

308909

2A  
2º

# UNIVERSIDAD PANAMERICANA

ESCUELA DE DERECHO  
ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U.N.A.M.



## "LA INTEGRACION DEL INGRESO DE LAS PERSONAS FISICAS CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL"

TESIS CON  
FALSA DE ORIGEN

T E S I S

PARA OPTAR POR EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

QUE PRESENTA EL ALUMNO  
ANDRES MARCELO ARMIDA GRAHAM

MEXICO, D.F.

AÑO 1988



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## INDICE

CONTENIDO	PAG.
INTRODUCCION.....	4
CAPITULO I.....	7
<u>ANTECEDENTES DEL SALARIO</u> .....	8
El salario Justo.....	8
Los Utopistas del Renacimiento.....	9
La Fisiocracia.....	14
El Liberalismo Económico.....	17
Encíclica Rerum Novarum.....	36
México.....	38
CAPITULO II.....	44
<u>CONCEPTO DE SALARIO</u>	
<u>DOCTRINA EXTRANJERA</u> .....	45
<u>ESPAÑA</u>	
Juan Menedez Pidal.....	45
José Pérez Leñero.....	51
<u>ARGENTINA</u>	
Guillermo Cabanellas.....	58
Ernesto Krotoschin.....	70
Juan D. Pozzo.....	78
<u>ITALIA</u>	
Luigi de Litala.....	81
Ludovico Barassi.....	86
<u>URUGUAY</u>	
Francisco de Ferrari.....	92
<u>BOLIVIA</u>	
Roberto Pérez Paton.....	101
<u>COLOMBIA</u>	
Guillermo González Charry.....	103

PANAMA

Arturo Hoyos.....105

PERU

José Montenegro Baca.....108

VENEZUELA

Rafael J. Alfonso Gúzman.....113

CAPITULO III.....116

CONCEPTO DEL SALARIO

DOCTRINA NACIONAL.....117

Euquerio Guerrero.....117

Alberto Trueba Uribina.....119

Mario de la Cueva.....120

José Dávalos.....126

Nestor de Buen.....129

Alberto Briceño Ruiz.....132

CAPITULO IV.....140

INTEGRACION DEL SALARIO CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....141

Aguinaldo.....141

Prima Dominical.....146

Alimentos y Habitación.....148

Víaticos.....155

Comisiones.....158

Horas Extras.....159

Impuestos y Cuotas al IMSS.....164

Vacaciones.....167

Prima Vacacional.....170

Despensa.....171

Primas.....173

Propina.....174

Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa.....176

Automóvil.....177

CAPITULO V.....180

INTEGRACION DEL SALARIO CONFORME A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.....181

CONCLUSIONES.....	129
BIBLIOGRAFIA.....	125

## INTRODUCCION

### INTRODUCCION

En el estudio de esta materia, despertaron interés en el sustentante las distintas opiniones, en algunos casos muy encontradas, con relación al concepto y a la forma en que deben manejarse las distintas prestaciones que se otorgan a los trabajadores. Desde el asómo de esta idea encontramos la primera discusión; si estas prestaciones se dan por la simple existencia de la relación laboral o bien, se dan al trabajador a cambio de su trabajo; En esta segunda interpretación se equipara al trabajo como una mercancía, donde el salario es una contraprestación en una obligación conmutativa. Los que afirman que el salario se otorga por la existencia de la relación laboral, también le dan un carácter limitativo, toda vez que si bien no lo toman como una mera ccontraprestación, hacen pensar que con su otorgamiento se agota la obligación del empleador.

Buscar dentro de los diferentes criterios, el que se apegue a una realidad mas concreta, que permita establecer que las recíprocas obligaciones que no quedan cumplidas con el simple hecho de prestar un servicio y pagar un salario, es la intención de la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, si se logra establecer, como se pretende en esta tesis el alcance real de las prestaciones y su composición dentro del salario, podemos comprender tanto los fines de

esta disciplina jurídica, como los objetivos que recíprocamente persiguen el patrón y el trabajador como entes que se complementan para la realización de los fines de la Empresa.

He considerado conveniente hacer un estudio histórico y llevar a cabo una amplia documentación con distintos autores que se identifican con las variadas corrientes orientados siempre a la idea específica de la Integración del salario. Esto me permite planear los aspectos que en mi opinión son operativos en esta materia. También he tomado en cuenta las resoluciones de los Tribunales Laborales, desde las Juntas de Conciliación y Arbitraje hasta la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para conformar los aspectos que se plantean de manera similar y dar sustento a lo que presento como mi propia concepción de la Integración del salario, que es en sí obtener de las diversas prestaciones regularmente otorgadas, si estas se dan en forma regular, y normal o solamente se tratan de beneficios aislados que no constituyen la exacta medida de los ingresos generales y ordinarios de la verdadera potencialidad económica del trabajador.

