino también frente a las actuaciones de terceros.

Así poco a poco, van creándose de la misma manera que se realizó para los derechos reales, una serie de medios especiales de protección frente a terceros de las relaciones de crédito.

Hay algo que puede ayudar a acelerar este proceso. El establecer un nuevo planteamiento general de su eficacia frente a terceros, librándolo del prejuicio propio de la formulación clásica de la distinción entre derechos reales y de crédito. No hay porqué fijar como criterio de división la diversa eficacia, de unos y otros, frente a terceros.

El privilegio es, precisamente, uno de los medios creados para establecer la protección frente a terceros de los derechos de crédito.

<sup>61</sup> Ramón García de Haro. *Op. cit.*, págs. 93 y 94.

**Justificante particular.** Base obligada en este examen, si buscamos una profundización de lo que acertadamente sostiene la doctrina laboral, debe ser el estudio de la causa de la relación de trabajo, porque ella es quien señala la conveniencia de otorgarle un privilegio al crédito salarial, como la oportunidad de las demás medidas de protección.

Por causa o función económico-social de la relación de trabajo debe entenderse la prestación retribuida de servicios, que se ejercen, en el seno de una empresa. Es decir, la ley reconoce la relación de trabajo como relación jurídica, en virtud de que cumple una función económico-social que es la prestación de servicios en una empresa y, en atención a la eficaz consecución de dicha función, establece una adecuada regulación de la misma. Igual que reconoce y regula la relación de compraventa en atención a su función social: la circulación de los bienes. Asimismo lo hace con otras muchas relaciones jurídicas.

Por la especial importancia de la función que cubre la relación de trabajo, puesto que de ella dependen la producción nacional y el mantenimiento económico de la parte más numerosa de la población, la ley le otorga una especialísima protección que se manifiesta en caso de colisión con otras situaciones, y, en general, siempre que algún hecho pueda suponer un obstáculo a su efectiva consecución.

Puede ocurrir que, en el momento de intentar hacer efectivo por vía de ejecución forzosa el salario de un trabajador, su crédito entre en colisión con otras relaciones reales o personales, que recaigan sobre los mismos bienes en los que se pretende ejecutar el crédito laboral. La justicia exige que en atención a la especial importancia de la relación de trabajo, se decrete para tales supuestos un privilegio a su favor, de forma que los créditos laborales sean considerados como preferentes.<sup>22</sup>

## **5. Surgimiento de la protección**

Todas las razones expuestas en el apartado anterior explican por qué la institución de un privilegio a favor de los trabajadores por el importe de sus créditos haya sido una de las primeras medidas de protección de que hayan gozado los obreros.

En realidad, puede decirse que fueron anteriores al surgimiento y, desde luego, al desarrollo de la legislación laboral, porque nacieron con la reglamentación de la graduación de créditos contenida en las legislaciones civil y comercial.

Al reglamentarse el concurso y la quiebra, fue indispensable establecer una jerarquía de los créditos y al efectuarla hubo que darle una posición preferente a estos créditos laborales. No surgieron entonces como una institución netamente laboral, sino en las legisla-

<sup>22</sup> Ramón García de Haro. *Op. cit.*, págs. 220, 227, 228 y 229.

ciones civil y mercantil, al tratar éstas de solucionar equitativamente el problema de la concurrencia de los créditos. Veamos cómo era esa regulación.

### **LEGISLACION EXTRANJERA**

**Legislación Francesa.** El desarrollo de los privilegios se ha realizado poco a poco en la Legislación Francesa.

La fracción IV del artículo 2101 del Código Civil consignó un privilegio general en favor de los domésticos.

“Art. 2101: Los créditos privilegiados sobre la generalidad de los muebles son los que en seguida se expresan y se colocarán en el orden siguiente: . . . IV. Los salarios de los domésticos (gens de service), correspondientes al año vencido ya los que se adeuden por el año corra.”

El artículo 2104 del mismo Código Civil extendía los privilegios del artículo 2101 a los inmuebles en caso de que no existieran bienes muebles suficientes.

El Código de Comercio consignó también un privilegio de carácter general, en beneficio de personas empleadas en negociaciones que tuvieran carácter mercantil.

El artículo 549 del Código de Comercio otorgó un privilegio general, que se colocó en mismo orden del concedido por el artículo 2101, fracción IV, del Código Civil a los domésticos, para todos los obreros empleados en establecimientos comerciales.

Como fácilmente se nota, otorgaba la Legislación Francesa un privilegio general a dos grupos de trabajadores, a los domésticos y a los obreros empleados en establecimientos con carácter comercial; los créditos de estos trabajadores eran preferentes respecto de cualesquiera otros, hecha excepción de los gastos de justicia del concurso, de los gastos de funeral y de los motivados por la última enfermedad del concursado; el privilegio se extendía a todos los bienes del deudor, inclusive los gravados con prenda o hipoteca.

Aparte de este privilegio general, que no se extendía a todos los trabajadores, el Derecho Francés admitía una serie de privilegios especiales en favor de algunos grupos de trabajadores.

Un decreto de la Convención concedió a los trabajadores al servicio de contratistas de obras públicas del Estado, un privilegio sobre las sumas que aún se adeudaran al contratista en el momento del concurso.

El artículo 1798 del Código Civil concedió acción a los trabajadores contra el dueño de la obra por las sumas que adeudara al empresario en los casos en que éste se hubiere encargado de la construcción de una obra mediante el contrato de obra a precio alzado.

El artículo 2101, fracción I, del Código Civil otorgaba un privilegio especial, sobre el precio de la cosecha, a los que hubieran trabajado en ella.

El artículo 2103, fracción IV, concedía también un privilegio a los arquitectos, albañiles y demás personas empleadas en la construcción y reparación de edificios, puentes, canales, etc.

Lo interesante de estos dos últimos privilegios es que entraban antes de la hipoteca que se hubiere constituido sobre el inmueble.

Finalmente el artículo 191 del Código de Comercio contenía privilegios especiales y se referían al precio de las naves. De dicho precio debían pagarse los salarios de las personas encargadas de cuidar la nave desde que entraba a puerto hasta su venta y los salarios del capitán y de la tripulación del último viaje; el mismo artículo concedía un privilegio especial a los obreros empleados en la construcción de la nave por el precio que aún adeudara el comprador.

Esta Legislación Francesa ha sido más tarde reformada y adicionada.

Legislación Alemana. El Derecho Alemán sobre la materia data del año de 1877. El artículo 61 de la Ley sobre Quiebras concedió un privilegio a todos los trabajadores por los salarios que se les adeudaran por el año anterior a la apertura de la quiebra.

### **EL DERECHO MEXICANO ANTERIOR A 1917**

Nuestros Códigos Civil y de Comercio concedieron privilegios en favor de los trabajadores en forma parecida al Derecho Francés, aunque no fueron tan amplios como los del mencionado derecho. Los créditos hipotecarios o prendarios, así como los garantizados con un derecho real, por no tener necesidad de entrar a concurso, privaban siempre sobre los créditos provenientes de trabajo.

El Código de Comercio en el artículo 1002, fracción I, inciso F; y en el 1003, fracción I, consignó un privilegio general en favor de los trabajadores de establecimientos mercantiles, incluidos los dependientes de comercio, sobre los bienes muebles y, a falta de éstos, sobre los inmuebles, pero siempre excluidas las hipotecas, por los salarios adeudados en los seis meses anteriores a la quiebra.

El artículo 1956, fracción IV, del Código Civil de 1884, declaraba acreedores de tercera clase en los concursos, a los trabajadores por salarios de cualesquiera servicios particulares o domésticos por las dos últimas anualidades. También se concedió un privilegio especial a los campesinos que hubieran intervenido en la cosecha y otro a las personas que participaran en la reparación o construcción de bienes inmuebles.

### **6. Insuficiencia de la protección tradicional**

Pero esa protección tradicional contenida en la legislación civil y comercial no se consideró suficiente a medida que iba ganando terreno la preocupación por proteger al trabajador, así como también con el avance y perfeccionamiento del Derecho del Trabajo.

Los defectos encontrados a la regulación hecha por las legislaciones civil y mercantil, entre otros, fueron los siguientes:

a) La protección sólo llegaba en los casos extremos de quiebra o concurso, sin tomar en cuenta que existen otros casos de dificultad de pago en que se carecía de protección para los trabajadores. El obrero debía esperar a lo peor para poder gozar de la protección.

b) Los trámites procesales de la quiebra o del concurso son notoriamente lentos y engorrosos. Obligar al trabajador a esperar su terminación para poder cobrar sus salarios, está en franca contradicción con el carácter alimenticio de los mismos, carácter que le da, obviamente, la nota de ser urgentes. Un salario cobrado a los dos o tres años de ganado pierde toda significación de tal.

c) El crédito por salarios no se colocaba en el orden de prelación en primer término, sino que, generalmente, se les mencionaba después de los gastos de la quiebra o del concurso; de las deudas por impuestos; de los gastos de funeral y de los motivados por la última enfermedad del quebrado o concursado, lo que significaba en la mayoría de los casos que el crédito por salarios no pudiera cobrarse a pesar de su supuesta condición privilegiada.

Estas fallas demostraban que la protección otorgada por las legislaciones civil y mercantil no era suficiente y que era necesario sustituirla, o por lo menos complementarla con medidas de protección más enérgicas y eficaces.

Los defectos enunciados también explican que si bien se trata de una materia que, por su propia naturaleza, debería ser tratada por la legislación civil o mercantil sea abordada cada vez con mayor frecuencia por la legislación y la doctrina laboral. Fenómeno que no constituye una simple repetición pleonástica e innecesaria, ni responde a un simple deseo de divulgación. Obedece a la imperiosa necesidad de regular la institución del privilegio de acuerdo con los principios del Derecho Laboral para que resulte más práctica y eficaz en la consecución de la protección del salario. De ahí que no estemos de acuerdo con aquellos autores que opinan que es una materia propia del Derecho Privado, más bien creemos que se trata de un tema que debería ser objeto de un estudio más profundo por parte de la Jurisprudencia Técnica.

Todas las imperfecciones señaladas y contenidas en las legislaciones civil y mercantil y a la que hemos llamado protección tradicional debían ser superadas dándole un nuevo tratamiento a la materia.

Las nuevas medidas de protección a los créditos laborales en caso de caer en una colisión de derechos con otras relaciones jurídicas, perseguirían principalmente:

Primero. Que los créditos laborales gozaran del derecho a obtener el cobro inmediato de los mismos, prescindiendo de los procedimientos colectivos como la quiebra, el concurso, la sucesión, la liquidación. No basta una prelación en el orden; es necesaria una anticipación correlativa en el tiempo.

Segundo. La protección debe corresponder no sólo en las hipótesis de extremo como lo son el concurso y la quiebra; sino también en otros casos en que se presenta colisión de derechos. Por ejemplo en persecuciones individuales.

Tercero. Dada la naturaleza del crédito por salarios debe tener un lugar preferentísimo en el orden de pago. No debe estar por abajo de otros créditos cuya naturaleza exija menor emergencia.

Respecto al logro de estas metas aún las diversas legislaciones, tanto las nacionales de los diversos países como la internacional, se encuentran en etapas de evolución; todavía hay muchas deficiencias por cubrir y logros que alcanzar.

### **LA LEGISLACION MEXICANA VIGENTE**

Afortunadamente la Legislación Mexicana vigente ha superado la etapa de la protección tradicional. Existen textos legales tanto constitucionales como netamente laborales, fiscales, civiles, así como adhesiones a tratados internacionales cuyo contenido supera ventajosamente a la protección tradicionalmente otorgada por las legislaciones civil y comercial. Creando una regulación protectora referente a los créditos laborales que en muchos sentidos marca la pauta a seguir.

Sin embargo, existen aún ciertas incongruencias legales, así como interpretaciones contradictorias que es necesario superar.

La confirmación de las anteriores aseveraciones se hace en el siguiente capítulo en el cual se tratan los problemas de los privilegios laborales en relación directa con nuestro derecho vigente.



## CAPITULO V

### **EL PRIVILEGIO DE LOS CREDITOS LABORALES EN EL DERECHO MEXICANO**

#### **1. Concepto de privilegio**

Antes de entrar al estudio de la problemática, en el Derecho Mexicano, acerca de los privilegios laborales, es pertinente proponer un concepto de privilegio.

En la doctrina mexicana del Derecho del Trabajo no se encuentra dicho concepto definido y analizado, pues exclusivamente ha dirigido sus investigaciones a resolver los problemas de aplicación del privilegio sin haberse preguntado sobre su concepto, naturaleza, definición, justificación, etc. Esto, en ocasiones, trae como resultado la complicación en la resolución de los problemas substantivos y procesales del privilegio. Por lo que para obtener mayor claridad en los mencionados problemas es necesario partir de una definición de privilegio.

En principio toda situación jurídica es eficaz frente a los terceros. La actuación del Derecho es, precisamente, la organización de la vida social; naturalmente el Derecho quiere que esta organización sea respetada por todos. Por lo tanto, en principio, toda situación jurídica es eficaz frente a terceros.

Sin embargo, se dan casos en que las relaciones jurídicas quedan ineficaces frente a terceros. El origen de esa ineficacia se descubre pensando en los obstáculos opinibles a tal eficacia general. Existen dos. En primer lugar, las posibles injusticias que acarrearía el que a un tercero que violase una relación desconocida se le pudiesen exigir siempre responsabilidades. En segundo lugar, que la eficacia de una relación traiga aparejada un conflicto con otra igualmente eficaz. En el primer caso, hay un problema de constatación oficial de las relaciones. En el segundo, un supuesto de concurrencia o colisión de situaciones jurídicas.

Para efectos del estudio del privilegio, nos interesa, principalmente, el supuesto de concurrencia de situaciones jurídicas entre sí.

La concurrencia puede darse, en general, entre relaciones reales, o entre relaciones personales, o bien entre relaciones reales y personales.

Cuando existen dos relaciones en colisión se plantea un problema al ordenamiento jurídico. Para resolverlo es necesario echar mano de diversos criterios de solución. Entre otros están los siguientes:

a) Investigar la razón del porqué ha reconocido el ordenamiento jurídico a cada una de las relaciones en colisión, para saber si alguna de ellas tiene una trascendencia tal que sea necesario mantenerla y sostenerla debido a su importancia, a pesar de otras contradictorias.

Es este el momento de la actuación de las prelación o privilegios acordados por la ley en virtud de la función económico-social de la relación jurídica a la que se le da esa especial protección.

La importancia de la función económico-social puede ser singularmente relevante lo mismo en relaciones reales que en relaciones de crédito. De aquí que los privilegios puedan beneficiar lo mismo a unas que a otras.

b) Si ninguna de las relaciones en colisión implica tales condiciones, entonces el ordenamiento jurídico deberá acudir a la seguridad del tráfico, postergando aquella relación cuya ineficacia no provoque conflictos especiales.

En efecto, si ninguna de las relaciones en conflicto tiene una función económica o social especialmente digna de protección, entonces es lógico que, en la colisión, se recurra a dejar ineficaz aquella que cause menos estragos económicos y sociales, es decir la que no ponga en peligro la seguridad del tráfico.

c) No existiendo razones especiales en favor de una u otra de las relaciones en pugna se puede acordar el triunfo de la primera en el tiempo.

d) Por último, si no hubiere constancia de prioridad temporal, se podrá optar por la ineficacia parcial de las dos relaciones, procediéndose al prorrateo, o sea el reparto proporcional.

### **DEFINICION DE PRIVILEGIO**

Planteado el problema en los anteriores términos se propone el siguiente concepto de privilegio:

Existe un privilegio siempre que la Ley, en atención a la especial importancia de la función económico-social de una relación jurídica, decreta que en caso de concurrir los derechos subjetivos de ella emanados con los derivados de otras relaciones a ella contradictorias, prevalezcan los derechos de dicha relación en cuanto a grado, prelación y oportunidad.

En conclusión, una relación jurídica puede quedar socialmente ineficaz, es decir no llegar a cumplir su función económico-social por producirse una colisión de relaciones jurídicas de modo que, al resultar incompatible su coexistencia, el Derecho se ve obligado a dejar ineficaz a una de ellas o a posponer su cumplimiento.

Mediante el privilegio la Ley resuelve esa colisión de relaciones dando preferencia a alguna de ellas. Preferencia que se concede, precisamente, en razón de la función económico-social de la relación protegida.

## **LA PROTECCION ESPECIAL DE LA RELACION DE TRABAJO**

Por la singular importancia de la función que realiza la relación de trabajo, pues de ella dependen la producción nacional y el mantenimiento económico de la parte más numerosa de la población como lo es la clase trabajadora, la ley le otorga una especial protección que se manifiesta, en general, siempre que algún hecho pueda suponer un obstáculo a su efectividad, como lo hemos estudiado en capítulos anteriores al analizar las diferentes medidas de protección al salario; y en particular, se manifiesta dicha protección especial, en caso de colisión de los créditos laborales con otros derechos, mediante la concesión, a los mencionados créditos, de un privilegio.

En efecto, puede ocurrir que, en el momento de intentar un trabajador hacer efectivos por vía de ejecución forzosa sus salarios o el importe de sus indemnizaciones legales, los créditos a éste concedidos entren en colisión con otras relaciones reales u obligatorias, que recaigan sobre los mismos bienes en los que pretenda ejecutarse los créditos laborales. La justicia exige que, en consideración a la especial importancia de la función económico-social de la relación de trabajo, se decrete para tales supuestos un privilegio en su favor, en tal forma que los créditos laborales sean considerados como preferentes.

El Derecho Mexicano del trabajo establece para tal fin una serie de privilegios que plantean una cadena de problemas substantivos y procesales que estudiaremos en los apartados próximos.

### **2. Fundamento legal del privilegio**

Los privilegios sólo pueden existir en virtud de un texto legal; en este punto es unánime la doctrina y la razón consiste en que todo privilegio es una excepción a la regla general que consigna la igualdad de trato para todos los acreedores.

Respecto al fundamento legal de los privilegios laborales en el Derecho Mexicano encontramos los siguientes textos legales que sustentan directamente tales privilegios: Artículos 123, fracción XXIII de la Constitución; 36, 97 y 152 de la Ley Federal del Trabajo; 10 del Código Fiscal de la Federación; 262 de la Ley de Quiebras; 136 de la Ley del Seguro Social; 2989 del Código Civil del Distrito y Territorios Federales. Existen, además, otros preceptos íntimamente relacionados con los enumerados que en el momento oportuno se citarán.

### **3. Objeto del privilegio**

De acuerdo con los bienes a que afectan, se han dividido los privilegios en dos clases:

**Generales.** Son aquellos que dan preferencia a un crédito sobre todos los demás y en relación con todos los bienes del deudor.

**Especiales.** Aquellos que dan preferencia a un crédito sobre todos los demás, pero con relación a determinados bienes del deudor.

Del análisis de los preceptos legales vigentes en el Derecho Mexicano encontramos que en ciertos casos la preferencia se concede respecto a todos los bienes del deudor (privilegio general); en otras se concede sólo respecto a determinados bienes (privilegio especial). Es decir existe un privilegio laboral general y otro especial.

a) **Privilegio general.** Está regulado, principalmente, por los artículos: 123, fracción XXIII, de la Constitución; 97 de la Ley Federal del Trabajo y 2989 del Código Civil del Distrito.

El artículo 123, fracción XXIII, de la Constitución Federal, dice:

"Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;"

El artículo 97 de la Ley Laboral afirma:

"Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra o sucesión para que se les paguen los créditos que tengan por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones. Deducirán su reclamación ante las autoridades de trabajo que corresponda y en cumplimiento de la resolución que se dicte, se enajenarán inmediatamente los bienes que sean necesarios para que los créditos de que se trate sean pagados preferentemente a cualesquiera otros."

El artículo 2989 del Código Civil para el Distrito Federal sostiene:

"Los trabajadores no necesitan entrar al concurso para que se les paguen los créditos que tengan por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones. Deducirán su reclamación ante la autoridad que corresponda y, en cumplimiento de la resolución que se dicte, se enajenarán los bienes que sean necesarios para que los créditos de que se trata se paguen preferentemente a cualesquiera otros."

De la lectura de los preceptos transcritos se desprende que en ningún momento señalan un bien o bienes determinados como garantía del privilegio concedido; por el contrario haciendo uso de una fórmula muy general ordenan que: en cumplimiento de la resolución que se dicte se enajenarán inmediatamente los bienes que sean necesarios para que los créditos de que se trata sean pagados preferentemente a cualesquiera otros. Al no señalar la Ley determinados bienes específicamente afectados a garantizar el privilegio entran en función las garantías generales.

El que está obligado responde con todos sus bienes presentes y futuros, el artículo 2964 del Código Civil del Distrito Federal, afir-

ma: "El deudor responde del cumplimiento de sus obligaciones con todos sus bienes, con excepción de aquellos que, conforme a la Ley, son inalienables o no embargables".

El precepto establece no sólo la responsabilidad ilimitada de todo deudor, persona física o moral, sino la afectación al cumplimiento de esa responsabilidad de todos sus bienes presentes, así como los que pueda adquirir con posterioridad.

Mientras una persona cumple con sus obligaciones no se aplica el artículo 2964. Pero cuando hay un incumplimiento, entonces el artículo mencionado tiene plena aplicación, en función de establecer una garantía general para las deudas de una persona determinada.

De todo lo anterior se infiere que el privilegio analizado encaja perfectamente entre los llamados generales, dado que recae sobre todos los bienes del deudor.

b) **Privilegio especial.** En el Capítulo XV de la Ley Federal del Trabajo que regula el "Trabajo en el Mar y Vías Navegables", se observa que los salarios devengados por la tripulación son objeto de una protección singular. En efecto, el artículo 152 de la Ley mencionada ordena:

"El buque con sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes estará afecto a la responsabilidad de los salarios devengados por la tripulación ajustada a sueldo o por viaje, debiéndose hacer la liquidación y el pago en el intermedio de una expedición a otra.

Emprendida una nueva expedición, perderán la preferencia los créditos de aquella clase, procedentes de la anterior."

Como se puede observar el artículo expresamente ordena que la embarcación, sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes, estarán afectos a la responsabilidad de los salarios devengados por la tripulación. Esto significa el establecimiento de una preferencia a favor de los créditos por salarios devengados sobre bienes determinados, siendo éstos el buque unido a los objetos descritos.

Por estar afectos bienes determinados para garantizar la preferencia, debemos clasificar este privilegio entre los llamados especiales.

En fin, desde el punto de vista de los bienes a que afectan, el Derecho Mexicano establece privilegios de dos clases: un privilegio general regulado por los artículos: 123, fracción XXIII, de la Constitución; 97 de la Ley Federal del Trabajo y 2989 del Código Civil para el Distrito Federal. Además un privilegio especial regulado por el artículo 152 de la Ley Federal del Trabajo.

Dada la gran importancia del privilegio general, derivada de la magnitud de su radio de acción, ya que su protección alcanza a los créditos laborales nacidos de cualquier relación subordinada de trabajo, concentraremos nuestro estudio en él. Incidentalmente nos referiremos al privilegio especial, el cual comprende una esfera más reducida de protección, pues sus beneficios se proyectan únicamente sobre los tripulantes de embarcaciones y demás cuerpos flotantes nacionales.

#### **4. Rango del privilegio**

En este apartado corresponde analizar el rango o jerarquía del privilegio, es decir, estudiar si los créditos laborales privilegiados tienen preferencia sobre cualesquiera otros créditos independientemente de su naturaleza, hipótesis en la cual estaremos frente a un privilegio absoluto; o si, por el contrario, son postergados por otros créditos, nos encontraremos ante un privilegio relativo.

Las legislaciones que conservan todavía la forma tradicional del beneficio, o sea aquellas cuya protección nace de las legislaciones civil y mercantil; las cuales conciben aún el privilegio dentro de los cánones y principios de las mencionadas legislaciones, ordenan que algunos créditos deben cobrarse con anterioridad a los créditos laborales privilegiados. Generalmente son los mismos: los gastos de procedimiento y liquidación; gastos de funerales del deudor; gastos provocados por su última enfermedad; los créditos hipotecarios y prendarios; los adeudos por impuestos.

Lo grave y peligroso de esta posición, como se ha observado, es que en la mayoría de las ocasiones los créditos laborales no pueden cobrarse a pesar de su supuesta condición de privilegiados.

Dichos defectos explican el porqué la materia del privilegio ha sido abordada cada vez con mayor frecuencia por la legislación y la doctrina laboral, obedeciendo a la imperiosa necesidad del regular la institución del privilegio de acuerdo con los principios del Derecho Laboral. Producto de esta corriente es la posición de varias legislaciones en que los créditos por salarios tienen preferencia sobre cualquier otro crédito. Es el caso de Austria, Nicaragua, Suiza.

En seguida investigaremos cuál es la postura de la legislación laboral mexicana al respecto. Mas antes de empezar es necesaria la siguiente aclaración.

Desde el punto de vista patrimonial el patrono de un trabajador, ya sea una persona física o una persona moral, en cualquier momento que se le examine, siempre tendrá la situación de acreedor o deudor. Siempre habrá personas que sean sus deudores y personas que sean sus acreedores. El privilegio es, precisamente, una de las formas de protección al salario en contra de los acreedores del patrono.

Los acreedores ante los que es responsable el patrono no son todos de la misma naturaleza. Hay una clasificación básica de ellos, la que los separa en acreedores ordinarios, comunes o particulares y acreedores públicos o estatales. Dicho en otra forma, la empresa responde ante créditos comunes o particulares y por créditos del Estado.

Teniendo presente la anterior clasificación de los créditos, verificaremos si los privilegios laborales en el Derecho Mexicano se imponen sobre toda clase de créditos, cualquiera que sea su naturaleza; o si, por el contrario son postpuestos por otros derechos de preferencia, es decir, constataremos si son privilegios absolutos o relativos.

### **A. Preferencia de los créditos laborales privilegiados sobre los créditos comunes**

Al entrar en colisión los créditos laborales con los créditos comunes, se ha aceptado, generalmente, tanto por la doctrina, como por la legislación y la jurisprudencia, el triunfo de los laborales, en virtud de su privilegio. Sin embargo, ha suscitado numerosos problemas dicha preferencia respecto a los créditos hipotecarios. Es este terreno donde más cuestiones doctrinarias, legales y prácticas ha despertado la realización de los privilegios laborales. Se ha establecido una polémica, dividiéndose las posiciones, entre aquellos que opinan que los privilegios laborales no deben privar sobre los privilegios hipotecarios y los que piensan que debe existir preferencia de los créditos laborales.

Argumentan los defensores de los créditos hipotecarios, que la hipoteca es un derecho real; que el acreedor hipotecario no necesita entrar al concurso o la quiebra, para lo cual citan los artículos: 1929, fracción II, del Código Civil de 1884; 2981 del Código Civil vigente del Distrito Federal, y 126, 218, 261, fracción V, 263 y 308 de la Ley de Quiebras. Sobre todo, afirman los partidarios de esta tesis, la acción persecutoria es de la esencia de la hipoteca y ningún tercero puede oponerse a su ejercicio; en razón de esto, se concluye en el sentido de que el privilegio otorgado por la Constitución a los trabajadores, aun de carácter general, no puede privar sobre los derechos reales de crédito sin destruir su esencia.

Contestando a tal afirmación el maestro Mario de la Cueva afirma:

“No creemos que la objeción sea válida, pues no es exacto que sea de la esencia de la hipoteca la inexistencia de privilegios generales, ya que los acepta el derecho francés; y este mismo derecho no el derecho francés del Trabajo, sino el civil de ese país y desde la aparición del Código Napoleón, estableció un privilegio general, de grado superior a la hipoteca, en favor de los domésticos; también el Código de Comercio francés consignó un privilegio análogo en beneficio de todos los obreros de establecimientos mercantiles. Ahora bien, con no ser cierto que la esencia de la hipoteca se destruya con la existencia de privilegios generales que priven sobre ella, el derecho del trabajo de todos los países se orientó desde el siglo pasado en el sentido de hacer privar los créditos de trabajo sobre los hipotecarios; la Ley alemana de Quiebras lo indica claramente, así como el derecho belga; y la moderna legislación española confirmó esta tendencia. La fuente de inspiración del constituyente de 1917 no pudo ser otra que esas leyes, de manera que es forzoso aceptar la interpretación de la Corte; es cierto que el privilegio otorgado por la Constitución es más amplio que el concedido por las leyes de otros países, pero ello es resultado de lo que varias veces hemos dicho sobre que el artículo 123 de nuestra Constitución mejoró al derecho

del trabajo que, en 1917, regía en las principales naciones; y en todo caso, la mayor liberalidad de nuestro legislador no puede hacer nugatoria la prevención."<sup>63</sup>

Es decir, estamos aquí ante el prejuicio derivado de una posición civilista que impide admitir que algunos derechos de crédito prevalezcan sobre derechos reales, posición que en la doctrina llevó a concebir al privilegio como un derecho real. Nos encontramos frente un extrañarse injustificado ante la idea de que un derecho de crédito prevalezca sobre un derecho real. Una reacción fuera de lugar, ante una supuesta ruptura a los principios hipotecarios. Fuera de lugar, porque de acuerdo con el concepto oportunamente aceptado de privilegio, la ruptura no existe, sino que encaja perfectamente dentro de lo que Ramón García de Haro llama: "principios generales de solución de concurrencias entre situaciones jurídicas".<sup>64</sup>

Ya hemos dicho que el concepto de privilegio se aclara en el momento que se le estudia como criterio para resolver una colisión de situaciones jurídicas. Hemos dicho que cuando entran diferentes relaciones jurídicas en colisión, la Ley, atendiendo diferentes criterios de resolución de colisiones hace una discriminación entre las relaciones concurrentes, prefiriendo a unas y postergando a otras.

Ahora bien, no es extraña la preferencia que desde tiempos antiguos se les ha concedido a los créditos por trabajo, en las diferentes regulaciones legales, no laborales, sino civiles y mercantiles. De lo cual resulta que los privilegios laborales no son incongruentes con los principios del Derecho Privado. Realmente estos privilegios desbordan los principios hipotecarios, pero no de un modo arbitrario, sino como resultado de su integración en la unidad total del ordenamiento jurídico. La finalidad del Derecho no es, en exclusiva, la salvaguarda de unos principios técnicos, verbigracia los hipotecarios; sino la justicia. Si se aíslan los principios hipotecarios del resto del derecho, así es imposible conjugar, con ellos, los privilegios laborales y en general cualquier crédito privilegiado. Si sólo observamos, al tratar de solucionar el problema de concurrencia de relaciones jurídicas, los principios hipotecarios, nos resultará absurdo que un simple crédito, como son los salarios, sea preferido a una hipoteca. Pero si nos damos cuenta de que los principios hipotecarios están integrados en un conjunto más amplio de principios de solución de colisión de relaciones jurídicas, lo encontraremos absolutamente normal siempre que concorra otro de esos principios. En el caso de los privilegios laborales la prioridad, como lo hemos afirmado, se concede por razón de la especial importancia de la función económico-social de la relación de trabajo y de los créditos que de ella se derivan. Los privilegios laborales desbordan los principios hipotecarios, pero en virtud de obedecer a otros principios superiores y complementarios que engarzan con las más claras exigencias de justicia.

<sup>63</sup> Mario de la Cueva. *Op. cit.*, págs. 729 y 730.

<sup>64</sup> Ramón García de Haro. *Op. cit.*, pág. 258.



En resumen, no cabe hablar de incongruencia entre los privilegios laborales y los principios hipotecarios, o de destrucción, en virtud de aquellos privilegios, de la esencia de la hipoteca; sino sólo de excepción. Es decir, una excepción obligada como consecuencia de exigencias especiales.

Excepción, que por serlo, sólo podría admitirse por así establecerlo una norma expresamente. Afortunadamente, en el caso del Derecho Mexicano, existe un precepto de jerarquía máxima que fundamenta dicha excepción, es el artículo 123 en su fracción XXIII, así como otras normas de menor grado que vienen a complementar y perfeccionar la institución constitucional de los privilegios laborales.

En efecto, la fracción XXIII del artículo 123 de la Constitución no deja lugar a dudas al afirmar que: "Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o quiebra";

Textos similares encontramos en los artículos 97 de la Ley Federal del Trabajo y 2989 del Código Civil del Distrito Federal.

Esta preferencia absoluta de los créditos laborales sobre los acreedores ordinarios también ha sido aceptada y consagrada en el terreno internacional, así encontramos que el llamado "Convenio sobre la protección del salario" adoptado el primero de julio de 1949 por la Organización Internacional del Trabajo y señalado con el número 95, en su artículo 11 dispone:

### Artículo 11

"1. En caso de quiebra o liquidación judicial de una empresa, los trabajadores empleados en la misma deberán ser considerados como acreedores preferentes, en lo que respecta a los salarios que se les deba por los servicios prestados durante un periodo anterior a la quiebra o a la liquidación judicial, que será determinado por la legislación nacional, o en lo que concierne a los salarios que no excedan de una suma fijada por la legislación nacional.

2. El salario que constituya un crédito preferente se deberá pagar íntegramente, antes de que los acreedores ordinarios puedan reclamar la parte del activo que les corresponda."

México ratificó el mencionado convenio el día 27 de septiembre de 1955 ante la Organización Internacional del Trabajo, el decreto correspondiente fué publicado en el "Diario Oficial" del 12 de diciembre de 1955.<sup>65</sup>

También se ha esgrimido, en contra de la preferencia de los créditos laborales sobre los hipotecarios, el artículo 642 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo contenido textual es el siguiente:

<sup>65</sup> Al final de esta tesis agregamos como apéndice el texto completo del Convenio número 95 de la O.I.T. y su Recomendación respectiva.

"Art. 642. El acreedor que se adjudique la cosa reconocerá a los demás hipotecarios sus créditos para pagarlos al vencimiento de sus escrituras, y entregará al deudor, al contado, lo que resulte libre del precio, después de hecho el pago."

El precepto, se afirma, impone el respeto de los créditos hipotecarios; el acreedor que se adjudique la cosa debe reconocer sus créditos a los hipotecarios para pagarlos en las fechas de los vencimientos y entregar al deudor el saldo que resultare. De lo que es posible inferir que los créditos hipotecarios tienen preferencia aún sobre los créditos de trabajo.

La argumentación no tiene fuerza por dos razones:

En primer lugar porque esto constituiría una posible contradicción entre el mencionado artículo 642 de la Ley Federal del Trabajo y la fracción XXIII del artículo 123 de la Constitución, y en el supuesto caso de que existiera ésta se resolvería a favor de la norma constitucional.

En segundo lugar, porque el artículo 642 no se propone resolver el problema de la preferencia de créditos, sino lo que debe hacerse cuando el acreedor se adjudique la cosa embargada y tiene como supuesto que el precio sea suficiente para cubrir todos los créditos.

Por todo lo anterior debemos concluir que en el Derecho Mexicano los privilegios laborales se imponen sobre todos los créditos comunes cualquiera que sea la naturaleza de éstos.

### **B. Preferencia de los créditos laborales privilegiados sobre los ingresos públicos**

Además de los créditos de carácter ordinario o común contra los que responde una empresa, también es responsable ante créditos estatales. Es decir, los patronos tienen como uno de sus acreedores al Estado. El trabajador, por lo tanto, tendrá en determinadas ocasiones, al pretender hacer efectivos sus créditos, la necesidad de enfrentarse a la persona jurídica más poderosa: el Estado. Pero antes de entrar propiamente en los problemas que ese confrontamiento plantea, es necesario fijar algunos conceptos.

#### **a) Los créditos del Estado**

El Estado es una persona jurídica, de la misma manera que los particulares tienen derechos y obligaciones, cuyos orígenes pueden ser muy diversos, así el Estado puede tener créditos a su favor y obligaciones a su cargo.

Ese derecho que tiene el Estado de recibir una cosa o dinero se denomina "crédito del Estado".<sup>66</sup>

<sup>66</sup> Gabino Fraga. *Derecho Administrativo*. 8a. Edición. 1960. Editorial Porrúa, S. A., págs. 422 y 423.

Los créditos del Estado se originan por causas diversas: impuestos, derechos, productos, aprovechamientos, impuestos extraordinarios, contribuciones, empréstitos, emisión de moneda, expropiaciones, servicios, donaciones, explotación de recursos naturales, etc.

Empero, se pueden dividir básicamente los medios de los que se vale el Estado para obtener los recursos necesarios para cumplir sus fines y atribuciones, en dos: Contractuales y Unilaterales.

En los primeros existe un acto de colaboración voluntaria, el particular, por medio de un contrato, proporciona al Estado los recursos que éste necesita. Aquí se localiza a los diversos actos jurídicos en que el Estado interviene convirtiéndolo en acreedor o deudor. Ese renglón lo llenan, principalmente, los llamados contratos administrativos.

En los segundos, los créditos del Estado tienen su origen en la manifestación unilateral de voluntad que se impone soberanamente a los particulares. El Estado no puede estar atenido a la voluntad de los particulares para obtener los recursos necesarios a su subsistencia, encontrándose por tanto obligado a recurrir a la colaboración forzosa, realizada mediante un acto unilateral que impone la particular una prestación pecuniaria. Aquí encontramos, en primer término, los créditos por concepto de impuestos.

#### **b) Concepto de ingreso público**

Los créditos del Estado ya provengan de operaciones contractuales o unilaterales, caen dentro del concepto de ingreso público.

Los ingresos públicos constituyen y comprenden todas las percepciones del Estado, tanto en efectivo, como en especie o en servicios; por lo que, dentro de los ingresos públicos, se consideran los recursos provenientes de la imposición, de la emisión de papel moneda, de la emisión y colocación de bonos y valores gubernamentales, de los empréstitos, de la explotación de recursos naturales, de las empresas del Estado; de las contraprestaciones requeridas por el Poder Público en pago de servicios de carácter administrativo prestados por él; los ingresos que percibe el Estado por actividades que no corresponden al desarrollo de sus funciones propias de derecho público o por la explotación de sus propios bienes; de las donaciones de particulares, etc. Estas percepciones o entradas, constituyen sus recursos financieros que, en una economía monetaria, pueden expresarse como cantidades de dinero que el Poder Público percibe para cubrir el gasto que implica el cumplimiento de sus funciones.

El concepto de ingreso público no es igual al de contribución o al de impuesto pues entre ellos existen diferencias de grado. El concepto de ingreso público es más amplio que los otros dos, y a su

vez, el de contribución tiene una mayor amplitud que el de impuesto; esto es, el impuesto es una forma de contribución y ésta una forma de ingreso público.<sup>67</sup>

Los impuestos son la principal fuente de ingresos normales del Estado; representan la relación que existe entre los particulares y el Poder Público, por la cual los primeros tienen la obligación de aportar, y el segundo el derecho de exigir, las cantidades fijadas unilateralmente por el Poder Público en las leyes impositivas, por lo que el impuesto es un acto compulsivo.

La contribución incluye, además de los recursos obtenidos por impuestos otras aportaciones de los particulares, tales como las provenientes de los pagos por servicios públicos, del usufructo de los bienes del Estado, etc.

También el Estado puede obtener recursos por otros medios diversos, como a través de empréstitos, por emisión de papel moneda, etc., que junto con los impuestos y las demás contribuciones constituyen los ingresos del Estado o sean los ingresos públicos.

Ahora bien, el renglón más importante de los ingresos del Estado, en situaciones normales, está constituido por los impuestos. Debido a esto, los tratadistas de finanzas públicas han elaborado toda una teoría acerca de la imposición y en ocasiones se refieren al sistema impositivo como el único renglón de ingresos públicos; por ello conviene hacer hincapié en que, si bien es cierto que los impuestos representan normalmente la proporción más importante de los recursos del Estado, ellos no constituyen el total; sin embargo, los principios formulados para la imposición son aplicables, en lo general, a los demás renglones de ingreso.

### c) El régimen privilegiado de los ingresos públicos

El Estado, como los particulares, también tiene derecho a exigir la ejecución de una obligación y, en particular, el pago de las sumas de dinero que por diferentes conceptos se le adeuden.

La situación del Estado como acreedor y como deudor, aún en los casos en que no interviene como Poder Público, presenta diferencias que principalmente se marcan en las prerrogativas especiales que al Estado se le reconocen en las leyes para hacer efectivos sus créditos.

Estas preferencias y prerrogativas se observan en las relaciones que establece el Estado para obtener recursos, ya sean contractuales o unilaterales.

En cuanto a los ingresos de origen contractual, aunque existe la tendencia de equiparar al Estado con los particulares para regu-

---

<sup>67</sup> Roberto Santillán López y Aniceto Rosas Figueroa. *Teoría General de las Finanzas Públicas y el Caso de México*. 1a. Edición. 1962. UNAM. Escuela Nacional de Economía. págs. 71 y 72.

lar las relaciones denominadas de derecho privado, los diferentes códigos no han podido prescindir de otorgar al Estado ciertos privilegios.

Además de algunas prerrogativas especiales que la legislación civil establece, como la hipoteca legal que tiene la Hacienda Pública sobre los bienes de los administradores de ella, en materia judicial existen diversos privilegios en favor del Estado.

Así, el Código Federal de Procedimientos Civiles de 31 de diciembre de 1942, dispone en su artículo 4o.:

“Artículo 4o. Las instituciones, servicios y dependencias de la Administración Pública de la Federación y de las entidades federativas tendrán, dentro del procedimiento judicial, en cualquier forma en que intervengan la misma situación que otra parte cualquiera: pero nunca podrá dictarse, en su contra, mandamiento de ejecución ni providencia de embargo, y estarán exentos de prestar las garantías que este código exija de las partes. Las resoluciones dictadas en su contra serán cumplimentadas por las autoridades correspondientes, dentro de los límites de sus atribuciones. La intervención que, en diversos casos, ordena la Ley se dé al Ministerio Público, no tendrá lugar cuando en el procedimiento intervenga ya el Procurador General de la República o uno de sus agentes, con cualquier carácter o representación.”

La excepción contenida por este artículo respecto a la regla de igualdad entre las partes, la explica la exposición de motivos del mismo Código Federal de Procedimientos Civiles, afirmando lo siguiente:

“Esta excepción se justifica porque no es posible que los órganos del poder se coaccionen a sí propios, y es imposible, dentro del Estado, que haya un poder superior al mismo poder estatal; y, respecto a las garantías, se juzga que el Estado es siempre solvente, pues es un principio general del derecho público, y en especial del derecho fiscal, que el Estado debe obtener de los habitantes del país los ingresos indispensables para cumplir sus fines, de manera que está siempre en posibilidad de contar con un patrimonio que le permita responder, en general, de sus obligaciones, sin necesidad de una garantía especial.”

Por otra parte, por regla general, la Hacienda Pública no entra en los juicios universales. Esto se desprende de los siguientes artículos del Código Federal de Procedimientos Civiles:

“Artículo 504. La Hacienda Pública Federal no entra en los juicios universales. Asegurados administrativamente los intereses que persiga, responderá, ante los tribunales federales, de las reclamaciones que se hagan contra la legitimidad de su procedimiento o la preferencia en los pagos de su crédito.