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES DEL SALARIO

CAPITULO I  
ANTECEDENTES DEL SALARIO

EL SALARIO JUSTO:

LOS ESCOLASTICOS (XIII-XIV)

Los Escolásticos, quienes teniendo presentes los textos evangélicos, comentan que la remuneración justa del trabajo va en razón del trabajo mismo, ya que opinan que el que trabaja merece -su alimento- o -su recompensa-. En el texto de San Pablo se expresa la misma idea pero en forma negativa: -quien no quiera trabajar, tampoco coma-.

No se ha de entender la palabra alimento en su sentido estricto, sino en el obviamente amplio de -todo lo necesario para la vida-. De modo que las dos ideas de trabajo y de vida aparecen indisolublemente unidas en la tradición Cristiana.

Para los Escolásticos el salario justo es el que esta de acuerdo con la estimación común. Ya que este exige que el salario sea tal que permita al hombre trabajador y prudente vivir de su trabajo, atender a su familia y ahorrar para las épocas malas.

No entran en los elementos objetivos que constituyen el salario, por la sencilla razón de que no hacen análisis económicos, sino que abordan únicamente el aspecto ético del trabajo y en este sentido buscan impedir la explotación del trabajador.

Distinguen diversas formas de trabajo según las aptitudes y preparación que estos requieren y admiten por lo mismo la diversidad de salarios, pero el mínimo es el que ya ha quedado expresado. Así, Santo Tomás, por ejemplo, afirma que: "...en la edificación se da mayor salario al que dirige la construcción del edificio, aunque no haga nada con sus propias manos, que a los obreros que preparan el terreno, trabajan la madera, tallan la piedra." (1)

También distinguen, por haber conocido su práctica, el pago de salario en dinero y en especie. San Antonio de Florencia protestó vehementemente contra el abuso que se cometía en el caso del pago de salarios en especie.

Parece que en la práctica se respetó por lo general, esta doctrina y que la tasa de los salarios, sobre todo en el siglo XIII, fue satisfactoria para las condiciones de la época.

#### LOS UTOPISTAS DEL RENACIMIENTO

##### TOMAS MORO. UTOPIA (XVI)

En Utopía reina el colectivismo, por lo que se tiene una legislación de la distribución. No se conoce la propiedad privada, todos trabajan alegremente lo que es de

(1) DE AQUINO, Tomás. Suma Teológica. Madrid. B.A.C. Pág.

la colectividad y llevan los productos del trabajo a los almacenes colectivos.

La distribución se hace atendiendo a lo que solicite el jefe de familia; es decir, según las necesidades. Pero entonces, no ocurrirá que el que haya trabajado mas recibirá menos que el que trabajo poco y esta sea una causa de discordia ?, decimos que no en virtud de que habiendo abundancia de todo, y no negándosele nada a nadie, no existe el deseo de llevarse mas de lo que se necesita.

"Los cabezas de familia piden en los almacenes lo que necesitan y se lo llevan sin dejar dinero ni otra compensación. Como habría de negárseles cosa alguna si todo abunda y no se recela que alguno pida cosas superfluas estando seguro de que nada ha de faltarle ?. La codicia y la rapacidad son fruto, en los demas seres vivientes, del temor a las privaciones y en el hombre exclusivamente de la soberbia, que lleva a gloria superar a los demas con la ostentación de lo superfluo. Pero este vicio no tiene cabida entre los utopicos, dado el carácter de sus leyes". (2)

Puede ocurrir que en alguna ciudad de la república haya escasez de algo. Pero como gracias a las leyes del trabajo y de la producción, la abundancia general esta garantizada, el Senado determina que hagan transferencias gratuitas de las

(2) MORO, Tomás. Utopías en "Utopías del Renacimiento".

ciudades donde sobra a aquellas que lo necesitan. Así la Isla entera es como una familia.

JOSIAH CHILD. (1630-1699)

Child fue gobernador de la Compañía de las Indias Orientales. Escribió un tratado intitulado *Brief Observations Concerning Trade and Interest of Money*. (3) Se le ha achacado que defendió los intereses de la Compañía de la que era director y que identificó seis intereses particulares con los de la nación.

En sus ideas relativas a los salarios, es partidario de los salarios altos. -Los salarios altos son una consecuencia y una evidencia infalible de la riqueza de la nación-. No es que propugne por una política de salarios altos, pero los ve con simpatía cuando son efecto de la relación entre oferta y la demanda de trabajo. No cree que el nivel de salarios tiende a fijarse en el mínimo de subsistencia, sino que pretende que este nivel se fije en cada instante por la ley de la oferta y la demanda. La alta tasa de intereses mantiene los salarios bajos porque no permiten hacer inversiones en la tierra y porque hace que los capitalistas se retiren del comercio para dedicarse a prestamistas.

No vaya a creerse que Child propugna por una política deliberada de salarios altos. Unicamente los ve con simpatía

(3) WHITTAKER, Edmund. Historia del Pensamiento Económico.

cuando proceden del juego de la oferta y la demanda porque en este caso estan denotando gran actividad económica en el país.

Cree que los trabajadores necesitan del estímulo del hambre para vencer su apatía.

" Y cuando nuestros propios pobres de Inglaterra, se observa que viven mejor en las regiones donde las subsistencias son caras que en donde son baratas, y mejor en una ano caro que en uno barato...porque en un ano barato no trabajaran mas de dos días a la semana; su carácter es tal que no hacen reservas para los malos tiempos, sino que trabajan lo preciso y no mas, para mantenerse en esa humilde condición a la que estan acostumbrados." (4)

WILLIAM PETTY. (1623-1687)

Fundador del metodo estadístico en economía. No reemplaza el razonamiento por un conjunto de hechos, pero trata de hacer de la economía una ciencia cuantitativa, porque fundamenta sus conceptos en investigaciones estadísticas. Entre los principales conceptos que elaboro estadísticamente figuran el de la velocidad de la moneda y el ingreso nacional. Por eso que al mismo tiempo se le considera fundador del método estadístico en economía y fundador de la macroeconomía.

(4) IBIDEM. Pág 16.

Defiende los salarios bajos porque, según él, los obreros necesitan del aguijón del hambre para trabajar.

Los paneros y otros que emplean gran número de gente pobre han observado que cuando el trigo es en extremo abundante, el trabajo del pobre es tanto más caro y difícil de obtener, tan licenciosos son que trabajan solo para comer, o más bien para beber. (5)

Piensa por tanto, que la curva de oferta del trabajo es descendente de izquierda a derecha. Esta será también la idea básica de todos los liberales. A pesar de su condición social inicial, tiene un profundo desprecio a los trabajadores.

RICHARD CANTILLON. ( -1734)

No puede catalogarse dentro de la escuela liberal, pero tampoco dentro de la economía subordinada. Cantillón no elabora ninguna doctrina económica, sino que se lanza a análisis económicos muy perspicaces, tratando siempre de descubrir mecanismos de funcionamiento. Le preocupa investigar lo positivo (lo que es) y no se pronuncia nunca sobre lo normativo (lo que debe ser).

La obra de Cantillón, Ensayo sobre la naturaleza del comercio en general, constituye la primera síntesis económica que ha visto la luz.

(5) IBIDEM. Pág. 644.

En su teoría del valor, habla de la reducción de los dos factores que en él intervienen quedando uno solo: reduce el valor del trabajo a una fracción de tierra: "El valor del trabajo es igual a una fracción de tierra", y esta fracción de tierra es siempre igual al doble del producto de la tierra de que subsiste el trabajador. Por que el doble?. Porque nota muy bien que de esa fracción de tierra, no solo debe vivir el trabajador, sino su familia. Notemos que si el valor del trabajo es siempre igual al doble de tierra de la que subsiste el trabajador, la cantidad de tierra de que subsiste es muy diferente, según se trate de un régimen de esclavitud o de un régimen de libertad. Los trabajadores necesitarán más o menos tierras para subsistir según el género de vida que lleven, pero siempre el valor de su trabajo será igual al doble de la extensión de tierra que necesitan para vivir.

#### LA FISIDCRACIA

FRANCISCO QUESNAY. (1694-1774)

La idea básica de los fisiócratas consiste en que la agricultura es la fuente única de las riquezas. El mercantilismo había empezado por considerar el comercio como la fuente de riqueza y más tarde cayendo en la cuenta de que para el desarrollo del comercio se requiere de una industria poderosa, insistió en la importancia de la industria. La fisiocracia se coloca en un plano totalmente antagónico. Únicamente la agricultura produce la riqueza. Su fundador

Quesnay decía: El orden del gobierno en un país agrícola debe hacer converger todos los intereses hacia un objeto capital, a saber la prosperidad de la agricultura, fuente de todas las riquezas del estado y de los ciudadanos.