Artículo 505. Siempre que la Hacienda Pública proceda con arreglo al artículo anterior, el aseguramiento administrativo se practi-

cará en los bienes del concursado, y la controversia que resulte se ventilará entre el Ministerio Público y el síndico del concurso, conforme a las reglas del Libro Segundo.

**Artículo 506.** El juicio iniciado contra la Hacienda Pública Federal no suspende la tramitación del concurso; pero no podrá disponerse de los bienes concursados hasta que la sentencia de los tribunales federales cause ejecutoria."

Una cosa semejante acontece en los juicios de sucesión, el artículo 510 del mismo Código establece:

"En los juicios de sucesión, si la Federación es la heredera o legataria en concurrencia con los particulares, el juez de los autos remitirá, al de Distrito, copia de la cláusula respectiva y demás circunstancias conducentes, a efecto de que haga las declaraciones que correspondan.

**Artículo 511.** En el caso a que se refiere el artículo anterior, el juicio cuando haya controversia, se substanciará entre el Ministerio Público Federal y el albacea, conforme a las reglas del Libro Segundo. Aceptada la herencia o el legado y resuelta en su caso, la controversia en favor de la Federación, conocerá del juicio sucesorio el juez de distrito que corresponda."

En fin, el régimen exorbitante del derecho civil a que están sujetos los contratos administrativos comprende: reglas especiales respecto a la competencia del tribunal que debe conocer de ellos, requisitos y solemnidades especiales para su celebración; reglas relativas a su ejecución, interpretación y terminación, también especiales; normas privilegiadas respecto al proceso, etc.

En cuanto a los recursos que obtiene el Estado por medio de actos unilaterales también encontramos un régimen especial.

La recaudación implica todos los actos necesarios para hacer efectivos los créditos a favor del Fisco Federal, tales como constitución y liquidación del adeudo, en caso de que la Ley no deje dichas operaciones al mismo deudor o a otra persona; la recepción del pago, en caso de que sea voluntario, y el procedimiento coactivo, en caso de resistencia.

El procedimiento administrativo de apremio se conoce en nuestra legislación como el ejercicio de la llamada facultad económica coactiva. Misma que por estar regulada de una manera especial, ha sido discutida su constitucionalidad, pues los causantes la han objetado considerando que su ejercicio es violatorio de las garantías que otorgan los artículos 14, 16, 17 y 22 de la Constitución Federal. La jurisprudencia invariablemente ha sostenido la legalidad de tal ejercicio y los estudios doctrinales que sobre él se han hecho han llegado a igual conclusión.

También es peculiar el derecho de que goza el Fisco de no litigar en descubierto. Todo crédito fiscal en litigio debe estar garantizado convenientemente.

Al respecto se ha opinado: "en las deudas fiscales que proceden del impuesto, en negocios de contribuciones, aunque en ellos surja algún incidente que los haga contenciosos, el Fisco no pelea despojando, porque como despojo de las rentas que le pertenecen, se debe calificar la resistencia al pago del tributo exigido en nombre de la soberanía nacional. En esta clase de asuntos una doble presunción legitima esa máxima legal: la que de la Hacienda Pública es la dueña del impuesto que cobra y la de que el deudor que resiste o dilata el pago, es mero detentador."<sup>es</sup>

No podemos extender más el estudio de esta cuestión sólo lo podemos hacer en tal forma sumaria porque ella implica un desarrollo fuera de los propósitos de esta tesis. Sirva todo lo expuesto para dejar asentado que el Estado goza de un régimen especial y exorbitante del derecho común, para asegurar la efectividad de los ingresos públicos, ya provengan éstos de actos contractuales o unilaterales.

#### d) **Concurrencia entre ingresos públicos y créditos laborales privilegiados**

Se ocupa este apartado de investigar si los ingresos públicos, investidos de un régimen exorbitante al derecho común, en caso de entrar en colisión con los créditos laborales, se impone, nulificando en esa forma los privilegios laborales.

Consideramos que los créditos laborales privilegiados deben conservar en toda su extensión sus privilegios en caso de concurrir con ingresos públicos.

Tal conclusión se fundamenta en varias razones, unas derivadas de la justicia que implica semejante solución; y otras nacidas de las disposiciones de nuestro propio derecho vigente. En seguida las exponemos por separado.

#### **Razones de justicia**

Son variados los argumentos de fondo que impulsan a considerar como justa y digna de apoyo la conclusión expuesta. Entre otros, están los siguientes:

1o. Sería incongruente establecer que el Estado mexicano creador de una regulación imperativa de la relación subordinada de trabajo por medio de la cual le concedió un mínimo de garantías irrenunciables al trabajador y así otorgarle una vida digna; Estado constructor de toda una gama de medidas tutelares para proteger al salario, efecto cardinal de la relación de trabajo, deviniera en el más peligroso de los enemigos de toda esa capa protectora por él creada. Así sucedería de considerarse que los ingresos públicos fuesen preferentes a los laborales, puesto que toda la fuerza proporcionada por el Estado al

<sup>es</sup> Ignacio L. Vallarta. *Estudio sobre la constitucionalidad de la Facultad económica coactiva*. Reproducido en la Revista de la Escuela Nacional de Jurisprudencia. Tomo VIII. No. 29. Enero-marzo. 1946.

trabajador para proteger su situación subordinada dentro del proceso económico, por medio de leyes e instituciones, se volvería en contra de las clases laborantes en el momento en que al pretender cobrar sus créditos, dado un caso de concurrencia con créditos del Estado, éste haciendo uso de toda su potencialidad económica y política, los despojara del fruto de su esfuerzo.

2o. Desde el punto de vista de la función económico-social que cumplen los dos tipos de créditos, estatales y laborales, es cierto que los dos merecen una gran protección. Innegable es la importancia básica que para la sociedad tiene que el Estado cuente con los elementos financieros necesarios para cumplir sus funciones. Mas, también es incuestionable que siendo la función económico-social de los créditos laborales la de satisfacer las necesidades más apremiantes de una gran masa de población, o sea un función alimenticia por excelencia, debe imponerse, por tanto, la seguridad de ésta en caso de colisión entre ambas. En circunstancias normales jamás se interrumpirá la prestación de servicios públicos y el cumplimiento de las funciones estatales, por el hecho de que los ingresos del Estado queden postergados, en contados casos, por pagar preferentemente a un grupo de obreros.

3o. Los créditos postergados por la razón mencionada, representarán una de tantas fuentes de ingresos del Estado. En cambio, para el trabajador sus salarios o sus indemnizaciones constituyen, generalmente, su única fuente de ingresos.

4o. La fuerza del Estado, dada su capacidad política y económica unidas éstas a los privilegios legales de que goza, le permiten enfrentarse ventajosamente a los patronos, cualquiera que sea su categoría económica, en un litigio de la naturaleza que fuere y por todo el tiempo que requiera. El obrero carece de esa capacidad, generalmente, su debilidad le hace perder los procesos. Por eso en caso de concurrencia entre el Estado y los trabajadores, sobre un bien o un grupo de bienes, se les debe dar la preferencia a los obreros.

5o. Los créditos del Estado frecuentemente son cuantiosos, en caso de dejarlo cobrar primero absorberá la mayoría de bienes o la totalidad del patrimonio del deudor, dejando sin efecto los créditos obreros.

6o. Dada la concurrencia de derechos entre Estado y obreros, malamente se le podría acusar de negligencia en el cobro al trabajador, pues si no cobra o se le acumulan y retardan los pagos de sus salarios o indemnizaciones será por causas imputables al patrono u otras diferentes ajenas a él. El Estado si no cobra, será por negligencia de los funcionarios encargados de hacer efectivos sus créditos; o porque su potencialidad económica le permite establecer convenios aplazando el pago, o hacer condonaciones y reducciones a sus deudores. Las diferentes leyes, como ya se ha observado, le conceden una serie de ventajas substantivas y procesales que le permiten hacer efectivos sus créditos oportunamente, de tal manera que si no



Es necesario analizar si la legislación ordinaria, tanto federal como local (Estados, Territorios y Distrito Federal) es congruente con la disposición de la fracción XXIII del artículo 123 constitucional. En la inteligencia de que las normas que vayan en contra de tal precepto, deben ser tachadas de anticonstitucionales dada la jerarquía normativa del artículo 123.

#### e) Legislación federal

La ejecución del presupuesto de egresos y de la Ley de Ingresos de la Federación se lleva a cabo por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y por la Tesorería de la Federación, regida esta última por su ley orgánica de 19 de diciembre de 1959, publicada en el "Diario Oficial" del 24 del mismo mes, la cual en su artículo 20. ordena:

"Es de la competencia de la Tesorería de la Federación:

I. Fijar en cantidad líquida el importe de los créditos a favor del Gobierno Federal, que deba hacer efectivos, una vez determinados y fijados previamente por las autoridades competentes;

II. Recaudar los fondos provenientes de la ejecución de la Ley de Ingresos de la Federación y por conceptos distintos que tenga derecho a percibir el Gobierno Federal por cuenta propia o ajena;

III. Aplicar el procedimiento administrativo de ejecución establecido en el Código Fiscal de la Federación, para hacer efectivos los créditos de toda clase en favor del Gobierno Federal y otros cuyo cobro esté encomendado a la Tesorería de la Federación, que para el efecto se considerarán como créditos fiscales, de acuerdo con las prevenciones legales respectivas, excepto cuando el origen y exigibilidad se rijan por otras leyes;"

Es, precisamente, el Código Fiscal de la Federación el que nos da la norma que resuelve la concurrencia entre los créditos de los trabajadores y los ingresos públicos de carácter federal.

El Código Fiscal de la Federación del 30 de diciembre de 1966, publicado en el "Diario Oficial" de 19 de enero de 1967, en su artículo 10 dice:

"Para determinar la preferencia respecto de los créditos fiscales, en casos diversos de los previstos en el artículo 9o., se estará a las siguientes reglas:

I. Los créditos del Gobierno Federal provenientes de impuestos, derechos, productos o aprovechamientos, son preferentes a cualesquiera otros, con excepción de los créditos con garantía hipotecaria o prendaria, de alimentos, de salarios o sueldos devengados en el último año o de indemnizaciones a los obreros de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

II. Para que sea aplicable la excepción a que se refiere la fracción anterior, será requisito indispensable que las garantías hipotecarias y, en su caso, las prendarias, se encuentran debidamente ins-

hace uso de tal régimen exorbitante y especial para recaudar sus ingresos, se deberá, únicamente, a apatía de sus funcionarios o, simplemente, a que no le urgen tales créditos.

Por eso, si hay acumulación de adeudos a favor del Estado por concepto de ingresos públicos de cualquier clase, y dado el concurso o la quiebra del causante, sería injusto hacer pagar los efectos de tal acumulación a los trabajadores al servicio del quebrado o concursado.

7o. Los créditos por salarios, como lo expresamos, están destinados a la satisfacción de las más apremiantes necesidades humanas. Los ingresos públicos si bien se dedican a la prestación de servicios públicos, algunos de ellos vitales para la sociedad, jamás se podría confrontar ventajosamente una necesidad colectiva, por urgente que ésta sea, con una necesidad individual básica, como puede ser la alimenticia, por ejemplo. Por lo tanto, la preferencia debe obtenerla el crédito obrero, sobre el estatal.

### **Razones legales**

En nuestro derecho vigente se comprueba la tesis de que los ingresos públicos deben ser postergados por los créditos laborales. Del análisis de las principales disposiciones legales relativas, de todas categorías, desde constitucionales, federales, hasta ordinarias locales, se infiere claramente que la mayoría de textos legales adopta la posición de otorgar prioridad a los créditos de los trabajadores, privilegiados, sobre los créditos del Estado, en tanto que una minoría, a la cual consideramos anticonstitucional e injusta, contradice esta proposición.

Fundamentalmente un precepto legal de jerarquía superior concede la preferencia a los créditos laborales privilegiados sobre los ingresos públicos.

La fracción XXIII del artículo 123 de la Constitución Federal de la República, establece: "Los créditos en favor de los trabajadores es por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, **tendrán preferencia sobre cualesquiera otros...**"

La fracción constitucional transcrita no hace distinciones, afirma la preferencia de los créditos en favor de los trabajadores sobre cualquier otra clase de créditos, sin importar su naturaleza. No sería una interpretación válida aquella que pretendiera hacer distinciones, separaciones o discriminaciones, entre clases de créditos, puesto que el precepto no las hace. Permitir que leyes secundarias hagan divisiones es violar la voluntad del constituyente. Por tanto, debe considerarse que el privilegio concedido constitucionalmente a los créditos laborales es de carácter absoluto por su rango, es decir, pertenece a aquellos privilegios cuya prioridad se impone sobre toda clase de créditos, ya sean comunes o estatales. Siendo así, al darse una situación de concurrencia entre ingresos públicos y créditos laborales, deberán imponerse rotundamente y sin duda los créditos en favor de los trabajadores.

critas en el registro público que corresponda y respecto de los créditos por alimentos, que se haya presentado la demanda ante las autoridades competentes, antes de que se hubiere notificado al deudor el crédito fiscal, y

III. La vigencia y exigibilidad por cantidad líquida del derecho de crédito cuya preferencia se invoque, deberá comprobarse en forma fehaciente al hacerse valer la oposición de tercero."

De la anterior disposición se desprende que los créditos privilegiados de los trabajadores son preferentes a los créditos del Gobierno Federal en caso de concurrencia. Por lo que el transcrito artículo 10 viene a reforzar la interpretación dada a la fracción XXIII del artículo 123 constitucional, es decir, viene a comprobar que los privilegios laborales son de carácter absoluto.

#### **f) Cuotas del Seguro Social**

Las cuotas del Seguro Social, como lo hemos observado oportunamente, son un descuento legal del que puede ser objeto el salario. El artículo 29 de la Ley del Seguro Social obliga a los patronos a enterar las cuotas que conforme a ella deban cubrir sus trabajadores. Esto convierte a los patronos en deudores del Seguro Social, tanto por las aportaciones que ellos deben enterar como por las cuotas que deben retener a los trabajadores a su servicio.

Siendo el Instituto Mexicano del Seguro Social uno de los principales acreedores del patrono y, tomando en cuenta su calidad de organismo descentralizado, así como la naturaleza especial con la que la Ley ha revestido los créditos a su favor, es conveniente conocer la protección concedida por nuestra legislación a los créditos laborales en caso de concurrencia con los créditos del mencionado Instituto.

Cuando se expidió la Ley del Seguro Social se estableció que los créditos a favor del Instituto tendrían carácter ejecutivo. Esto significaba que para hacer efectivos dichos créditos en caso de que no fuesen satisfechos voluntariamente, se tendría la necesidad de entablar una serie de juicios contra los deudores morosos. Esto acarrearía graves y numerosos problemas. Por eso, ante la necesidad de hacer efectivos dichos créditos de la manera más rápida posible, hubo de dárseles el carácter de créditos fiscales.

La concesión del carácter fiscal a las cuotas del Seguro Social ha suscitado polémicas en la doctrina respecto a su naturaleza, pues los autores especializados han colocado las mencionadas cuotas dentro de las diferentes categorías de los ingresos públicos. Así, mientras unos piensan que se tratan de un impuesto; otros opinan que responden a la calidad de un derecho; algunos más, finalmente, consideran que son una contribución especial.

Más independientemente de su naturaleza específica, las leyes les conceden la categoría de ingresos públicos y, a falta de pago voluntario, ordenan su cobro por la vía económica coactiva.

En efecto, la Ley de Ingresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 1967 expresa:

"Artículo 1o. En el ejercicio fiscal de 1967, la Federación percibirá los ingresos provenientes de los conceptos que a continuación se enumeran:

#### XIV. Cuotas para el Seguro Social a cargo de patronos y trabajadores."

Por su parte la Ley del Seguro Social ordena:

"Art. 135. La obligación de pagar los aportes, los intereses moratorios y los capitales constitutivos, tendrá el carácter de fiscal. Corresponderá al Instituto Mexicano del Seguro Social, en su carácter de organismo fiscal autónomo, la determinación de los créditos y de las bases para su liquidación; fijar la cantidad líquida y su percepción y cobro de conformidad con la presente Ley y sus disposiciones reglamentarias. El procedimiento administrativo de ejecución de las liquidaciones que no hubieren sido cubiertas directamente al Instituto, se realizará por conducto de las Oficinas Federales de Hacienda que correspondan, con sujeción a las normas del Código Fiscal de la Federación, que regulan las fases oficiosas y contenciones del procedimiento tributario. Dichas oficinas procederán inmediatamente a la notificación y cobro de los créditos por la vía económico-coactiva, ajustándose en todo caso a las bases señaladas por el Instituto. Obtenido el pago, los jefes de las oficinas ejecutoras, bajo su responsabilidad, entregarán al Instituto las sumas recaudadas."

Ahora bien, establecido que las cuotas del Seguro Social tienen el carácter de créditos fiscales, falta investigar qué sucede en caso de presentarse una colisión entre créditos del Instituto y créditos de los trabajadores.

La misma Ley del Seguro Social nos entrega la solución:

"Art. 136. En los casos de concurso u otros procedimientos en que se discuta prelación de créditos, tendrán preferencia los que fueren a favor del Instituto, por conceptos de aportaciones o préstamos, sobre cualesquiera otros, excepción hecha de los fiscales y de los correspondientes al trabajador."

Indudablemente esta solución es justa y congruente con los principios constitucionales correspondientes al caso.

Cuando analizamos los descuentos del salario por concepto de cuotas del Seguro Social señalamos que dicha retención ordenada por la Ley es en beneficio del buen funcionamiento del Seguro Social, ya que el sistema de retenciones le permite una segura, cómoda y económica recaudación de las aportaciones; pero también indicamos, entre otras de las desventajas de tal sistema, el peligro representado por el hecho de que el patrono una vez recaudadas las cuotas no les diera su destino legal. En efecto, puede ocurrir que no obstante el estricto cumplimiento del pago de las cuotas por parte de los trabajadores, dado el sistema de retenciones, el patrono se atrase en el

pago, o acumule adeudos al Seguro Social por infinidad de motivos. O por indolencia de las oficinas encargadas del cobro se produjera el mismo efecto de acumulación de los créditos por cuotas, sería manifiestamente injusto que en un caso de concurrencia de créditos se le diese preferencia al Seguro Social, recayendo las consecuencias de dichas acumulaciones sobre los trabajadores. Por esto consideramos afortunada la solución dada por la Ley del Seguro Social.

### g) Legislación local

Examinaremos sucesivamente la legislación de los Estados, Territorios y, por último, la del Distrito Federal.

#### Estados:

No existe uniformidad en las legislaciones estatales en cuanto a la resolución de la concurrencia entre créditos provenientes de ingresos públicos y los créditos laborales. Hay legislaciones que conceden el privilegio absoluto a los créditos laborales privilegiados sobre los créditos estatales; en tanto que otras conceden total preferencia a los créditos de la entidad sobre los de cualesquiera otras personas.

Entre los Estados que en sus leyes hacendarias, expresamente, conceden preferencia a los créditos de la entidad federativa sobre los de cualquier otra persona, es decir, que niegan la prioridad que les corresponde a los créditos laborales privilegiados de acuerdo con la Constitución Federal, están las siguientes:

**Zacatecas.** En su Ley de Hacienda de 29 de diciembre de 1962, afirma en los artículos que en seguida se transcriben, la preferencia absoluta de los créditos de la Tesorería General del Estado o las Oficinas Recaudadoras del Estado, negando por consiguiente la de los créditos laborales. Únicamente considera como excepción a dicha regla general el caso de créditos provenientes de pensiones alimenticias. Los artículos que contienen dichas normas son los siguientes:

“Artículo 618. Procederá el embargo de bienes muebles propiedad del deudor y sobre ellos continuará el procedimiento de ejecución fiscal, no obstante que los que hubiera señalado en el momento del secuestro estén embargados por otras autoridades aún las del Trabajo, o estén sujetas a garantía prendaria procedimiento de quiebra o concurso.”

“Artículo 637. La Tesorería General o las Oficinas Recaudadoras del Estado podrán embargar el inmueble propiedad del deudor, no obstante que esté embargado por otras autoridades, aún las del Trabajo, esté sujeto a cédula hipotecaria o procedimiento de quiebra o concurso.”

“Artículo 639. Es improcedente la tercería que se funde en la preferencia de créditos sobre los de la Tesorería General o las Oficinas Recaudadoras del Estado.

Se exceptúan de lo anterior, los créditos derivados de pensiones alimenticias, en cuyo caso el tercerista lo probará con copia certifi-

cada de la resolución judicial que le hubiere otorgado el derecho a pensión alimenticia.”

**San Luis Potosí.** La Ley de Hacienda del Estado de San Luis Potosí de 30 de septiembre de 1943, declara en su articulado la absoluta preferencia de los créditos del Fisco sobre los de cualquier otra persona.

El artículo 450 de la mencionada Ley dice textualmente:

“Los derechos del Fisco del Estado, son siempre preferentes a los de cualquier otra persona, aún a las del derecho obrero, para los efectos del aseguramiento de pago y percepción de los impuestos, derechos o cualquier otro adeudo que por diverso título o concepto debe ser satisfecho al propio Fisco del Estado.”

Consecuente con el artículo anterior es el siguiente:

“Artículo 508. Las tercerías sólo podrán ser excluyentes de dominio; no suspenderán el procedimiento administrativo de ejecución, y podrán intentarse en cualquier momento siempre que no se haya aprobado el remate.”

Es lógico que siendo absolutamente preferentes los créditos del Fisco del Estado, no se admitan las tercerías de preferencia, sino, exclusivamente las excluyentes de dominio.

**Puebla.** La Ley General de Hacienda del Estado de Puebla de 30 de enero de 1956, concede preferencia total a los créditos del Fisco del Estado:

“Artículo 320. Los derechos del Fisco del Estado son siempre preferentes a los de cualquier otra persona, para los efectos del aseguramiento del pago y percepción de los impuestos, derechos o cualquier otro adeudo que por diverso título o concepto deba ser satisfecho al Fisco del Estado.”

**Guanajuato.** El Código Fiscal del Estado de Guanajuato de 30 de diciembre de 1961, establece:

“Artículo 714. Es improcedente la tercería que se funde en la preferencia de créditos sobre los de la Secretaría de Finanzas Públicas.

Se exceptúan de lo anterior, los créditos derivados de pensiones alimenticias, en cuyo caso el tercerista lo probará con copia certificada de la resolución judicial que le hubiere otorgado el derecho a la pensión alimenticia.

Toda tercería de preferencia deberá deducirse ante la Oficina Ejecutora de la Secretaría de Finanzas Públicas. En consecuencia las autoridades judiciales deberán abstenerse de resolver sobre dichas tercerías. Las resoluciones que se dicten en contravención a esta disposición se considerarán inexistentes para todos los efectos legales, y a las autoridades judiciales responsables de esta infracción se le impondrá una multa igual al importe del crédito fiscal afectado por la resolución judicial, sin perjuicio de que se le exijan las responsabilidades que procedan.”

**Morelos.** La Ley General de Hacienda del Estado de Morelos, del 15 de abril de 1938, establece en su artículo 205:

“Para los efectos del pago y percepción de los impuestos o de cualquier otro adeudo que por diverso título deba satisfacerse al Fisco del Estado, los derechos de éste serán preferentes a los de otras personas.”

“Artículo 235. Si al intentarse un embargo fiscal resultare que ya estaba practicada una diligencia análoga por una autoridad judicial, se hará el reembolso y se participará por el empleado exactor a dicha autoridad judicial la suma que el contribuyente adeude, para que bajo su responsabilidad y del producto de los bienes embargados, se cubra preferentemente el crédito a favor del Fisco.

“Artículo 245. Para evitar el remate de una finca u otro objeto o valor embargados, toda persona puede desde la publicación del edicto correspondiente, hasta antes de la apertura de la subasta, hacer a la Oficina el pago total del adeudo, quedando por tal hecho subrogada en los derechos de preferencia que corresponden al Fisco.”

**Durango.** La Ley Económico-Coactiva del Estado de Durango, de fecha 27 de mayo de 1933, resuelve la concurrencia de créditos en la forma siguiente:

“Artículo 20. Como al pago de toda clase de contribuciones o créditos en favor del Estado o de los Municipios, están afectas no sólo las fincas que causen las contribuciones, sino todas las propiedades del causante, ubicadas en el Estado, los derechos del Fisco son de absoluta preferencia, y por lo mismo, el cobro no podrá impedirse por ninguna autoridad, ni las acciones de la Hacienda Pública podrán ser objeto de concurso. En este caso las oficinas de Rentas del Estado y las Municipales, cumplirán con lo dispuesto en esta Ley, poniendo sólo a disposición del concurso, los sobrantes que haya de las enajenaciones.”

**Estado de México.** La Ley de los Procedimientos sobre la Facultad Económico-Coactiva del Estado de México del 26 de diciembre de 1940, ordena:

#### **“De la prelación del Fisco”**

“Artículo 73. La prelación del Fisco con respecto a bienes inmuebles, se fijará, en todo caso, conforme a las reglas siguientes:

I. Los gravámenes causados por los inmuebles en virtud de la contribución predial, los reportarán las fincas, quien quiera que sea su poseedor. A solicitud de parte, el Ejecutivo podrá acordar que el impuesto predial se cobre únicamente por los últimos cinco años.

II. El gravamen a que se refiere el inciso anterior, se considerará preferentemente a cualquier otro crédito, sea de la naturaleza que fuere, en tal virtud, las Autoridades Judiciales del Estado no podrán proceder a rematar inmueble alguno, sin solicitar de la Administración de Rentas o Tesorería Municipal respectivas, un certi-

ficado del monto del adeudo por impuesto predial que reporte el inmueble que va a rematarse y el importe del adeudo deberá ser cubierto por el adquirente en el remate, con preferencia a cualquier otro pago.

III. Si el Fisco remata en uso de la facultad Económico-Coactiva, algún inmueble, el monto del adeudo fiscal, honorarios y gastos del juicio, se cobrarán preferentemente a las hipotecas o gravámenes de cualquier clase que pesen sobre los bienes. Subsistirán sólo las hipotecas, en cuanto falte para cubrir el precio de la adjudicación, deducido el adeudo fiscal. El resto de los gravámenes se calculará a consecuencia del remate.

Si el adquirente no cubre desde luego todo el precio satisfecho el interés fiscal, subsistirá el gravamen conforme a la regla de este inciso, por el resto del precio, a razón del nueve por ciento anual.

IV. Si el Fisco se adjudica por falta de postores un inmueble que esté gravado, tal gravamen sólo subsistirá en la parte que resulte excedente respecto de la cantidad en que se haga la adjudicación una vez deducido el total del adeudo. Para fijar la cuantía subsistente del gravamen, la Oficina Ejecutora, en el expediente respectivo, hará declaración de subsistir hasta tal cuantía el gravamen y en la escritura respectiva, así se hará constar.

V. De igual manera se procederá cuando el Gobierno se adjudique una fracción de algún bien sujeto a gravamen. Subsistirán éstos en cuanto sea excedente del adeudo fiscal respecto al precio en que se haya hecho la adjudicación, a modo de quedar cubierto el Fisco con preferencia.

**Tlaxcala.** La Ley sobre la Facultad Económico-Coactiva del Estado de Tlaxcala del 3 de diciembre de 1934, es muy parecida a la del Estado de México, en cuanto a la solución que le da al problema de la Prelación del Fisco. Sus artículos relativos afirman:

#### **“De la prelación del Fisco”**

“Artículo 99. Los derechos del Fisco del Estado son siempre preferentes a los de cualquier otra persona o autoridad local, para el aseguramiento del pago de los impuestos, derechos u otro adeudo que por dinero, título o concepto deba ser satisfecho.

Artículo 100. La prelación en el pago de impuestos al Fisco, con respecto a bienes inmuebles, se fijará en todo caso conforme a las reglas siguientes:

I. Los impuestos causados por bienes inmuebles en virtud de la contribución predial, los reportarán las fincas como gravamen, quien quiera que sea su poseedor. En los términos que fije la Ley de Hacienda el Poder Legislativo, o el Ejecutivo, en su caso, podrá acordar que el impuesto predial se cobre únicamente por los últimos cinco años;

II. El gravamen a que se refiere el inciso anterior, se considerará preferente a cualquier otro crédito, sea de la naturaleza que fuere, y



en tal virtud las autoridades judiciales del Estado no rematarán bien inmueble alguno sin solicitar de la Recaudación de Rentas respectiva, un certificado del monto del adeudo por impuesto predial que reporte el inmueble que va a rematarse, y el importe del adeudo debe ser cubierto por el adquirente en el remate **con preferencia a cualquier otro pago;**

III. Si el Fisco remata, en uso de la facultad económico-coactiva, algún inmueble, el monto del adeudo fiscal, honorarios y gastos de procedimiento se cobrarán preferentemente a las hipotecas o gravámenes de otra especie que pesen sobre los bienes. Subsistirán sólo las hipotecas, en cuanto falte para cubrir el precio de la adjudicación, deduciendo el adeudo fiscal. El resto del gravamen se calculará a consecuencia del remate;

“VII. De igual manera se procederá cuando el Gobierno se adjudique una fracción de algún bien sujeto a gravámenes. Subsistirán éstos en cuanto se excedan del adeudo fiscal respecto al precio en que se haga la adjudicación, a modo de quedar cubierto el Fisco con preferencia.

### **Inconstitucionalidad de estas normas**

El precepto fundamental del orden jerárquico normativo del Derecho Mexicano lo formula el artículo 133 de la Constitución Federal el cual expresa: “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella, y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la ley suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, Leyes y Tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los Estados”.

El artículo anterior revela que los dos grados superiores de la jerarquía normativa están compuestos, en nuestro derecho por: 1o. La Constitución Federal y 2o. Por las leyes federales y los tratados internacionales. En seguida vienen las constituciones locales, las leyes ordinarias; normas reglamentarias; municipales, etc.

De lo anterior se desprende que las disposiciones hacendarias estatales que arriba transcribimos son anticonstitucionales, puesto que están en franca contradicción con la fracción XXIII, del artículo 123 de la Constitución Federal, misma que da una preferencia absoluta a los créditos laborales privilegiados inclusive sobre los créditos provenientes de ingresos públicos. Puesto que al establecer la preferencia no hace distinción alguna, como ya lo hemos observado, respecto a la naturaleza o clase de los créditos, simplemente declara que los créditos laborales privilegiados son preferentes sobre cualesquiera otros.

Pero además dichas disposiciones hacendarias de los Estados, están contrariando una Ley de carácter Federal como lo es la Ley Federal del Trabajo la que al reglamentar el artículo 123 constitu-

cional reitera el privilegio absoluto de los créditos provenientes de salarios o indemnizaciones, ordenando en su artículo 97 que los trabajadores "deducirán su reclamación ante las autoridades de trabajo que correspondan y en cumplimiento de la resolución que se dicte, se enajenarán inmediatamente los bienes que sean necesarios para que los créditos de que se trate sean pagados preferentemente a cualesquiera otros".

El conflicto establecido entre las Leyes de Hacienda de los Estados o sus Leyes sobre la Facultad Económico-Coactiva, según el caso, y la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, debe resolverse en favor de estas últimas, en razón de su jerarquía.

De lo anterior se desprende la necesidad de la reforma de las leyes viciadas de inconstitucionalidad indicadas, para hacer desaparecer la incongruencia legal que contienen y, más que nada, para beneficiar a los trabajadores, destruyendo los obstáculos ilegalmente creados por las indicadas legislaturas locales, haciendo, en esa forma, nugatorio un derecho concedido constitucionalmente. Además para evitar la injusticia implícita en las disposiciones hacendarias criticadas, pues el permitir al Estado imponerse, en caso de colisión de créditos, a los trabajadores encierra una iniquidad como oportunamente se ha observado.

Mas, felizmente, la mayoría de las legislaciones de las entidades federativas han concedido la preferencia a los créditos laborales privilegiados sobre los créditos estatales. Algunos estableciendo dicha prioridad, directa y expresamente en sus leyes hacendarias; otros, de una manera más conservadora, remitiendo la resolución del problema a una disposición de su derecho privado, generalmente son los códigos civiles los que contienen la norma que dispone el privilegio de los créditos laborales.

Entre los Estados que establecen directamente el privilegio de los créditos del trabajo sobre los estatales en sus normas hacendarias, están los siguientes:

**Veracruz.** La Ley de Hacienda del Estado de Veracruz del 26 de diciembre de 1962, dispone:

"Artículo 138. Para resolver sobre la preferencia de derechos en el caso de tercería de preferencia, se observarán las reglas siguientes:

I. Los créditos del Estado, provenientes de impuestos, derechos, productos y aprovechamientos, son preferentes a cualquier otro, excepto a los siguientes:

- a) Créditos por alimentos.
- b) Créditos hipotecarios o prendarios.
- c). Salarios o sueldos devengados en el último año o indemnizaciones de los obreros de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

Para que proceda la preferencia en los casos a que se refieren los incisos a, b, c, de esta fracción, será necesario que antes de que

se hubiere notificado al deudor el crédito fiscal, estuviera ya presentada la demanda, en sus respectivos casos, a la autoridad competente y que estén inscritos los créditos hipotecarios en el Registro Público de la Propiedad o constituida la garantía prendaria.”

**Michoacán.** La Ley de Hacienda del Estado de Michoacán del 27 de diciembre de 1962, establece:

“Artículo 417. Para determinar la preferencia se estará a las siguientes reglas:

1. Los créditos del Gobierno del Estado provenientes de impuestos, derechos, productos o aprovechamientos, son preferentes a cualesquiera otros, con excepción de los créditos hipotecarios o prendarios, de alimentos, de salarios o sueldos devengados en el último año o de indemnizaciones a los obreros, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.”

**Sonora.** La Ley de Hacienda del Estado de Sonora de 21 de mayo de 1958, afirma:

“Artículo 124. Para determinar la preferencia, se estará a las siguientes reglas:

I. Los créditos del Gobierno del Estado provenientes de impuestos, contribuciones, derechos, productos o aprovechamientos, son preferentes a cualquiera otros, con las siguientes excepciones:

1. Créditos hipotecarios o prendarios.

2. Créditos por alimentos.

3. Salarios o sueldos devengados en el último año o indemnizaciones a los obreros, de acuerdo con la Ley del Trabajo.

II. Para que sea aplicable la excepción establecida en la fracción anterior, será requisito indispensable que, antes de que se hubiere notificado al deudor el Crédito Fiscal, se hayan inscrito los créditos hipotecarios en el Registro Público de la Propiedad, constituida de la garantía prendaria o presentado la demanda ante las autoridades competentes según el caso.”

**Coahuila.** La Ley sobre la Facultad Económico-Coactiva del Estado de Coahuila del 31 de marzo de 1955, indica:

“Artículo 48. Los créditos del Gobierno del Estado, provenientes de impuestos, derechos, productos o aprovechamientos, son preferentes en todo tiempo con excepción de los créditos hipotecarios, de alimentos o de salarios y sueldos de acuerdo éstos con la Ley del Trabajo.”

Empero, la mayoría de las legislaciones locales soluciona el problema de concurrencia entre créditos laborales y créditos del Fisco por medio de una norma de su Código Civil.

Se observa en dichos Códigos una copia al carbón de las disposiciones que respecto a la materia contiene el Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, en sus artículos 2980 y 2989, los cuales afirman:

"Art. 2980. Preferentemente se pagarán los adeudos fiscales provenientes de impuestos, con el valor de los bienes que los hayan causado."

"Art. 2980. Los trabajadores no necesitan entrar al concurso para que se les paguen los créditos que tengan por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones. Deducirán su reclamación ante la autoridad que corresponda y, en cumplimiento de la resolución que se dicte, se enajenarán los bienes que sean necesarios para que los créditos de que se trata se paguen preferentemente a cualquiera otros."

De acuerdo con la prelación ordenada por el artículo 2980, en principio, preferentemente se pagarán los adeudos fiscales provenientes de impuestos, con el valor de los bienes que los hayan causado, es decir, se establece la prioridad absoluta de los créditos fiscales como regla general; pero, más adelante, el artículo 2989 introduce la excepción a la regla por cuanto a los créditos por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, otorgándoles a éstos el derecho a ser pagados preferentemente a cualesquiera otros. Disposición de la que resulta la preferencia de los créditos privilegiados del trabajador sobre los créditos estatales.

La anterior conclusión es aplicable a todos aquellos Estados cuyos Códigos Civiles han adoptado normas similares a los artículos 2980 y 2989 del Código Civil del Distrito, y que dejan a dichos preceptos la solución de la colisión entre créditos laborales y fiscales.

### **ESTADOS QUE HAN ADOPTADO DISPOSICIONES SEMEJANTES**

**Guerrero, Nayarit y Baja California Norte.** Estos Estados han adoptado, con algunas modificaciones, el Código Civil del Distrito para que tenga vigencia dentro de sus territorios. En cuanto a los artículos 2980 y 2989 han dejado íntegro su texto, sin que una sola modificación, por lo que los anteriores razonamientos les son aplicables.

Otro grupo de Estados han introducido disposiciones similares a las contenidas en los artículos 2980 y 2989 del Código Civil del Distrito en sus respectivos Códigos Civiles. En seguida se indican los artículos equivalentes en los correspondientes Códigos Civiles estatales.

**Tamaulipas,** Código Civil del 2 de febrero de 1961, artículos: 2854 y 2863.

**Jalisco,** Código Civil de 27 de febrero de 1935, artículos: 2861 y 2870.

**Chihuahua,** Código Civil del 20 de diciembre de 1941, artículos: 2809 y 2818.

**Querétaro,** Código Civil del 5 de enero de 1951, artículos 2864 y 2873.

**Tabasco,** Código Civil del 14 de agosto de 1950, artículos: 2889 y 2898.

**Yucatán**, Código Civil del 18 de diciembre de 1941, artículos: 2085 y 2086.

**Nuevo León**, Código Civil del 10 de junio de 1935, artículos: 2872 y 2881.

**Aguascalientes**, Código Civil del 19 de abril de 1947, artículos: 2854 y 2863.

**Oaxaca**, Código Civil del 11 de diciembre de 1943, artículos: 2861 y 2870.

**Chiapas**, Código Civil del 26 de enero de 1938, artículos: 2952 y 2961.

**Colima**, Código Civil del 21 de septiembre de 1953, artículos: 2869 y 2878.

**Hidalgo**, Código Civil del 25 de mayo de 1940, artículos: 2986 y 2995.

**Campeche**, Código Civil del 13 de octubre de 1942, artículos: 2874 y 2883.

Es necesario hacer notar que este Código trae una modificación que lo separa del resto de códigos citados, en efecto, su artículo 2883 difiere del contenido del artículo 2989 correspondiente al Código Civil del Distrito Federal, pues establece:

“Artículo 2883. Respecto de los créditos de los trabajadores, se observará lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución Federal y las leyes relativas.”

#### **Territorios:**

La solución al problema de la preferencia de créditos, en los Territorios de Baja California Sur y Quintana Roo, está solucionado por el Código Fiscal de 31 de diciembre de 1943 para los Territorios Federales.

La posición de este Código Fiscal ante la concurrencia de créditos entre trabajadores y el Gobierno, podemos calificarla de mixta, pues en ciertas hipótesis concede preferencia a los créditos laborales privilegiados sobre los fiscales, en tanto que en otras otorga prioridad a los créditos provenientes de ingresos públicos.

A la anterior deducción nos lleva la lectura del artículo 140 del mencionado Código, el cual establece:

“Artículo 140. Para determinar la preferencia se estará a las siguientes reglas:

I. Los créditos fiscales provenientes de impuestos, derechos o aprovechamientos, son preferentes a cualesquiera otros, con excepción de los créditos hipotecarios o prendarios, de alimentos, de salarios o sueldos devengados en el último año, o de indemnizaciones a los obreros, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

II. Para que sea aplicable la excepción establecida en la fracción anterior, será requisito indispensable que, antes de que se hubiere

notificado al deudor el crédito fiscal, se hayan inscrito en el Registro Público de la Propiedad los créditos hipotecarios, constituido la garantía o presentado la demanda ante las autoridades competentes según el caso.

III. La vigencia y exigibilidad, por cantidad líquida, del derecho de crédito cuya preferencia se invoque, deberá comprobarse en forma fehaciente ante la autoridad ejecutora con la oportunidad a que se refiere el artículo 131."

Hasta aquí es obvia la preferencia, ajustada a determinados requisitos, de los créditos laborales sobre los créditos estatales, sin embargo, agrega el artículo:

"IV. Como excepciones a la salvedad contenida en la fracción I, quedan los inmuebles preferentemente afectos al pago:

a) Del impuesto predial, el que tendrá prelación en cualquier caso sobre los demás créditos o gravámenes, incluso los derechos reales, ya se trate del producto de la venta de aquellos bienes o de la aplicación de frutos de los mismos.

b) De los servicios municipales de distribución ministrados, los cuales tendrán prelación sobre el mismo impuesto predial."

En resumen, según el Código Fiscal para los Territorios Federales, los ingresos públicos provenientes de los servicios municipales de distribución ministrados son preferentes sobre cualesquiera otros créditos, inclusive los derivados del impuesto predial, los cuales siguen en orden de preferencia. Imponiéndose estas dos clases de créditos fiscales al resto de derechos de crédito cualquiera que sea su naturaleza. Esto significa que los créditos laborales, por virtud de tal disposición, quedan pospuestos en caso de concurrir con créditos fiscales por concepto de servicios municipales ministrados y de impuestos prediales. En cambio, cuando concurren con otro tipo de ingresos públicos, provenientes de impuestos, aprovechamientos, derechos, productos, etc., entonces los créditos del trabajo tendrán prioridad.

Esta solución adolece de los mismos defectos que se han señalado a aquellas legislaciones locales que otorgan una preferencia absoluta a los créditos estatales sobre los laborales. Aunque limitándose el vicio de inconstitucionalidad a las fracciones comentadas que otorgan a los servicios municipales ministrados y al impuesto predial prioridad sobre los créditos por salarios e indemnizaciones. Pues como se ha afirmado oportunamente, la fracción XXIII del artículo 123 de la Constitución Federal, no distingue al otorgar su preferencia a los créditos de los trabajadores sobre cualesquiera otros.

### **EL CASO DEL ESTADO DE MICHOACAN**

La Ley de Hacienda del Estado de Michoacán del 27 de diciembre de 1949, se encuentra en semejantes condiciones jurídicas a las del Código Fiscal de los Territorios Federales. Pues también establece una solución mixta a la concurrencia de créditos entre trabajo y Gobierno, es decir, en algunos supuestos otorga la prioridad a los

trabajadores, en tanto que en otras, se la concede a los ingresos públicos. Esto se infiere de su artículo 417, ya que éste, como ya lo hemos consignado, por una parte afirma:

"Artículo 417. Para determinar la preferencia se estará a las siguientes reglas:

I. Los créditos del Gobierno del Estado provenientes de impuestos, derechos, productos o aprovechamientos, son preferentes a cualesquiera otros, con excepción de los créditos hipotecarios o prendarios, de alimentos, de salarios o sueldos devengados en el último año o de indemnizaciones a los obreros, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo."