Nunca dejen de tener presente, ni el soberano ni la nación, que la tierra es la única fuente de riqueza, y que la agricultura es la que las multiplica. (6)

#### POLITICA DE SALARIOS ALTOS.

En oposición radical a la política de salarios bajos practicada por el mercantilismo, los fisiócratas luchan por salarios altos.

La profundísima argumentación de Quesnay en este punto es así: El precio bajo de los cereales hace bajar los salarios, no solo en términos monetarios, sino también en términos reales.

La disminución real de los salarios trae como consecuencia una pérdida en el poder adquisitivo de la clase humilde, que se traduce en disminución de la demanda. La disminución de la demanda provoca finalmente una baja en la producción, en la inversión y en la riqueza nacional. Explicando la argumentación de Quesnay: si los cereales bajan de precio, los salarios también bajarán.

(6) QUESNAY, Francois. Francois Quesnay y la Fisiocracia. París. Publicación del Instituto Nacional de Estudios Demográficos. Pág. 950.

Dice Quesnay: el precio bajo de los productos de la tierra hace bajar los salarios de la gente trabajadora.

Nota que los salarios nominales de los trabajadores estan en proporción directa con el precio del trigo, lo que era perfectamente cierto en la sociedad agrícola de su tiempo. Si el precio del trigo fuese 20 libras, el obrero ganaría 260 libras anuales. De estas, dedicaría 200 libras a la compra de trigo para alimentación de la familia, y le quedarían 60 libras para otros gastos. Pero si el precio del trigo bajara a 10 libras, el obrero ganaría 130 libras anuales; gastaría 100 en trigo y solo le quedarían 30 libras para otros artículos, (cuyo precio no puede haberse reducido a la mitad a causa de esa disminución en el precio del alimento). Por tanto, la baja de los salarios ha sido real, y no solo nominal.

La baja de los salarios reales provoca una disminución de la demanda efectiva. "Que no disminuya la holgura de las últimas clases de ciudadanos; pues en tal caso no podrían contribuir suficientemente al consumo de aquellos productos de la tierra que solo pueden ser consumidos en un país, lo que haría disminuir la reproducción y el ingreso nacional." (7)

Se tiene en cuenta que uno de los factores que determinan la demanda efectiva es el nivel de ingresos reales.

(7) IBIDEM. Pág. 954.

## EL LIBERALISMO ECONOMICO (XVII-XVIII)

## CARENCIA DE PRINCIPIO RECTOR PARA LA REMUNERACION JUSTA DEL TRABAJO.

En este sistema solo existe un mecanismo para determinar el salario: el juego de la oferta y la demanda. El problema del salario justo no puede ni siquiera plantearse, porque sería introducir un elemento ético en este sistema que reduce la economía a especie de física. La cuestión del salario justo es tan ajena a este sistema, como las cuestiones de una temperatura justa, de una marea justa, etc., en las ciencias naturales.

Sin embargo, este sistema que pretende hacer a un lado todos los juicios de valor, implícitamente admite uno sumamente grave: el trabajo humano es una mercancía. Por tanto, su precio y su cantidad se ven determinados por las leyes de la oferta y la demanda.

Ricardo se expresa como sigue: "El precio del mercado de la mano de obra es el precio que realmente se paga por ella, debido al juego natural de la producción que existe entre la oferta y la demanda."

"Al igual que los demás contratos, se deberían dejar los salarios a la libre competencia en el mercado y nunca deberían ser controlados ni intervenidos por la legislatura." (8)

(8) RICARDO, David. Principios de Economía Política.

México. F.C.E. Pág. 71-72 y 80.

De esta equiparación del trabajo con la mercancía se sigue que para los liberales solo existe un medio para hacer subir los salarios: que el obrero disminuya su prole.

LA DEMANDA DE TRABAJO NO REGULA LA PRODUCCION DE LA ESPECIE.

Según Adam Smith, "La demanda de hombres, al igual de lo que ocurre con las demás mercancías, regula de una manera la producción de la especie." (9)

Es verdad que los salarios bajos aumentan la tasa de mortalidad y disminuye así el número de trabajadores. También es verdad que los salarios elevados hacen disminuir la tasa de mortalidad con la consecuencia contraria en el número de población trabajadora. Pero esta argumentación requiere dos consideraciones, una ética y otra demográfica.

Desde el punto de vista ético, o puramente humanitario, puede llamarse orden humano al orden que ajusta el número de trabajadores a la necesidad que de ellos tiene la economía mediante la muerte producida por el hambre y las enfermedades ?. Es el hombre un mero objeto material o es un sujeto con derechos inviolables ?.