En tanto que más adelante ordena:

"IV. Los impuestos prediales sobre los bienes raíces embargados serán preferentes a cualesquiera otros créditos, incluso los fiscales del Estado, cuando se trate de la aplicación de frutos de los mismos bienes o del producto de la venta de éstos."

Semejante solución adolece de las mismas fallas señaladas para el artículo 140 del Código Fiscal de los Territorios Federales, por lo que le son aplicables los mismos razonamientos hechos al respecto. O sea que la fracción IV del artículo 417 de la Ley de Hacienda del Estado de Michoacán es anticonstitucional, en cuanto que posterga a los créditos laborales, para dar prioridad al impuesto predial.

#### **Distrito Federal:**

En el Distrito Federal encontramos la respuesta a la concurrencia de créditos estudiada en la Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal de 31 de diciembre de 1941 y que entró en vigor desde el 1o. de enero de 1942, la cual ha sufrido múltiples reformas.

Esta Ley antes de ser reformada de la manera que más adelante apuntamos, era una de las que en términos más rotundos otorgaba a los créditos fiscales preferencia absoluta sobre cualesquiera otra clase de créditos, inclusive expresaba textualmente dicha preferencia sobre los créditos laborales; únicamente exceptuaba a los créditos provenientes de pensiones alimenticias dándoles prioridad sobre los fiscales.

Así encontrábamos que el artículo 743 de la mencionada Ley ordenaba definitivamente:

"Artículo 743. La facultad económico coactiva se ejercerá por medio del procedimiento de ejecución fiscal, con total inhibición de las autoridades judiciales y de cualesquiera otras.

La acción del Departamento del Distrito Federal para hacer efectivos los créditos fiscales será preferente a las acciones de cualesquiera otras personas físicas o jurídicas, aún cuando se funden en el Derecho Obrero.

Se exceptúan de esta disposición las acciones relativas a la pensión alimenticia, que serán preferentes a las fiscales del Departamento del Distrito Federal."

“Artículo 781. Es improcedente la tercería que se funde en la preferencia de créditos sobre los de la Tesorería del Distrito Federal.

Se exceptúan de lo anterior los créditos derivados de pensiones alimenticias, en cuyo caso el tercerista lo probará con copia certificada de la resolución judicial que hubiere otorgado el derecho a la pensión alimenticia.”

Correlacionados con estas disposiciones estaban los artículos 754 y 774, los que afirmaban:

“Artículo 754. Procederá el embargo de bienes muebles propiedad del deudor, y sobre ellos continuará el procedimiento de ejecución fiscal no obstante que los que se hubieren señalado en el momento del secuestro estén embargados por otras autoridades, aun las del Trabajo, o estén sujetos a garantía prendaria, procedimiento de quiebra o liquidación judicial. En los dos últimos casos el embargo hecho por la Tesorería producirá el efecto de excluir de la masa común los bienes comprendidos en dicho embargo.”

“Artículo 774. La Tesorería del Distrito Federal podrá embargar el inmueble propiedad del deudor, no obstante que ya esté embargado por otras autoridades, aun las del Trabajo, esté sujeto a cédula hipotecaria, procedimientos de quiebra o liquidación judicial. En los dos últimos casos, el embargo hecho por la Tesorería producirá el efecto de excluir el inmueble, con todos sus accesorios y pertenencias, de la masa común.”

Integraban este grupo de normas una flagrante contradicción a las disposiciones constitucionales y las de la Ley Federal del Trabajo relativas a los privilegios laborales. El mencionado conjunto de normas sirvió durante mucho tiempo para entorpecer y obstaculizar la realización y efectividad de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en favor de los trabajadores. Y lo que era más grave, haciendo, frecuentemente, imposible que los obreros pudieran ejecutar sus laudos favorables difícilmente obtenidos.

Afortunadamente, por decreto de 29 de diciembre de 1966, publicado en el “Diario Oficial” del 31 del mismo mes, y en vigor desde el 1o. de enero de 1967, fue reformada la Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal, esta reforma vino a dar término a la injusta incongruencia. En efecto, los artículos criticados, fueron completamente modificados, respetando su nuevo texto, a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo.

El texto reformado de los artículos es el siguiente:

“Artículo 743. La facultad económico coactiva se ejercerá por medio del procedimiento de ejecución fiscal, con total inhibición de las autoridades judiciales y de cualesquiera otras.

Los créditos fiscales del Departamento del Distrito Federal a que se refiere el artículo anterior, serán preferentes a los de cualesquiera otras personas, físicas o jurídicas.

Se exceptúan de esta disposición los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y



por indemnizaciones, de acuerdo con laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que hayan causado estado. En estos dos últimos casos se observará lo dispuesto por los artículos 754, 774, 779 y 781 de esta ley.

Artículo 754. Procederá el embargo de bienes muebles propiedad del deudor, y sobre ellos continuará el procedimiento de ejecución fiscal, no obstante que los que se hubieran señalado en el momento del secuestro estén embargados por otras autoridades, o estén sujetos a garantía prendaria, procedimiento de quiebra o liquidación judicial. En los dos últimos casos, el embargo hecho por la Tesorería producirá el efecto de excluir de la masa común los bienes comprendidos en dicho embargo.

Si los bienes ya estuvieran embargados por disposición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a fin de garantizar créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, se observarán las reglas siguientes:

a) Cuando estuvieran embargados todos los bienes, la Tesorería suspenderá el procedimiento de ejecución fiscal y estará a lo que se determine en los laudos respectivos que hayan causado estado.

b) Si sólo estuvieran embargados parte de los bienes, la Tesorería seguirá el procedimiento de ejecución fiscal sobre los no embargados.

Cuando los bienes estuvieran embargados por la Tesorería del Distrito Federal y posteriormente fueran embargados por disposición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para garantizar créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, se procederá en la forma siguiente:

1. Si los bienes embargados por las Juntas comprenden la totalidad de los embargados por la Tesorería, ésta suspenderá el procedimiento de ejecución fiscal y estará a lo que se determine en los laudos respectivos que hayan causado estado.

2. Cuando los bienes embargados por las Juntas sean sólo parte de los bienes embargados por la Tesorería, ésta suspenderá el procedimiento de ejecución fiscal sobre la porción de bienes embargados por esas Juntas, y continuará dicho procedimiento sobre los que no hubieran sido embargados por ellas.

En todo caso, la Tesorería del Distrito Federal seguirá el procedimiento de ejecución fiscal sobre el remanente que hubiera quedado del producto del remate de los bienes embargados, realizado en ejecución del laudo correspondiente, a fin de hacer efectivo el crédito fiscal de que se trate."

De este artículo se infiere que los derechos de los trabajadores por créditos provenientes de salarios o sueldos devengados en el último año o por indemnizaciones, tienen preferencia sobre los créditos de la Tesorería del Distrito Federal, siendo indiferente el hecho

de que los trabajadores hayan embargado antes o después de la Tesorería, pues en ambos casos, ordena el artículo, se respetarán los laudos laborales.

“Artículo 774. La Tesorería del Distrito Federal podrá embargar el inmueble propiedad del deudor, no obstante que ya esté embargado por otras autoridades, esté sujeto a cédula hipotecaria, procedimiento de quiebra o liquidación judicial. En los dos últimos casos, el embargo hecho por la Tesorería producirá el efecto de excluir el inmueble, con todos sus accesorios y pertenencias, de la masa común. Si el inmueble ya estuviera embargado por disposición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a fin de garantizar créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, la Tesorería del Distrito Federal suspenderá el procedimiento de ejecución fiscal y estará a lo que se determine en los laudos respectivos que hayan causado estado.

Cuando el inmueble estuviera embargado por la Tesorería y posteriormente fuera embargado por disposición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para garantizar créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, la Tesorería suspenderá el procedimiento de ejecución fiscal y estará a lo que se determine en el laudo respectivo que haya causado estado.

En todo caso, la Tesorería del Distrito Federal seguirá el procedimiento de ejecución fiscal sobre el remanente que hubiera quedado del producto del remate del inmueble embargado, realizado en ejecución del laudo correspondiente, a fin de hacer efectivo el crédito fiscal de que se trate.”

“Artículo 781. Es improcedente la tercería que funde en la preferencia de créditos sobre los de la Tesorería del Distrito Federal.

Se exceptúan de lo anterior los créditos derivados de pensiones alimenticias, en cuyo caso el tercerista lo probará con copia certificada de la resolución judicial que le hubiere otorgado el derecho a la pensión alimenticia.

Toda tercería de preferencia de créditos deberá deducirse ante la oficina ejecutora de la Tesorería del Distrito Federal. En consecuencia las autoridades judiciales deberán abstenerse de resolver sobre dichas tercerías. Las resoluciones que se dicten en contravención a esta disposición se considerarán inexistentes para todos los efectos legales, y a las autoridades judiciales responsables de esta infracción se les impondrá una multa que será igual al importe del crédito fiscal afectado por la resolución judicial y, sin perjuicio de que se les exijan las responsabilidades que procedan.

Las autoridades federales y las no fiscales, en ningún caso podrán sacar a remate bienes embargados en primer lugar por la Tesorería del Distrito Federal. Los remates que se celebren en contravención a esta prohibición serán nulos de pleno derecho, y las adjudicaciones que se hagan como consecuencia de aquéllos carecerán de

todo valor y eficacia jurídica. Sin embargo, las autoridades federales y las no fiscales podrán embargar el remanente que resulte del remate hecho por la Tesorería del Distrito Federal.

Tratándose de créditos de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, que hubieran sido reconocidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mediante laudos que hubieran causado estado, se estará a lo dispuesto en los artículos 734, 754, 774 y 779, de esta Ley, sin necesidad de que los interesados promuevan tercería de preferencia, en los términos de este capítulo."

De acuerdo con este último artículo resulta que las nuevas disposiciones de la Ley de Hacienda comentadas, no sólo hacen desaparecer la iniquidad que existía; sino que van más allá, liberando a los obreros de un nuevo procedimiento, al ordenar que no tienen la necesidad de promover tercería para hacer efectivo el privilegio de los créditos del trabajo sobre los créditos de la Tesorería del Distrito Federal.

Solución que a todas luces es muy conveniente e inteligente, pues la preferencia otorgada a los trabajadores alcanza todo su sentido si es disfrutada oportunamente, en el menor tiempo posible. De lo contrario si se otorga la prelación, pero se disfruta de ella después de largos y cansados procedimientos, el objeto y la razón de ser de los privilegios obreros se pierde. El cobro de salarios e indemnizaciones obtenido fuera de tiempo no cumplirá las funciones deseadas por la Ley al establecer los privilegios. Las cantidades recibidas oportunamente, serán de beneficio para el trabajador, mas no servirán para satisfacer la función económico-social que la Ley pretende proteger en ellos, o sea la de satisfacer las necesidades más urgentes y apremiantes de una gran masa de la población.

De todo lo estudiado y analizado en este apartado se deduce claramente que tanto por justicia y equidad, como por así inferirse de los textos legales correspondientes: los créditos de los trabajadores provenientes de salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, son preferentes a los créditos procedentes de ingresos públicos cualesquiera que sea su naturaleza, ya sean éstos federales o locales.

##### **5. Casos en que se aplica el privilegio**

Admitida la existencia, a favor de los créditos laborales, de un privilegio general sobre todos los bienes del deudor y respecto de toda clase de créditos, comunes o estatales; falta examinar qué casos dan lugar al tratamiento preferencial de los créditos de los trabajadores, es decir, en qué supuestos funciona el privilegio.

Ya se ha dicho que mediante el privilegio la Ley resuelve una colisión de situaciones, dando preferencia a alguna de ellas. Preferencia que se concede en virtud de la especial importancia de la función económico-social de la relación privilegiada.

Por eso para entender con más claridad las normas sobre privilegios, es necesario plantear los distintos supuestos de colisión en que puede encontrarse una relación jurídica, y ver allí la actuación de los privilegios, funcionando como principios encargados de resolver una concurrencia de relaciones jurídicas. Los supuestos de colisión entre relaciones jurídicas son variados, produciéndose a causa de ellos, conflictos entre los derechos subjetivos, reales o personales, derivados de las relaciones jurídicas concurrentes.

Observando, en particular, a los créditos laborales, la colisión puede ocurrir bien por la concurrencia del crédito laboral con todos los demás créditos del empresario y sobre todos sus bienes, en un juicio universal, es decir, una quiebra, concurso o sucesión; o bien, por la concurrencia del crédito laboral con uno o más derechos, en un juicio particular.

Veamos en qué casos o supuestos se concede el privilegio, dentro del derecho mexicano, a los créditos laborales.

La Constitución otorga el privilegio únicamente en los casos de concurso o de quiebra.

Mas, se producen situaciones análogas que provocan efectos semejantes a los de la quiebra y el concurso que son las situaciones típicas de colisión, correspondiendo, entonces, la aplicación de los mismos principios jurídicos a dichos supuestos, es decir procede el funcionamiento de los privilegios.

Esas situaciones análogas son, por ejemplo: una sucesión; la liquidación de una sociedad; la concurrencia de un crédito laboral, en un juicio particular, con otros derechos, verbigracia: con el ejercicio de la acción hipotecaria, o la traba de ejecución para garantizar un título ejecutivo, o para hacer efectiva una sentencia, etc. Estos supuestos y sus equivalentes, provocan el desplazamiento y, por tanto, la postergación de los créditos del trabajador.

De ahí que la Ley Federal del Trabajo y el Código Civil del Distrito y Territorios Federales, cumpliendo con la misión que les corresponde a las fuentes formales del Derecho del Trabajo de mejorar el mínimo de garantías concedido y establecido constitucionalmente, han ampliado el número de casos en que se puede aplicar el privilegio laboral.

#### **a) La Constitución**

La fracción XXIII, del artículo 123 constitucional afirma: "Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o quiebra". Esto significa que la preferencia se otorga, únicamente en los casos de concurso o quiebra, como garantía mínima constitucional.

## **b) La Ley Federal del Trabajo y el Código Civil**

El Código Civil del Distrito Federal en su Tercera Parte, Título Primero llamado "De la concurrencia y prelación de los créditos", ordena en su artículo 2989:

"Los trabajadores no necesitan entrar al concurso para que se les paguen los créditos que tengan por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones. Deducirán su reclamación ante la autoridad que corresponda y en cumplimiento de la resolución que se dicte, se enajenarán los bienes que sean necesarios para que los créditos de que se trata se paguen preferentemente a cualquiera otros."

El artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo, reproduce en parte y amplía el anterior precepto; en seguida se transcribe el mencionado artículo subrayando las ampliaciones.

"Artículo 97. Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra o sucesión para que se les paguen los créditos que tengan por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones. Deducirán su reclamación ante las autoridades de trabajo que corresponda y en cumplimiento de la resolución que se dicte, se enajenarán inmediatamente los bienes que sean necesarios para que los créditos de que se trate sean pagados preferentemente a cualesquiera otros."

De la lectura de las normas transcritas se deriva una importante diferencia con relación a los textos constitucionales:

Dichas normas amplían el número de supuestos o casos en que funciona el privilegio.

La Ley Federal del Trabajo agrega el caso de la sucesión.

El Código Civil amplía considerablemente los supuestos, admitiendo el funcionamiento del privilegio, ya sea que se trate de concurso de acreedores o de la simple concurrencia del crédito de trabajo con otros créditos, en un juicio particular, es decir, en persecuciones individuales.

Se llega a esta última conclusión porque el artículo 2989 del Código Civil del Distrito, está incluido dentro del Título denominado: "De la Concurrencia y Prelación de los Créditos" en su Capítulo intitulado: "De los créditos hipotecarios y pignoratícios y de algunos otros privilegios". Siendo el título mencionado el encargado de establecer, precisamente, la preferencia que corresponde a los diferentes créditos dado un caso de concurrencia. Ahora bien, la concurrencia puede ser universal o particular, es decir, pueden participar todos los acreedores del deudor afectando a todo su patrimonio; o sólo concurrir varios acreedores sobre un bien o grupo de bienes del deudor, aunque no haya habido declaración previa de concurso o de quiebra, en su caso. Debe entenderse, por tanto, que la graduación de los créditos hecha por este título es aplicable en los dos tipos de supuestos;

tanto para el procedimiento colectivo de concurso de acreedores, como para el caso de una concurrencia de acreedores en un juicio particular.

Por ende, al otorgarles el Código Civil en su artículo 2889 del mencionado título a los créditos laborales un privilegio que ordena que sean pagados preferentemente a cualesquiera otros créditos, debe concluirse que el privilegio concedido a salarios e indemnizaciones, funciona tanto en un procedimiento colectivo de concurso de acreedores, como en el caso de concurrencia con otros acreedores en juicios particulares.

Es justa la anterior conclusión porque los supuestos son análogos a los que plantea la Constitución; lo mismo resulta afectado un crédito laboral cuando concurre con todos los acreedores del patrono, que cuando concurre con uno o varios de ellos, pues en estos casos en que aún sin concurso de acreedores o sin declaración de quiebra, varias personas reclaman distintos créditos sobre los mismos bienes del deudor, existen los mismos motivos para procurar que el obrero pueda con toda preferencia hacer efectivos sus créditos que están destinados a cubrir sus más apremiantes necesidades. La razón de ser y el fin, en estos casos, del privilegio será la de evitar al bajar un nuevo procedimiento de embargo.

Estos razonamientos revisten singular importancia, porque son aplicables a todas aquellas entidades federativas cuyos Códigos Civiles contienen disposiciones semejantes a las establecidas en el artículo 2989 del Código del Distrito Federal. Debido a que existe gran número de Códigos Civiles estatales que han seguido y adoptado dicha disposición, la interpretación dada, adquiere validez nacional.

Sin embargo, aceptada la tesis de que los privilegios laborales funcionan aún en caso de persecuciones individuales, también es necesario reconocer que en estos casos el privilegio debe tener límites.

Por ejemplo, si un grupo de trabajadores, al ejecutar un laudo, pretende rematar un inmueble sujeto a hipoteca; como consecuencia del remate el acreedor hipotecario perderá su privilegio especial, inclusive puede ocasionar una venta precipitada a bajo precio del inmueble. Resultando gravemente perjudicado el mencionado acreedor, muchas veces sin necesidad.

Ante esto se dice con razón: es cierto que el Estado está obligado a proteger los créditos del trabajo y que el Derecho Laboral es independiente del Civil, pero también es cierto que ni el Estado, ni la legislación obrera, pueden desconocer la existencia de las restantes relaciones sociales. Es más, se considera, que el Derecho Civil debe ceder ante las necesidades de protección de los trabajadores, más en la medida en que esas necesidades existan; donde falta la necesidad debe detenerse también el Derecho del Trabajo.

Concordes con estas ideas debe aceptarse, volviendo al caso que se analiza, que si no existe necesidad de privar a los acreedores de sus privilegios especiales, esto no debe hacerse. Si existen en el pa-

trimonio del deudor otros bienes libres, sobre ellos deberán hacerse efectivos los derechos de los trabajadores.

“Los artículos 2989 del Código Civil y 97 de la Ley disponen que para pagar los créditos de los trabajadores deberán enajenarse los bienes que sean necesarios y la interpretación racional y jurídica de este precepto indica que sólo cuando exista necesidad habrá de enajenarse los bienes sujetos a privilegios especiales, esto es, cuando no existan otros bienes libres; que ésta es la interpretación justa se deduce del hecho de que no tendría sentido que la legislación del trabajo permitiera que, sin necesidad, se causaran graves perjuicios a los acreedores y, además, de la circunstancia de que la exigencia de los trabajadores de que se les pagara con los bienes sujetos a hipoteca, constituiría un capricho que la ley no puede autorizar.”<sup>69</sup>

El acreedor afectado puede acudir a la Junta respectiva, con apoyo en el artículo 648 de la Ley Federal del Trabajo que establece: “El tercero que considere perjudicados sus derechos al ejecutarse el laudo, ocurrirá a la Junta, exhibiendo las pruebas que tenga, y la misma, con anuencia inmediata de las partes, resolverá si subsiste o no el secuestro. . .”

Solicitará el levantamiento del secuestro, probando la existencia de su privilegio especial sobre el bien y, además, que el perjuicio que se le causaría, en caso de rematar el bien, sería innecesario, por existir otros bienes libres del deudor, suficientes para satisfacer a los créditos laborales.

## 6. Oportunidad del privilegio

En este apartado se revisa una cualidad del privilegio laboral que no debe olvidarse: su oportunidad, consistente en la virtud de funcionar cuando conviene, a tiempo, para cumplir cabalmente sus funciones. La prioridad otorgada en el orden de pago, adquiere su sentido íntegro al estar acompañada de la correlativa oportunidad en el tiempo. Una preferencia otorgada en el orden de graduación de pago; pero obstaculizada por procesos lentos o cualesquiera otros impedimentos, que la suspendan en el tiempo, la hacen inútil, en particular en el caso de los privilegios a salarios e indemnizaciones, aunque este argumento también es aplicable a otros privilegios como, por ejemplo: el de las pensiones alimenticias.

El propósito perseguido al revestir a los créditos laborales de un privilegio, es el de asegurar la efectividad de los mismos para que cumplan su función de satisfacer oportunamente las necesidades más apremiantes de los obreros, característica que los hace urgentes y por necesidad deben ser percibidos a tiempo.

Si la anterior finalidad no se alcanza, los privilegios laborales pierden su sentido; por ser inoportunos se convertirán en privilegios inútiles y estériles. Serían incompletos porque asegurarían la efecti-

<sup>69</sup> Mario de la Cueva. *Op. cit.*, pág. 731.

vidad, pero no la oportunidad de los créditos laborales, cualidad que debe ser esencial en ellos por sus indudables rasgos alimenticios. De ahí que al darse el concepto o definición de privilegio se haya incluido en él, no sólo la preferencia de los créditos en relación al grado y prelación, sino también respecto a la oportunidad.

El Derecho Mexicano no ha descuidado la oportunidad del privilegio laboral, ha tenido la inteligente visión de establecer normas para hacer efectiva esa necesaria cualidad.

#### **a) Exclusión de los juicios universales**

De la lectura del artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 2989 del Código Civil del Distrito, se desprende esta importante consecuencia: los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra o sucesión, para que se les paguen los créditos que tengan por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, o sea que la existencia de un concurso, quiebra o sucesión no tiene influencia alguna en el ejercicio de las acciones de los obreros y que éstos, como si no existieran los procedimientos indicados, pueden intentar su acción para lograr de inmediato el pago de sus créditos.

Es, lo anterior, un gran acierto de la legislación mexicana del Trabajo porque, como se ha dicho, para que un crédito laboral, resulte realmente privilegiado, es necesaria no solamente su prioridad en el orden, sino también en el tiempo. Esto último no se lograría si se permitiese someter a los obreros a los procedimientos de los juicios universales indicados, caracterizados por su engorroso, complicado y, por consecuencia, lento desarrollo.

#### **b) El artículo 97 de la Ley Laboral y la Ley de Quiebras**

El doctor Joaquín Rodríguez y Rodríguez considera que hay una contradicción entre la Ley del Trabajo y la Ley de Quiebras, afirmando lo siguiente:

"...La fracción III del artículo 262 (de la Ley de Quiebras) concede a los trabajadores la situación de acreedores privilegiados singularmente para el cobro de los salarios devengados durante el año último a la quiebra. Este precepto parece estar en contradicción con el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo, que señala que los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra... para que se les paguen los salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones..." Este precepto se ha querido basar en el artículo 123 de la Constitución Federal. Esto es una grave tergiversación de lo que dice el texto constitucional, que se limita a señalar en la fracción XXIII que "los salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o quiebra". De aquí, lo que se deduce, es el carácter absolutamente preferente de esos créditos de trabajo, pero de ninguna manera se deduce su extraconcuralidad. El con-



trimonio del deudor otros bienes libres, sobre ellos deberán hacerse efectivos los derechos de los trabajadores.

"Los artículos 2989 del Código Civil y 97 de la Ley disponen que para pagar los créditos de los trabajadores deberán enajenarse los bienes que sean necesarios y la interpretación racional y jurídica de este precepto indica que sólo cuando exista necesidad habrá de enajenarse los bienes sujetos a privilegios especiales, esto es, cuando no existan otros bienes libres; que ésta es la interpretación justa se deduce del hecho de que no tendría sentido que la legislación del trabajo permitiera que, sin necesidad, se causaran graves perjuicios a los acreedores y, además, de la circunstancia de que la exigencia de los trabajadores de que se les pague con los bienes sujetos a hipoteca, constituiría un capricho que la ley no puede autorizar."<sup>69</sup>

El acreedor afectado puede acudir a la Junta respectiva, con apoyo en el artículo 648 de la Ley Federal del Trabajo que establece: "El tercero que considere perjudicados sus derechos al ejecutarse el laudo, ocurrirá a la Junta, exhibiendo las pruebas que tenga, y la misma, con anuencia inmediata de las partes, resolverá si subsiste o no el secuestro..."

Solicitará el levantamiento del secuestro, probando la existencia de su privilegio especial sobre el bien y, además, que el perjuicio que se le causaría, en caso de rematar el bien, sería innecesario, por existir otros bienes libres del deudor, suficientes para satisfacer a los créditos laborales.

## 6. Oportunidad del privilegio

En este apartado se revisa una cualidad del privilegio laboral que no debe olvidarse: su oportunidad, consistente en la virtud de funcionar cuando conviene, a tiempo, para cumplir cabalmente sus funciones. La prioridad otorgada en el orden de pago, adquiere su sentido íntegro al estar acompañada de la correlativa oportunidad en el tiempo. Una preferencia otorgada en el orden de graduación de pago; pero obstaculizada por procesos lentos o cualesquiera otros impedimentos, que la suspendan en el tiempo, la hacen inútil, en particular en el caso de los privilegios a salarios e indemnizaciones, aun-que este argumento también es aplicable a otros privilegios como, por ejemplo: el de las pensiones alimenticias.

El propósito perseguido al revestir a los créditos laborales de un privilegio, es el de asegurar la efectividad de los mismos para que cumplan su función de satisfacer **oportunamente** las necesidades más apremiantes de los obreros, característica que los hace urgentes y por necesidad deben ser percibidos a tiempo.

Si la anterior finalidad no se alcanza, los privilegios laborales pierden su sentido; por ser inoportunos se convertirán en privilegios inútiles y estériles. Serían incompletos porque asegurarían la efecti-

<sup>69</sup> Mario de la Cueva. *Op. cit.*, pág. 731.

flicto de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley de Quiebras debe resolverse a favor de ésta en razón de su especialidad y de su posterioridad. Así que los salarios del último año anterior a la declaración de quiebra (art. 262, fr. III) y las indemnizaciones de cualquier fecha, han de pagarse en la quiebra y por el síndico, que realizará los bienes necesarios para ello, después de la sentencia de reconocimiento (no aplicación del art. 36 L. Fed. Tr.). Los créditos de trabajo impugnados han de ser reconocidos por la jurisdicción laboral especial, y una vez reconocidos, han de incluirse en la quiebra a efectos de graduación".<sup>70</sup>

El maestro Mario de la Cueva objetando dicha posición ha escrito al respecto:

"Las opiniones emitidas por el doctor Rodríguez y Rodríguez y su consecuencia, que son los preceptos de la Ley de Quiebras, son producto, a nuestro entender, del desconocimiento de los principios esenciales del derecho del trabajo; ese desconocimiento hizo que en la Ley de Quiebras figuren preceptos contradictorios con los principios generales y con las normas de la Ley Federal del Trabajo y de la Constitución; por esa contradicción en su aspecto constitucional, pensamos que subsiste íntegramente el sistema de la Ley y que el Ordenamiento de la Quiebra, en la medida en que pretendió derogarla, es inconstitucional.

El citado artículo 262 de la Ley de Quiebras habla, en su fracción III, del "personal de la empresa y de los obreros o empleados"; nos parece que al redactarse la Ley de Quiebras se usaron conceptos de la antigua legislación española y que no se tuvo en cuenta que en el derecho mexicano no es posible distinguir entre personal de la empresa, obreros y empleados. Por otra parte, en el mismo precepto se dice que la preferencia otorgada es en favor de las "personas cuyos servicios se hubieren utilizado directamente", lo que destruiría la idea de la relación de trabajo pues no es la utilización directa o indirecta de los servicios lo que determina la preferencia, sino la existencia de una relación de trabajo.

La Ley de Quiebras no contempló la naturaleza del nuevo derecho del trabajo, que está contenido en el artículo 123 de nuestra Constitución: Nuestro derecho del trabajo, en el precepto constitucional es un mínimo intocable aun para el Estado; el artículo 123 de la Constitución es la base sobre la cual debe construirse el derecho del trabajo y por ello, la misión de las fuentes formales de nuestro estatuto es mejorar, en la medida en que lo exijan las necesidades del trabajador y lo permitan las posibilidades de la economía y de las empresas, aquel mínimo constitucional. El derecho europeo, con la sola excepción de la legislación alemana de Weimar, no había alcanzado

---

<sup>70</sup> Joaquín Rodríguez y Rodríguez. *Curso de Derecho Mercantil*. 4a. Edición. 1960. Editorial Porrúa, S. A. págs. 426 y 427.

esta idea y por haber utilizado un criterio apartado de nuestra verdad constitucional, resultó una contradicción con la Constitución y con la Ley Federal del Trabajo.

La Ley de Quiebras ignoró la historia del Derecho Mexicano del trabajo y no se dio cuenta de que uno de sus más grandes y graves problemas fue, precisamente, impedir que los trabajadores tuvieran que acudir ante los tribunales judiciales para obtener el pago de sus salarios e indemnizaciones; por esta razón histórica, la fracción XX del artículo 123 de la Constitución dice que "las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje"; el precepto constitucional liberó a los trabajadores del deber de acudir ante una autoridad distinta de las Juntas para obtener el pago de sus créditos y, en consecuencia, no se puede someter a los trabajadores a autoridades o a procedimientos diversos, ni es posible acumular los juicios de trabajos a otros juicios o procedimientos, porque sería romper una jurisdicción constitucional. Así lo entendieron los autores del Código Civil Constitucional de 1928, cuyo artículo 2989 es la expresión primera y fiel del espíritu de nuestra Constitución.

Finalmente, la Ley de Quiebras desconoce la filosofía de los artículos 2989 del Código Civil y 97 y 36 de la Ley Federal del Trabajo: Los créditos de trabajo no son la contraprestación de una relación patrimonial, sino la retribución que permitirá al hombre que prestó su energía de trabajo, subvenir a sus necesidades vitales y a las de su familia; los trabajadores no pueden esperar el pago de sus créditos y por ello, dice la Constitución, que los salarios de los obreros deben pagarse en un periodo no mayor de ocho días; no se compagina este precepto con la idea de someter a los trabajadores a los procedimientos de la quiebra".<sup>71</sup>

### **c) El contenido del artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo**

En cierta época la Jurisprudencia de la Suprema Corte de la Nación, afirmó que el sentido del artículo 36 de la Ley Laboral, era la concesión de una preferencia absoluta y por tiempo ilimitado en favor de los salarios de los trabajadores, con la sola condición de que hubieren sido reconocidos por la autoridad del trabajo.

Pero si se analiza el artículo 36 se comprende que en ningún momento habla de preferencia de créditos. Por tanto, se ha afirmado que el verdadero contenido de ese artículo estriba en que, declarada una quiebra o liquidación, abierta una sucesión o practicado un embargo sobre los bienes, deberán el sindico, liquidador, albacea o depositario pagar, dentro del plazo de un mes, los salarios devengados por los trabajadores que hubieren sido reconocidos por la autoridad del trabajo, y la razón de este precepto consiste en que la quiebra, liquidación o sucesión implican una suspensión de pagos; lo que

<sup>71</sup> Mario de la Cueva. *Op. cit.*, pág. 733.

la Ley quiso evitar fue que la suspensión de pagos afectara los salarios de los trabajadores, y por eso estableció que el beneficio de la suspensión de pagos quedara restringida al término de un mes.

Por nuestra parte consideramos que el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo viene a ser el complemento necesario de los artículos 123 constitucional, fracción XXIII; 97 de la Ley Laboral, 2889 del Código Civil del Distrito y sus equivalentes en los Códigos Civiles de los Estados; pues mientras éstos establecen la preferencia en el orden de pago, disponiendo a favor de los créditos laborales un privilegio general, absoluto y procedente en todos los casos; el artículo 36 instituye la oportunidad del privilegio laboral, su preferencia en el tiempo, al ordenar que en los casos de quiebra, liquidación, embargo o sucesión, ya sea que continúe el trabajador prestando sus servicios o no continúe, el síndico, liquidador, depositario, albacea o interventor, estarán obligados a pagar en un plazo de un mes, contado a partir del momento en que se presente cualesquiera de los casos enunciados, los salarios devengados y reconocidos por la autoridad del trabajo. Integrando de esta manera, completamente la entidad del privilegio, pues como se ha observado, de nada sirve una prioridad en el orden, si no existe, correlativamente, una preferencia oportuna en el tiempo.

Por eso al indicar el artículo 36 el plazo máximo de un mes a partir del momento en que se presentan los supuestos de colisión de derechos, está integrando plenamente la institución del privilegio en nuestro derecho, de tal manera que si no existiera tal norma, la preferencia concedida a los trabajadores, otorgada debido a la especial naturaleza de sus créditos, resultaría inútil e ilusoria.

Un salario o indemnización percibidos inoportunamente, pierden su original y apremiante razón de ser, para convertirse en un pequeño capital, útil para el obrero, pero desnaturalizado respecto a la función económico-social que debieron haber cumplido. Solamente existiendo prioridad en el orden y oportunidad en el tiempo adquieren sentido total los privilegios laborales, al otorgarles estas dos cualidades el Derecho del Trabajo mexicano, deja atrás la protección tradicional concebida en codificaciones ajenas al Derecho Laboral, para marcar las pautas a seguir en la regulación de la institución del privilegio laboral.

En fin, la Legislación Laboral Mexicana concede el atributo de la oportunidad al privilegio de los créditos laborales. Esto lo logra excluyendo a dichos créditos de los procedimientos colectivos de la quiebra, el concurso y la sucesión, caracterizados por su lentitud; y al ordenar el pago de los créditos por salarios, al mes, como máximo, contado este plazo a partir del momento en que se presente la concurrencia de derechos, es decir, a partir de la declaración de quiebra, concurso, la apertura de la sucesión, la liquidación o el embargo.

## **7. Alcance del privilegio**

Aquí se investiga cuáles son los créditos laborales que resultan beneficiados con el privilegio.

Tanto la Constitución Federal, como la Ley Federal del Trabajo y el Código Civil del Distrito Federal, principales fundamentos legales del privilegio, coinciden en extender los beneficios de éste a los siguientes créditos: salarios e indemnizaciones.

### **a) Salarios**

Corresponde el privilegio al crédito por salarios, entendido este último término en su acepción legal más amplia, o sea la establecida en el artículo 86 de la Ley Laboral, es decir, comprendiendo en tal concepto tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria.

Estos salarios, además, deben tener la característica de haber sido devengados, esto es, haber sido ganados, adquiridos.

### **b) Indemnizaciones**

Afortunadamente nuestros textos legales, expresamente y sin hacer distinciones entre ellas, incluyen a las indemnizaciones dentro de la capa protectora de los privilegios.

Naturalmente, estas prestaciones económicas son tanto o más imprescindibles que el salario para el mantenimiento del trabajador y su familia. Sin duda también están sujetas al riesgo de no ser pagadas, ya por causas imputables al patrono, o por circunstancias ajenas él, del mismo modo que ocurre con los créditos por salarios. Es entonces cuando cabe preguntarse, si tendrán o no la necesidad de un amparo tan decidido como el del salario, y, en particular, si les serán aplicables los mismos análogos privilegios que al salario, en caso de colisión de las indemnizaciones con créditos derivados de otras relaciones.

Acertadamente nuestros textos legales, como ya se ha consignado, expresamente y sin hacer distinciones entre ellas, incluyen a las indemnizaciones dentro de la protección de los privilegios. Esta disposición es afortunada, porque en otros países se separan en categorías concediéndoles a unas el privilegio y a otras no, o, simplemente, no se les incluye dentro de los efectos protectores de los privilegios salariales, planteándose entonces el problema de descubrir si están dentro del concepto de salario, para, por este camino, lograr su inclusión en la protección.

A la posición de nuestra legislación se le encuentra una clara fundamentación observando la misma función económico-social de la relación de trabajo: o sea la prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración. Es decir, si en la relación de trabajo encuentra el obrero un medio de vida, es justo recompensar, en el

momento de extinción o de suspensión de esta relación, con una reparación económica, que ampare al trabajador; ya sea para que en un tiempo prudente pueda volver a encontrar trabajo, por ejemplo en caso de indemnización constitucional por despido injustificado; ya sea de por vida si ha quedado imposibilitado para seguir trabajando a causa de un accidente, etc.

De aquí, que las mismas razones que motivaron la protección al salario, también correspondan íntegramente a las indemnizaciones. En efecto, estas indemnizaciones tienen como fin dotar al trabajador de medios de subsistencia durante la suspensión del trabajo o la relación, o, una vez extinguida dicha relación, mientras dure la búsqueda de una nueva colocación. Es decir, son retribuciones del trabajador que constituyen un medio de subsistencia en substitución del salario. Es por ello, tanto o más urgente amparar el hecho de que se hagan efectivas a favor del trabajador, de forma que no pueda ser eludido su pago.

Finalmente se puede afirmar que, de acuerdo con nuestra legislación, las indemnizaciones derivadas de la relación de trabajo, cualquiera que sea su clase, gozan de los mismos privilegios que el salario en caso de concurrir con otros créditos.

## **8. Extensión en el tiempo del privilegio**

No sería correcto conceder el privilegio en forma irrestricta e ilimitada. Por el contrario, debe establecerse cierto límite, fijándose un plazo determinado, dentro del cual los salarios o indemnizaciones deben ser considerados como privilegiados.

De la lectura de la fracción XXIII del artículo 123 constitucional, del artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo y del artículo 2989 del Código Civil del Distrito Federal, se infiere que:

Coinciden todos estos textos en conceder el privilegio limitándolo, en el caso de los salarios o sueldos devengados, al último año.

En tanto, que las indemnizaciones podrán ser de cualquier tiempo con tal de no estar prescritas, puesto que el plazo del año sólo afecta a los salarios, como claramente se desprende de la lectura de las citadas disposiciones.

Son claros los fundamentos que justifican la limitación:

1o. El salario tiene un carácter preponderantemente alimenticio por lo que no se explica una demora prolongada en reclamar su pago.

2o. De no establecerse una limitación, el crédito puede adquirir una dimensión desmesurada. Contrariando esto justamente uno de los motivos que se dan para justificar los privilegios laborales o sea el de que son créditos, generalmente, reducidos, en comparación a otros por lo que debe permitirse su pago preferente.

3o. La acumulación de los créditos laborales a través del tiempo los desnaturalizan, pues se convertirán en un pequeño beneficio de cualquier forma para el obrero, mas su naturaleza alimenticia y urgente se habrán perdido.

4o. Si bien el Derecho del Trabajo tiene como finalidad proteger a la clase trabajadora, no puede desconocerse la existencia de las restantes relaciones que en la vida social se desarrollan, tales como las civiles y mercantiles, las cuales resultarían afectadas seriamente de no limitarse al privilegio al sobrevenir una reclamación exorbitante por parte de los trabajadores.

5o. Habiéndose establecido jurisprudencia en el sentido de que los créditos de los trabajadores, por regla general, prescribirán en un año a partir de la fecha en que las obligaciones son exigibles, esta misma prescripción está indicando que la protección que la ley otorga no es absoluta si no tiene límites en el tiempo.

6o. La necesidad de estabilizar la situación de las empresas en beneficio no sólo de los trabajadores que podrían resultar perjudicados, cuando alguno de ellos reclamara salarios de muchos años, reclamación que podría traer consigo un desequilibrio en la negociación llegándose a la posibilidad de producir la suspensión del trabajo.

### **EXTENSION DEL PRIVILEGIO ESPECIAL**

Al hablar de extensión del privilegio nos referimos, como lo hemos dicho, al tiempo que dura la protección del mismo.

En el caso del privilegio especial establecido por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 152, nos encontramos que el mencionado artículo previene que la liquidación y pago del salario, lo mismo se trate de contrato por viaje o a sueldo, se hará en el intermedio de una expedición a otra. Agregando que emprendida una nueva expedición, perderán la preferencia los créditos por salarios, procedentes de la anterior expedición.

Esto significa que habiéndose cubierto o no los salarios por el armador, si se inicia una nueva expedición cesa la garantía establecida por la Ley para asegurar el pago de salarios anteriores, de tal manera que el buque con sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes, garantizará preferentemente los salarios que hayan de devengarse por la tripulación, la misma u otra diferente, en la nueva expedición.

Débase la disposición legal a la necesidad de limitar la extensión del privilegio a una sola expedición, pues sería incorrecto e injusto permitir la acumulación de los créditos por salarios devengados insolutos a lo largo de varias expediciones, esto acarrearía como consecuencia la inutilidad de la misma garantía, pues, en un momento dado, toda la embarcación y sus bienes accesorios citados, estarían afectos concretamente al pago de salarios devengados acumulados. De permitirse lo anterior, resultarían perjudicadas las tripulaciones que desconociendo este hecho fuesen contratadas para nuevas expediciones.

Ahora bien, los salarios o indemnizaciones que debieron percibirse con anterioridad al plazo en que se extiende el privilegio, ya sea general o especial; si no han prescrito han de ser reconocidos como los demás créditos, sin preferencia alguna.

## **9. Acreedores privilegiados**

En cuanto a las personas beneficiadas por el privilegio cabe hacer varias consideraciones.

a) El privilegio general y absoluto concedido por la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y el Código Civil del Distrito, corresponde a toda persona vinculada por una relación de trabajo, entendiéndose ésta en la forma más amplia en que lo hace nuestro Derecho Laboral contemporáneo. Cabe hacer esta consideración, porque en épocas anteriores se les otorgaba el privilegio sólo a determinados grupos de trabajadores, verbigracia: domésticos, trabajadores de establecimientos de comercio, albañiles, etc. En cambio el referido privilegio general beneficia a toda clase de trabajadores.

b) El privilegio especial concedido por el artículo 152 de la Ley Federal del Trabajo favorece, exclusivamente, a los trabajadores componentes de la última expedición; por sus salarios devengados, pero emprendida una nueva expedición perderán la preferencia los créditos de aquella clase, procedentes de la anterior. Adquiriendo la prioridad los créditos procedentes de la nueva expedición.

c) Procede hacer notar que los créditos laborales no deben perder sus privilegios en caso de su transmisión universal por muerte del trabajador. El salario o las indemnizaciones no cambian su naturaleza por la muerte del trabajador, por tanto, sus herederos deben recibir la misma protección, sobre todo si se piensa que el amparo concedido a los créditos laborales se ha otorgado no solamente en función del obrero, sino considerándolo como jefe de familia. Ocurriendo que a su muerte los salarios o indemnizaciones cobran una importancia vital más subrayada. Por otro lado, ciertas indemnizaciones no nacen sino con el deceso del trabajador.

## **10. Concurrencia entre créditos laborales**

Ocurre a menudo la concurrencia entre créditos laborales, apareciendo entonces un problema de colisión entre créditos privilegiados.

En efecto, sucede, frecuentemente, en la práctica el hecho de que un trabajador, al que le adeudan determinados créditos laborales, hace su reclamación correspondiente, obtiene sentencia favorable y la ejecuta embargando al efecto bienes pertenecientes al patrono. Más tarde, otros trabajadores igualmente con un laudo favorable realizan un reembargo sobre los mismos bienes.

Ante este caso la Ley Federal del Trabajo ordena:

“Artículo 644. El reembargo produce efectos en lo que resulta líquido del precio del remate después de hecho el pago al primer embargante, salvo el caso de preferencia de derechos.

Artículo 645. El que haya reembargado puede continuar la ejecución del lado o convenio; pero rematados los bienes se pagará de preferencia al primer embargante el importe de su adeudo.”



Del texto de los artículos anteriores se infiere que la Ley resuelve la colisión aplicando el principio jurídico que dispone que la prioridad en tiempo equivale a la prioridad en derecho y que se expresa con la máxima: "prior in tempore, potior in jure".

De acuerdo con esta solución, el acreedor más diligente, o el más astuto o afortunado será el que cobre preferentemente.

Dicha solución no es justa para todos los casos que pueden presentarse. Se debe distinguir entre dos supuestos:

1o. Aquel caso en que la colisión entre créditos laborales se presenta siendo solvente el deudor.

2o. El caso en que la concurrencia entre créditos del trabajo se presenta siendo insolvente el deudor.

En el primer caso la solución propuesta por los artículos 644 y 645 de la Ley Laboral es correcta, al acreedor laboral que embargó primero se le debe cubrir con preferencia el importe de su adeudo; al reembargante se le pagará con el remanente y si éste no fuese suficiente para cubrir su crédito podrá pedir la ampliación de su embargo. De este modo el premio a la diligencia del primer embargante no afecta seriamente al reembargante. El principio "prio in tempore potior in jure" funciona perfecta y justamente.

Pero, en el segundo caso es injusto hacer funcionar el mencionado principio. Si el embargo y el reembargo recaen sobre los mismos bienes, por no encontrarse otros sobre los que se pueda trabar ejecución dada la insolvencia del deudor, no es correcto aplicar los artículos 644 y 645 de la Ley. A través de su aplicación se da una solución inicua a una situación en la que habiéndose encontrado varios créditos, todos ellos igualmente respetables y privilegiados, por responder a la misma función económico-social, se resuelve declarando preferente al primero que haya embargado.

Es incorrecta dicha solución porque todos los créditos laborales responden a las mismas características; los salarios y las indemnizaciones son igualmente necesarias y urgentes para cualquier trabajador; afirmar, en este caso, que el primero en tiempo es primero en derecho, significa beneficiar a un grupo de trabajadores a costa de un gran sacrificio de parte de otros. Esta solución, por otra parte, sería más injusta que la dada en estos mismos casos en el Derecho Civil y Mercantil, pues cuando el deudor resulta insolvente, si es civil, el artículo 2965 del Código Civil del Distrito Federal dispone que se proceda al concurso de acreedores; en tanto que si se trata de un comerciante, el artículo 2o. de la Ley de Quiebras establece la procedencia de la declaración de quiebra. Concurso y quiebra son procedimientos que procuran dar una satisfacción proporcional a todos los acreedores con todos los bienes disponibles, haciendo un lado el principio del primero en tiempo primero en derecho que sólo se aplica normalmente en caso de solvencia del deudor.

Dados estos razonamientos puede pensarse en que no hay inconveniente alguno para que los trabajadores, cuyos derechos hayan

entrado en colisión, pidan la quiebra o el concurso del patrono; pero esto último también resultaría a todas luces perjudicial para los mismos obreros, pues aparte de las dilatadas tramitaciones de tales juicios, tendrían que soportar los gastos inherentes, esto sin contar que la Ley los excluye de dichos procedimientos, aunque en el supuesto de concurrencia con acreedores de otra naturaleza, lo que nos hace pensar que los legisladores no se plantearon el problema de la colisión entre acreedores laborales, pero si su solución fue la observada en los artículos 644 y 645, se debe considerar injusta para el caso de insolvencia del deudor.

Sería una buena solución, la previsión por parte de la Ley Federal del Trabajo de este caso de colisión de derechos, mediante un artículo, ordenando que en el caso de concurrencia de dos o más créditos del trabajo sobre un mismo bien o bienes y dada la insolvencia del deudor, la Junta de Conciliación y Arbitraje competente declarará el concurso o la quiebra del deudor, según el caso, substanciándose éstos con toda rapidez y pagando a prorrata los créditos de los trabajadores, con el producto de la venta de los bienes.

Será mucho más justo en estos casos, dada la situación anormal que suponen la quiebra o el concurso de acreedores, el imponer a los trabajadores cuyos créditos han entrado en colisión, el sacrificio de parte de sus adeudos, haciéndose que el activo del deudor se divida, dentro de la mayor equidad posible, de modo proporcional entre todos los acreedores laborales.

## 11. Jurisprudencia sobre el privilegio

La Suprema Corte de la Nación se ha ocupado del problema de los privilegios laborales. Podemos dividir la posición de la Corte, al respecto, en dos etapas; en las cuales, lo permanente de ambas ha sido el interpretar las normas del privilegio de la manera más amplia posible. Donde han radicado las diferencias ha sido en la extensión en el tiempo de los privilegios laborales. En seguida transcribimos las ejecutorias que nos definen claramente la posición de la Corte respecto a este problema:

En la ejecutoria del 23 de julio de 1935, Toca 13935/32/3a. Comisión Liquidadora del Banco de Sonora, S. A., estableció la siguiente tesis:

"El artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo establece que en los casos de quiebra, liquidación, embargo o sucesión, ya sea que continúe el trabajador prestando sus servicios o no continúe, el síndico, liquidador, depositario, albacea o interventor, estarán obligados a pagar en el plazo de un mes, contado a partir del momento en que se presentan cualesquiera de los casos enunciados, los salarios devengados y reconocidos por la autoridad del trabajo. Esta prevención, como se ve establece una regla general: La que se refiere a que los créditos de los trabajadores que provengan de salarios devengados, tienen preferencia absoluta sobre cualquiera otra clase de créditos

sin otra condición que la relativa a que tales créditos hayan sido reconocidos por la autoridad del trabajo, es decir, que hayan sido aceptados con ese carácter por dicha autoridad. La preferencia que acaba de citarse, tiene su fundamento esencial en las disposiciones contenidas en diversas fracciones del artículo 123 constitucional y en numerosos artículos de la Ley del Trabajo, reglamentaria de ese precepto que establecen una serie de normas proteccionistas en favor de los trabajadores, con relación al pago de su salarios. Establecida, pues, la regla general, procede entrar al estudio de la única limitación que con relación al pago de salarios, establecen la fracción XXIII del artículo 123 constitucional y el artículo 97 de la Ley del Trabajo; estos preceptos, que reducen al último año de servicios el pago de los salarios devengados en los casos de concurso o de quiebra y de sucesión, como lo previene el mencionado artículo 97, no desconocen ni contrarían la preferencia absoluta que, sin limitación de tiempo, establece, como se ha visto, la regla general contenida en el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo, puesto que reconocidos los créditos de salarios devengados por la autoridad de trabajo correspondiente, se tienen que pagar de modo preferente; tales preceptos fijan, sin embargo, una restricción al principio absoluto, en relación con los casos concretos a que se refieren, es decir, determinan, no una preferencia especial única a favor de los trabajadores, sino una limitación a la preferencia de carácter general, ya reconocida; en otros términos, dichos preceptos constituyen una excepción contraria al trabajador, por estimarse que en los casos a que se refieren, probablemente ninguno de los demás acreedores va a ser pagado en una forma total, razón por la cual es juzgado prudente imponer también a los trabajadores, en esos casos, el probable sacrificio del resto de sus salarios, como una consecuencia derivada de la situación anormal que presuponen la quiebra o el concurso, haciéndose que el activo del deudor se divida, dentro de la mayor equidad posible, de modo proporcional entre todos los acreedores del mismo deudor; pero esa limitación, concretamente referida a los casos que acaban de citarse, no implica el desconocimiento de la preferencia absoluta que sobre toda clase de créditos otorga la Ley a los de los trabajadores por concepto de salarios devengados y una vez que estos créditos hayan sido reconocidos por la autoridad del trabajo respectiva, es decir, que aún con la limitación de tiempo que determinan los preceptos que se analizan, respecto del cobro de los salarios en el último año, la preferencia subsiste sobre los créditos comunes de cualquiera clase que éstos sean y por cualquier concepto que provengan, de conformidad en la reglamentación establecida por el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo.”

La Cuarta Sala ratificó en numerosas ejecutorias esta tesis hasta llegar a constituir jurisprudencia firme. La lista de ejecutorias que reproducen los mismos considerandos de la ejecutoria transcrita son las siguientes:

- Toca 4654-34-1a. Dolores Castellanos Vda. de Cicero.  
Fallado 10 de octubre.
- Toca 1589-32-1a. Sindico de la Liquidación Judicial de Adí Hnos.  
y Cia.  
Fallado el 15 de octubre.
- Toca 2893-33-1a. Armida Margarita Cuevas y Coags.  
Fallado el 30 de octubre.
- Toca 42c3-33-3a. Gregorio Cetina.  
Fallado el 5 de noviembre.
- Toca 408-33-2a. Manuel Rios.  
Fallado el 12 de noviembre.

Al cambiar la Corte su criterio respecto a la prescripción, modificó también su posición frente a la extensión en el tiempo de los privilegios del trabajo.

Estableciendo la siguiente tesis, en la ejecutoria del 23 de septiembre de 1936. Toca 7144/35/2a. Nicolás Núñez Pérez:

“Afirmar que un derecho de crédito es preferente, equivale a decir que tiene una cualidad especial, esto es, que se le considera privilegiado en el sentido de que debe cubrirse con preferencia a otro u otros créditos, lo que quiere decir que el problema de la preferencia se reduce a fijar cuál es el privilegio de que disfruta un crédito. Sobre el particular, se encuentran en el Derecho Mexicano los artículos 123, fracción XXIII, de la Constitución; 2989 del Código Civil del Distrito y Territorios Federales, y 97 de la Ley Federal del Trabajo. Ahora bien, los privilegios son de dos clases: Generales, o lo que es lo mismo, preferencia de un crédito sobre todos los demás y en relación con todos los bienes del deudor y especiales, o sea la preferencia de un crédito sobre todos los demás, pero con relación a un bien determinado; y analizando los preceptos que se han citado, se nota que en los mismos se establece, en beneficio de los trabajadores, un privilegio general que priva, por lo tanto, sobre todos los créditos, cualquiera que sea su naturaleza y respecto de todos los bienes del deudor. La existencia de este privilegio se justifica, teniendo en cuenta la necesidad de proteger a los trabajadores frente a los acreedores de derecho común, solución que, por lo demás, no es nueva, puesto que ya existía consagrada en antiguas legislaciones, entre ellas, aun cuando no en términos absolutos, en el Código Civil francés. Los artículos que se han invocado indican claramente que el privilegio que se concedió a los créditos de los trabajadores opera no sólo en los casos de concurso, quiebra o sucesión, sino además, cuando se trata de persecuciones individuales; lo que se pone de manifiesto si se considera que los artículos 2989 del Código Civil y 97 de la Ley Federal del Trabajo difieren de la Constitución; en efecto, se dice en esta última, que los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso de quiebra, o lo que es lo mismo, la preferencia se otorga únicamente en los ca-

sos de concurso o quiebra, en tanto que los primeros artículos, el 2989 del Código Civil y el 97 de la Ley del Trabajo, disponen que los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra o sucesión, para que se les paguen los créditos que tengan por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, que los mismos trabajadores deducirán su reclamación ante la autoridad del trabajo que corresponda y que en cumplimiento de la resolución que se dicte se enajenarán inmediatamente los bienes que sean necesarios para que los créditos de que se trata sean pagados preferentemente a cualesquiera otros, disposiciones estas últimas de las que se deduce que la existencia de un concurso, quiebra o sucesión, no tiene influencia alguna en el ejercicio de las acciones de los obreros y que éstos como si no existiera el concurso, pueden intentar su acción, de tal manera que el privilegio que se concede no se limita ya a los casos de quiebra o concurso, solución a la que se llega, además, por la circunstancia de que el artículo 2989 del Código Civil está incluido en el capítulo en que se establece, precisamente, la preferencia que corresponde a los diferentes créditos, de tal manera que al darse preferencia en ese capítulo a los créditos de trabajo sobre todos los demás, se viene a fijar un privilegio general, puesto que por una parte, no lo restringe a determinados bienes y, por otra, tampoco excluye a bienes que estén afectados a un crédito que goce de un privilegio especial. Mas si este privilegio existe dada la naturaleza de los créditos de Trabajo, él mismo se encuentra restringido, tanto por la Constitución, como por el Código Civil y la Ley Federal del Trabajo, a un año y aún cuando anteriormente se había sostenido que la Constitución limitaba la preferencia de los créditos de los trabajadores a un año, en los casos de quiebra o concurso, esta conclusión debe modificarse, porque para que un crédito se considere privilegiado, es preciso que exista una ley que así lo establezca o lo que es lo mismo, sólo cuando exista un precepto legal que conceda preferencia, puede hablarse de privilegios. La Constitución concedió el privilegio en los casos de concurso o quiebra, limitándola a los salarios o sueldos devengados en el último año y a las indemnizaciones, y el Código Civil y la Ley Federal del Trabajo extendieron este privilegio a todos los casos, independientemente de que existiera o no concurso o quiebra, pero limitándolo igualmente a un año y como no existe precepto alguno que conceda el privilegio por salarios o indemnizaciones correspondientes a épocas mayores de un año, es forzoso concluir que a ese tiempo se encuentra limitado el privilegio. Este punto de vista se encuentra apoyado en otras dos razones, consistentes la primera en que si bien el derecho del trabajo tiene como finalidad proteger a la clase trabajadora, no puede desconocerse la existencia de las restantes relaciones que en la vida social se desarrollan, tales como las civiles mercantiles, y la segunda, en que habiéndose establecido jurisprudencia en el sentido de los créditos de los trabajadores, por regla general, prescriben en un año a partir de la fecha en que las obligaciones son exigibles, esta misma prescripción está indicando que la protección que la Ley otorga no

- Toca 4654-34-1a. Dolores Castellanos Vda. de Cicero.  
Fallado 10 de octubre.
- Toca 1589-32-1a. Síndico de la Liquidación Judicial de Adí Hnos.  
y Cia.  
Fallado el 15 de octubre.
- Toca 2893-33-1a. Armida Margarita Cuevas y Coags.  
Fallado el 30 de octubre.
- Toca 42c3-33-3a. Gregorio Cetina.  
Fallado el 5 de noviembre.
- Toca 408-33-2a. Manuel Ríos.  
Fallado el 12 de noviembre.

Al cambiar la Corte su criterio respecto a la prescripción, modificó también su posición frente a la extensión en el tiempo de los privilegios del trabajo.

Estableciendo la siguiente tesis, en la ejecutoria del 23 de septiembre de 1936. Toca 7144/35/2a. Nicolás Núñez Pérez:

“Afirmar que un derecho de crédito es preferente, equivale a decir que tiene una cualidad especial, esto es, que se le considera privilegiado en el sentido de que debe cubrirse con preferencia a otro u otros créditos, lo que quiere decir que el problema de la preferencia se reduce a fijar cuál es el privilegio de que disfruta un crédito. Sobre el particular, se encuentran en el Derecho Mexicano los artículos 123, fracción XXIII, de la Constitución; 2989 del Código Civil del Distrito y Territorios Federales, y 97 de la Ley Federal del Trabajo. Ahora bien, los privilegios son de dos clases: Generales, o lo que es lo mismo, preferencia de un crédito sobre todos los demás y en relación con todos los bienes del deudor y especiales, o sea la preferencia de un crédito sobre todos los demás, pero con relación a un bien determinado; y analizando los preceptos que se han citado, se nota que en los mismos se establece, en beneficio de los trabajadores, un privilegio general que priva, por lo tanto, sobre todos los créditos, cualquiera que sea su naturaleza y respecto de todos los bienes del deudor. La existencia de este privilegio se justifica, teniendo en cuenta la necesidad de proteger a los trabajadores frente a los acreedores de derecho común, solución que, por lo demás, no es nueva, puesto que ya existía consagrada en antiguas legislaciones, entre ellas, aun cuando no en términos absolutos, en el Código Civil francés. Los artículos que se han invocado indican claramente que el privilegio que se concedió a los créditos de los trabajadores opera no sólo en los casos de concurso, quiebra o sucesión, sino además, cuando se trata de persecuciones individuales; lo que se pone de manifiesto si se considera que los artículos 2989 del Código Civil y 97 de la Ley Federal del Trabajo, bajo difieren de la Constitución; en efecto, se dice en esta última, que los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso de quiebra, o lo que es lo mismo, la preferencia se otorga únicamente en los ca-

es absoluta, sino que tiene límites en el tiempo, los que derivan de la necesidad de estabilizar la situación de las empresas en beneficio no sólo de los trabajadores que podrían resultar perjudicados, cuando alguno de ellos reclamara salarios de muchos años, reclamación que podría traer consigo un desequilibrio en la negociación que produjera la suspensión de los trabajos, sino también en beneficio de los acreedores de derecho común, por lo que en los términos que proceden se establece que créditos de los trabajadores son preferentes sobre cualesquiera otros, siempre que se trate de salarios, sueldos o indemnizaciones devengados en el último año."

La Cuarta Sala ratificó esta tesis, hasta constituir jurisprudencia firme, la cual se encuentra en el Apéndice al Tomo XCVII del Semanario Judicial de la Federación: Tesis 317, que en seguida se copia textualmente:

### **"Tesis 317"**

"Los créditos de los trabajadores de fecha anterior en un año, provenientes de salarios, tienen preferencia sobre cualesquiera otros de acuerdo con la fracción XXIII del artículo 123 de la Constitución que dice:

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

Las ejecutorias integrantes de esta tesis 317 son las siguientes:

Tomo LXVII. Aranda Anastasio. Página 1978.

Tomo LXXV. Banco de México, S. A. Página 3836.

Tomo LXXIX. Landeros Castañeda Salvador y Coags. Página 6083.

Tomo LXXXI. Molina Font Gustavo. Página 5395.

Tomo XCIV. Cia. Explotadora Tropical, S.C.P., en Lig. Página 621.

Resumidas las dos etapas por las cuales ha pasado la jurisprudencia de la Corte, respecto al problema del privilegio de los créditos del trabajo, son las que continúan:

#### **Primera etapa**

Los créditos de los trabajadores, afirmó la Suprema Corte, por salarios y por indemnizaciones, reconocidos por las autoridades del trabajo son preferentes, sin limitación de cantidad o de tiempo respecto de cualquier otra clase de créditos sean de la naturaleza que fueren; esta regla general la establece el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo, marcando su limitación la fracción XXIII del artículo 123 constitucional y el 97 de la Ley Federal del Trabajo, que reducen al último año de servicios el pago preferente de los salarios devengados en los casos de concurso, quiebra o sucesión.

Sin embargo, la tesis de la Corte resultaba falsa, como se ha observado oportunamente, el artículo 36 de la Ley Laboral, no habla en ningún momento de preferencia de créditos. Por otro lado, esta tesis la adoptó la Suprema Corte de la Nación como consecuencia de la opinión que sustentaba en materia de prescripción, por tanto al cambiar su criterio sobre tal materia, modificó también su posición respecto a la extensión en el tiempo de protección del privilegio.

### **Segunda etapa**

La Suprema Corte ha afirmado que la Constitución, el Código Civil y la Ley Federal del Trabajo conceden a los trabajadores un privilegio general sobre todos los bienes del deudor y respecto de todos los créditos, cualquiera que sea su naturaleza, inclusive los hipotecarios y prendarios; pero esta preferencia se limita a los salarios devengados en el último año y a las indemnizaciones caídas durante el mismo lapso de tiempo. Agregando que la Constitución otorgaba el privilegio en los casos de concurso o de quiebra; el Código Civil y la Ley Federal del Trabajo, al declarar que los trabajadores no necesitan entrar al concurso o la quiebra, autorizan se haga valer el privilegio aún cuando no se hubiere abierto el procedimiento colectivo.

### **Tesis relacionadas**

Existen ejecutorias que confirman, refuerzas o amplían el criterio de la Suprema Corte respecto al problema del privilegio laboral, entre ellas están las siguientes:

**“Créditos de los trabajadores, preferencia de los.** La preferencia de los créditos de los trabajadores, establecida por el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo, y que sin excepción alguna se hace extensiva a los hipotecarios, aun cuando ya éstos hubieren exigido y verificado por su virtud el aseguramiento, queda limitada, en los casos de quiebra, concurso o sucesión, al importe de los salarios devengados en el último año. T. XLVI. Cuevas y Pierce Armida Margarita y Coags. Pág. 2484. T. L. Santos Sosa Candelario. Pág. 1532.”

**“Trabajadores, prelación de los créditos de los.** De acuerdo con la interpretación jurídica del artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador cuyo crédito esté debidamente reconocido, tiene derecho a ser pagado con los bienes que su deudor hubiere dado en prenda, con preferencia al acreedor prendario, cuando aquél no tuviera otros bienes con qué cubrir íntegramente el crédito del trabajador. T. XLVI. Ríos Manuel. Pág. 3533. T. LVII. Vidal Guillermo. Pág. 4305.”

**“Trabajadores, preferencia de los créditos de los.** La preferencia de los créditos de los trabajadores opera no sólo cuando se trata de concurso, quiebra o sucesión, sino también cuando se trata de persecuciones individuales; pero dicha preferencia se encuentra limitada a los salarios devengados en el último año, ya que no existe precepto



legal que conceda el privilegio por salarios o indemnizaciones correspondientes a plazos mayores. T. LIII. Chávez Vda. de Angeles Maria. Pág. 1612."

**"Trabajadores, preferencia de los créditos de los.** La fracción XXIII del artículo 123 que establece que "Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o quiebra"; debe interpretarse en el sentido de que esa disposición comprenda toda retribución adeudada por causa de trabajo prestado, inclusive realizado en horas extraordinarias. Tomo LXX. Estrada Carlos. Pág. 1943.

**"Créditos de los trabajadores, preferencia de los.** La preferencia de los créditos por salarios, del último año, es general sobre todos los otros, y no sólo tiene lugar en los casos de sucesión, quiebra o concurso, según lo ha resuelto la Suprema Corte de Justicia, al interpretar los artículos 2989 del Código Civil del Distrito Federal, 97 de la Ley Federal del Trabajo y 123 de la Constitución General de la República. Tomo LXXXIX. Noriega Francisco. Pág. 197."

**"Quiebras.** Es antijurídico sostener que las resoluciones de Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuya ejecución es de interés público, deban quedar sujetas a lo que sobre graduación de acreedores resuelve el juez que conoce de la quiebra, pues la fracción XXIII del artículo 123 constitucional, al estatuir que los créditos de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el último año, o por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros, en los casos de concurso o quiebra, ha querido excluir los aludidos créditos, ya reconocidos por un laudo de las juntas, de las dilaciones y contingencias propias de los juicios de quiebra. Tomo XXVIII. "La Carolina", S. A. Pág. 574."

## CONCLUSIONES

1. Por la significativa importancia de la función económica social desempeñada por el salario como crédito central de la relación de trabajo, la Ley le otorga una especialísima protección.

En general, se manifiesta dicha protección siempre que un hecho pueda suponer un obstáculo a la efectiva consecución de los fines del crédito salarial. Con este propósito la Ley dicta una serie de medidas para proteger al salario en contra de los abusos del patrono; en contra de los acreedores del trabajador y con relación a la familia del trabajador.

2. En particular, se manifiesta esta protección en caso de concurrencia o colisión entre el salario con otros derechos subjetivos derivados de otras relaciones jurídicas, otorgando la Ley, como medida protectora para estas hipótesis, los privilegios.

3. De acuerdo con los bienes a que afectan, el Derecho Mexicano establece privilegios de dos clases, en favor determinados créditos laborales: Primeramente, un privilegio general regulado por los artículos 123, fracción XXIII de la Constitución; 97 de la Ley Federal del Trabajo, y 2989 del Código Civil para el Distrito Federal. En segundo lugar, un privilegio especial regulado por el artículo 152 de la Ley Federal del Trabajo.

4. Desde el punto de vista de su rango, el privilegio general otorgado por la Constitución a los créditos de los trabajadores provenientes de salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, es absoluto. Esto se infiere al observar que los hace preferentes a cualquier crédito común o ingreso público, así como a cualesquiera otros tipos de créditos de naturaleza diversa, en los casos o supuestos indicados por la Ley.

5. Consecuentemente, las Leyes de Hacienda de los Estados o, en su caso, las Leyes Económico Coactivas locales que conceden preferencia absoluta a los créditos de la entidad federativa sobre los de cualquiera otra persona; negando en esta forma la prioridad que les corresponde a los créditos laborales privilegiados en los supuestos que indica la Ley, son anticonstitucionales. Se encuentran en estas condiciones las legislaciones hacendarias de los Estados de: Zacatecas, San Luis Potosí, Puebla, Guanajuato, Morelos, Durango, Estado de México y Tlaxcala.

6. Los supuestos en los que funciona el privilegio laboral con las características señaladas, son, de acuerdo con la Constitución: los casos de concurso o quiebra. Empero, dado que se producen situaciones análogas, que provocan efectos perjudiciales semejantes a los de la quiebra y el concurso, la Ley Federal del Trabajo ha agregado el caso de la sucesión y, el Código Civil del Distrito Federal, así como un gran número de Códigos Civiles de las entidades federativas, admiten el funcionamiento del privilegio en caso de concurrencia de créditos por salarios o sueldos devengados insolutos, en el último año, y por indemnizaciones, con otros créditos en juicios individuales o particulares.

7. La Legislación Laboral mexicana ha incorporado el atributo de la oportunidad al privilegio laboral. Esto lo logra excluyendo a los créditos laborales privilegiados de los procedimientos colectivos de la quiebra, el concurso y la sucesión, caracterizados por su lentitud, y al ordenar el pago de los créditos por salarios, al mes, como máximo, contando este plazo a partir del momento en que se presenta la concurrencia o colisión de derechos, es decir, a partir de la declaración de la quiebra o concurso; la apertura de la sucesión; la liquidación o el embargo.

8. Los créditos laborales beneficiados con el privilegio son los provenientes de sueldos o salarios devengados en el último año, y por indemnizaciones.

## APENDICE

### CONVENIO SOBRE LA PROTECCION DEL SALARIO

A los 8 días del mes de junio de 1949, en la Trigésima Segunda Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en la Ciudad de Ginebra, Suiza, por el Consejo de Administración de la citada Organización, se adoptó un Convenio relativo a la Protección del Salario, por medio de representantes debidamente autorizados al efecto, el cual, según el texto mismo del Convenio, podrá ser citado como el "Convenio sobre la protección del salario, 1949". Por número es el 95.

#### 1. Objeto del convenio

Garantizar a los trabajadores que la remuneración devengada a cambio de su trabajo, sea pagada en efectivo, directamente, sin descuentos, fuera de los centros de vicio, así como también salvaguardar al salario del embargo. Estas y algunas garantías de protección al salario, contra diversos riesgos, constituyen el cuerpo del Convenio.

#### 2. Contenido

Totaliza 27 artículos.

##### "Artículo 1"

"A los efectos del presente Convenio, el término "salario" significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

##### Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario.
2. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones

existan y estén directamente interesadas, podrá excluir de la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas que trabajen en circunstancias y condiciones de empleo tales que la aplicación de todas o de algunas de dichas disposiciones sea inapropiada y que no estén empleadas en trabajos manuales o estén empleadas en servicio doméstico o en trabajos análogos.

3. Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cualquiera categoría de personas a la que se proponga excluir de la aplicación de todas o de alguna de las disposiciones de este Convenio, de conformidad con los términos del párrafo precedente. Ningún Miembro podrá hacer exclusiones ulteriormente, con respecto a las categorías de personas así indicadas.

4. Todo Miembro que indique en su primera memoria anual las categorías de personas respecto a las cuales renuncie al derecho a invocar las disposiciones del presente Convenio deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las categorías de personas respecto de las cuales renuncia al derecho a invocar las disposiciones del párrafo 2 del presente artículo, y cualquier progreso que pueda haberse

### **Artículo 3**

1. Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.

2. La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento.

### **Artículo 4**

1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie, en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate. En ningún caso se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas.

2. En los casos en los que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que:

a) Las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y su familia, y redunden en beneficio de los mismos; efectuado con objeto de aplicar el Convenio a dichas categorías de personas.

b) el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable.

El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo, o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente.

### **Artículo 6**

Se deberá prohibir que los empleados limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.

### **Artículo 7**

1. Cuando se creen, dentro de una empresa, economatos para vender mercancías a los trabajadores, o servicios destinados a proporcionarles prestaciones, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los trabajadores interesados para que utilicen estos economatos o servicios.

2. Cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios, la autoridad competente deberá tomar medidas apropiadas para lograr que las mercancías se vendan a precios justos y razonables, que los servicios se presten en las mismas condiciones, y que los economatos o servicios establecidos por el empleador no se exploten con el fin de obtener utilidades, sino para que ello redunde en beneficio de los trabajadores interesados.

### **Artículo 8**

1. Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral.

2. Se deberá indicar a los trabajadores, en la forma que la autoridad competente considere más apropiada, las condiciones y los límites que hayan de observarse para poder efectuar dichos descuentos.

### **Artículo 9**

Se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo.

### Artículo 10

1. El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional.

2. El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y su familia.

### Artículo 11

1. En caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, los trabajadores empleados en la misma deberán ser considerados como acreedores preferentes, en lo que respecta a los salarios que se les deba por los servicios prestados durante un período anterior a la quiebra o a la liquidación judicial, que será determinado por la legislación nacional, o en lo que concierne a los salarios que no excedan de una suma fijada por la legislación nacional.

2. El salario que constituya un crédito preferente se deberá pagar íntegramente, antes de que los acreedores ordinarios puedan reclamar la parte del activo que les corresponda.

3. La legislación nacional deberá determinar la relación de prioridad entre el salario que constituya un crédito preferente y los demás créditos preferentes.

### Artículo 12

1. El salario se deberá pagar a intervalos regulares. A menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salario a intervalos regulares, los intervalos a los que el salario deba pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral.

2. Cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable habida cuenta de los términos del contrato.

### Artículo 13

1. Cuando el pago del salario se haga en efectivo, se deberá efectuar únicamente los días laborales, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral disponga otra forma o que otros arreglos conocidos por los trabajadores interesados se consideren más adecuados.

2. Se deberá prohibir el pago del salario en tabernas u otros establecimientos similares y, cuando ello fuere necesario para prevenir abusos en las tiendas de venta al por menor y en los centros de distracción, excepto en el caso de personas empleadas en dichos establecimientos.

#### **Artículo 14**

Se deberán tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible:

- a) antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio e nel mismo, las condiciones del salario que habrá de aplicárseles;
- b) al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el período de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones.

#### **Artículo 15**

La legislación que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio deberá:

- a) ponerse en conocimiento de los interesados;
- b) precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación;
- c) establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción;
- d) proveer, siempre que sea necesario, al mantenimiento de un registro cuyo sistema haya sido aprobado.

#### **Artículo 16**

Las memorias anuales que deban presentarse, de acuerdo con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, contendrán una información completa sobre las medidas que pongan en práctica las disposiciones del presente Convenio."

Los artículos del 17 al 27 son de mero trámite.

### **3. Dictamen sobre el convenio**

En México, al Secretaría de Trabajo y Previsión Social, emitió su dictamen sobre el Convenio transcrito que a continuación presentamos:

"Todos los artículos de este Convenio pueden ser ratificados, ya que no se oponen a los principios y disposiciones expresas de la Legislación Mexicana, y en particular a los dispuestos por el artículo 123 constitucional y a la Ley Federal del Trabajo, con excepción del artículo 7 del Convenio, por las circunstancias que se harán notar más adelante.

El artículo 1 del Convenio número 95 contiene una definición de salario, dentro de la cual puede considerarse comprendida la que encontramos en los artículos 84 y 86 de la Ley Federal del Trabajo, así como la interpretación y aplicación que de esta definición han hecho nuestros tribunales.

El artículo 2, dividido en cuatro incisos señala:



1o. Las personas a quienes debe aplicarse;

2o. Que la autoridad competente, podrá, previa consulta a las organizaciones de empleadores y trabajadores, excluir de la aplicación de todas las disposiciones del mismo Convenio, a las categorías de personas a quienes fuere inapropiada esa aplicación;

3o. Que en la primera memoria anual sobre la aplicación del Convenio, el miembro que se acoja a la franquicia anterior, deberá indicar las categorías de personas que se proponga excluir, situación que no podrá ampliarse posteriormente a dicha categoría de personas.

Este artículo no presenta inconveniente para ratificar el Convenio, pues su inciso 1o. es de carácter general y está de acuerdo con nuestra Legislación, y sus demás incisos se refieren a situaciones que haya reconocido la misma, pues conforme a ella distintas categorías de personas están excluidas de las disposiciones generales sobre el salario, como, por ejemplo, los trabajadores al servicio doméstico y los de los talleres familiares, artículos 129, 131 y 211 de la Ley Federal del Trabajo, así como los trabajadores al servicio del Estado, que están protegidos por el Estatuto Jurídico, así como por la misma Ley Federal del Trabajo, que en algunos casos es supletoria de aquel ordenamiento.

El artículo 3 del Convenio, en su parte primera, estipula que los salarios se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y que deberán prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.

La parte segunda del mismo artículo expresa que se podrá permitir o prescribir el pago del salario contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea usual o necesario a causas o circunstancias especiales, cuando un Contrato Colectivo o un Laudo Arbitral así lo establezca, o cuando el trabajador manifieste su consentimiento.

El inciso comentado con anterioridad es optativo, ya que deja al arbitrio de la autoridad el permitir el pago del salario mediante cheque contra Banco o Giro Postal y, aunque la fracción X del artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 89, señalan terminantemente que el pago del salario se hará precisamente en moneda de curso legal, con exclusión de cualquier otro signo. Esta situación no impide ratificar este inciso, ya que su aplicación depende de la voluntad de la autoridad y de lo que prescriban las leyes del Estado miembro que ratifique el Convenio. Además, la autoridad administrativa no tendría esa facultad, sino mediante un acto legislativo distinto a la ratificación del Convenio.

El artículo 4 del Convenio, permite el pago de parte del salario en especie, por lo que no es posible ratificarlo, por impedirlo en forma terminante, la fracción X del artículo 123 constitucional y el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 5 del Convenio, señala que el salario deberá pagarse directamente al trabajador, a menos que la Legislación Nacional, un Contrato Colectivo o un Laudo Arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente.

Lo que prescribe este artículo es lo mismo que señala el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, sin que se encuentre en nuestra Legislación más excepción que la de que el trabajador pueda cobrar mediante apoderado. Ahora bien, como el artículo comentado contiene la salvedad de lo que disponga la Legislación Nacional, en realidad ratificando al Convenio, no se modificará el procedimiento de pago directo al trabajador o a su apoderado.

El artículo 6 del Convenio prohíbe a los empleadores limitar, en forma alguna, la libertad del trabajador, de disponer del salario, motivo por el cual está de acuerdo con nuestra Legislación.

El artículo 7 no es susceptible de ratificación porque se refiere a la venta de mercancías o de servicios por parte de la empresa a los trabajadores, cosa que se opone a lo prescrito por el inciso X del artículo 123 constitucional y por el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 8 del Convenio señala que los descuentos a los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones fijadas por la Legislación Nacional, en Contrato Colectivo o un Laudo Arbitral, por lo que está de acuerdo con las condiciones fijadas por nuestros ordenamientos legales, siendo posible su ratificación.

El artículo 9 del Convenio prohíbe cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a fin de obtener o conservar un empleo, estando esta disposición acorde con la Legislación Nacional es posible recomendar su ratificación.

El artículo 10 del Convenio estipula que el salario no podrá embargarse o cederse, sino en la forma y dentro de los límites fijados por la Legislación Nacional, razón por la cual su contenido no se opone a la Ley Federal del Trabajo ni a algunas otras disposiciones como la que encontramos en el artículo 544, fracción VIII, del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales.

El artículo 11 señala que en caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, sus trabajadores deberán ser considerados como acreedores preferentes, en lo que respecta a los salarios que se les adeuda.

El artículo anterior no se opone a lo ordenado por los artículos 36, 95, 96 y 97 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que es posible ratificarlo plenamente.

El artículo 12 del Convenio señala que el salario se deberá pagar en intervalos regulares, y que al terminar el Contrato de Trabajo, se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos de conformidad con la Legislación Nacional, un Contrato Colectivo o

un Laudo Arbitral. No existe inconveniente en aceptar este artículo, puesto que el mismo reconoce en todo caso a la Legislación Nacional la facultad de establecer modalidades, mismas que encontramos en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 13 del Convenio prescribe que el pago se haga únicamente los días laborables, en el lugar del trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos que la legislatura nacional, un Contrato Colectivo o un Laudo Arbitral disponga otra forma. Estas disposiciones están sustancialmente de acuerdo con el artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que no existe inconveniente para ratificarlo.

El artículo 14 estipula que se deberán tomar medidas eficaces con objeto de dar a conocer a los trabajadores, en forma amplia y comprensible, las condiciones del salario que habrán de disfrutar, antes de comenzar los trabajos y al efectuarse los pagos, motivo por el cual no existe inconveniente en aceptar este artículo, ya que no va en contra de lo previsto por nuestra Legislación, y porque esa información se refiere a un elemento esencial en la contratación, sin el cual no puede existir contrato de trabajo.

Los artículos comentados anteriormente, son los que se refieren esencialmente a la protección del salario, materia del Convenio número 95, ya que todas las disposiciones posteriores se refieren a la forma de aplicación del mismo y están de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Legislación Mexicana, por lo que no se considera necesario hacer comentarios especiales sobre las mismas.

### **Conclusión y Dictamen**

Como los principios establecidos en el Convenio coinciden con los principios y disposiciones expresas en la Legislación Mexicana, y como nuestro país no adquiere, si ratifica este instrumento, otra obligación ante la O.I.T., que la de informar anualmente sobre las condiciones de aplicación y cumplimiento que establecen los artículos 22 y 23 del ya mencionado instrumento, se propone hacer la ratificación de todos sus artículos."

### **4. Ratificación del Convenio**

En virtud del dictamen favorable que antecede al preinserto Convenio fue aprobado por la H. Cámara de Senadores del Congreso de la Unión el 29 de diciembre de 1954, autorizando al Presidente para su ratificación.

El Convenio fue ratificado por el Poder Ejecutivo Federal el 7 de septiembre de 1955, habiéndose efectuado el depósito del Instrumento de Ratificación el día 27 del mismo mes ante la Organización Internacional del Trabajo en la ciudad de Ginebra, Suiza. Habiendo aparecido el Decreto relativo en el Diario Oficial correspondiente al día 12 de diciembre de 1955.

### **5. Lo que México ha hecho con relación a este Convenio**

México ratificó el Convenio, y con ello lo incorporó a la legislación nacional en su integridad. Diversas disposiciones relativas a él, se encuentran contenidas en la Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de Sociedades Cooperativas y Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos.

## BIBLIOGRAFIA

1. BENHAM, FREDERIC. *Curso Superior de Economía*. Fondo de Cultura Económica. México, 1953.
2. BONNECASE, JULIEN. *Elementos de Derecho Civil*. Editorial José M. Cajica. México, 1945.
3. CASTORENA, J. JESÚS. *Manual de Derecho Obrero*. México, 1959.
4. COLÍN, AMBROSIO y H. CAPITANT. *Curso de Derecho Civil*. Editorial Instituto Reus. Madrid, 1948.
5. DE LA CUEVA, MARIO. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa, S. A. México, 1961.
6. DOBB, MAURICE. *Salarios*. Fondo de Cultura Económica. México, 1965.
7. DURAND, PAUL. *Traite du Droit du Travail*. Libraire Dalloz. París, 1950.
8. FLORES ZAVALA, ERNESTO. *Elementos de Finanzas Públicas Mexicanas*. Editorial Porrúa, S. A. México, 1961.
9. FRAGA, GABINO. *Derecho Administrativo*. Editorial Porrúa, S. A. México, 1960.
10. G. BAYÓN, E. PÉREZ BOTIJA. *Manual de Derecho del Trabajo*. Editorial D. Marcial Pons, Libros Jurídicos, Postigo de Sn. Martín. Madrid, 1964.
11. GARCÍA DE HARO, RAMÓN. *El Salario como Crédito Privilegiado*. Editorial Publicaciones del Estudio General de Navarra. Pamplona, España, 1960.
12. GARCÍA OVIEDO, CARLOS. *Tratado Elemental de Derecho Social*. Editorial Mimesa de los Ríos. Madrid, 1934.
13. GUERRERO, EUQUERIO. *Manual de Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa, S. A. México, 1962.
14. HERNÁNDEZ MÁRQUEZ. *Tratado Elemental de Derecho del Trabajo*. Editorial Instituto de Estudios Políticos. Madrid, 1944.
15. KROTOSCHIN, ERNESTO. *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. Editorial Depalma. Buenos Aires, 1963.
16. L. VALLARTA, IGNACIO. *Estudio sobre la Constitucionalidad de la Facultad Económico-Coactiva*. Reproducido en la *Revista de la Escuela Nacional de Jurisprudencia*. Tomo VIII, No. 29, enero-marzo, 1946.

17. MUÑOZ, LUIS. *Comentarios a la Ley Federal del Trabajo*. Editorial Porrúa, S. A. México, 1948.
18. PLA RODRÍGUEZ, AMÉRICO. *El Salario en el Uruguay*. Editorial de la Facultad de Derecho. Montevideo, Uruguay, 1956.
19. RODRÍGUEZ Y RODRÍGUEZ, JOAQUÍN. *Curso de Derecho Mercantil*. Editorial Porrúa, S. A. México, 1960.
20. SÁNCHEZ, PEDRO C. *Curso de Legislación del Trabajo*. Editorial Arayú. Buenos Aires, 1954.
21. SANTILLÁN LÓPEZ y ANICETO ROSAS FIGUEROA. *Teoría General de las Finanzas Públicas y el Caso México*. U.N.A.M. Escuela Nacional de Economía. México, 1962.

#### *R e v i s t a s*

22. *Revista Mexicana del Trabajo*. Número 2, tomo XII. Sexta época. Abril-Mayo-Junio, 1965.