Desde el punto de vista demográfico; hay que hacer

(9) SMITH, Adam. Investigación Sobre la Naturaleza y causas de la Riqueza de las Naciones. México. F.C.E. Pág. 78.

notar que esta argumentación supone la hipótesis de que la tasa de natalidad permanece constante. Los salarios sólo influyen en la tasa de mortalidad. Esta hipótesis implica un desconocimiento absoluto del comportamiento humano en materia de procreación. La realidad demuestra que la tasa de natalidad ha ido descendiendo en los países de salarios altos, sin que de esto pueda deducirse todavía una verdadera Ley. Actualmente la tasa de natalidad es mucho más elevada en los países pobres que en los ricos. Además la tasa de mortalidad ha descendido a causa de la difusión de la higiene y del acceso a los cuidados médicos y sanitarios, y no precisamente a causa del aumento de los salarios reales.

ADAM SMITH. (1723-1790)

#### TEORIA DE LA DISTRIBUCION.

Adam Smith distingue tres clases de Ingresos: Salarios, Beneficios y Renta. Nos ocuparemos especialmente de los Salarios ya que es el tema que nos ocupa.

#### LOS SALARIOS.

Si no hubiera propiedad privada, el trabajador dispondría del producto íntegro de su trabajo, mientras que en el régimen de propiedad privada el trabajador tiene que dividir su producto con el capitalista y el terrateniente.

Los salarios se determinan por convención entre las partes contratantes, cuyos intereses son opuestos. Los obreros desean ganar lo más posible, mientras que los patrones

desean pagar lo menos que se pueda. Los obreros están siempre dispuestos a concertarse entre si para elevar los salarios, y los patronos igualmente lo están, pero para rebajarlos.

En esta convención obrero-patronal para determinar los salarios, los patronos en opinión de Smith, llevan siempre ventaja por varias razones:

- 1.- Porque siendo menos en número, pueden con mayor facilidad ponerse de acuerdo;
- 2.- Porque las leyes autorizan sus asociaciones, mientras que prohíben las de los trabajadores;
- 3.- Porque en la disputa con los obreros, los patronos pueden resistir mas tiempo, mientras que los obreros como necesitan trabajar para no morir de hambre, tienen que ceder muy pronto. A largo plazo es cierto que la necesidad que los patronos tienen de los obreros y estos de los patronos es reciproca; pero no lo es a corto plazo;
- 4.- Porque entre los patronos existe un acuerdo tacito para no elevar los salarios, siendo considerada la violación de este acuerdo tacito como una deslealtad hacia los de su misma clase;
- 5.- Porque muchas veces los patronos se ponen expresa y secretamente de acuerdo para hacer descender los salarios por debajo de la tasa natural.

Es cierto que estas coaliciones chocan muchas veces brutalmente con las de los obreros, pero siempre ganan los patronos por los motivos siguientes:

- Porque tienen el apoyo de las autoridades que sancionan a los obreros coaligados y nunca a los patronos;
- Porque los obreros son mas desorganizados;
- Porque el hambre obliga formalmente a los obreros a someterse

#### NIVEL MINIMO DE LOS SALARIOS.

A pesar de la ventaja de los patronos sobre los obreros, existe un nivel mínimo, por debajo del cual es imposible que baje el nivel general de los salarios para los trabajadores de la infima clase: es el nivel de subsistencia.

La razon es la siguiente: el hombre ha de vivir de su trabajo y el salario ha de ser por tanto, suficiente por lo menos para mantenerlo, además el trabajador ha de mantener a su familia, bajo pena de que se extinga la clase obrera.

Adam Smith afirma que " para sustentar una familia de trabajadores de la clase más baja, el trabajo del marido y de la mujer debe sobrepasar en algo a lo que es estrictamente necesario para su propio sustento." (10)

(10) IBIDEM. Pág. 67.

#### NIVELES DE SALARIOS DISTINTOS DEL NIVEL DE SUBSISTENCIA.

Hay circunstancias en las que el salario se eleva por encima del nivel de subsistencia. Ocorre esto siempre que la demanda de mano de obra va aumentando continuamente. Smith nota que "...lo que motiva el alza de los salarios, no es la magnitud real de la riqueza de la nación, sino su continuo incremento. Por lo tanto, donde los salarios están más altos no es en los países más ricos, sino en los más laboriosos o en los que más rápidamente se enriquecen. No hay señal más decisiva de la prosperidad de un país que el aumento en el número de sus habitantes." (11)

Da como prueba de su afirmación, la comparación entre la Gran Bretaña y los Estados Unidos. Aquella era mucho más rica que este, pero los salarios eran más bajos en el primer país que en el segundo. (En los Estados Unidos la oferta de mano de obra era mucho más escasa que en la Gran Bretaña).

Si el país permanece económicamente estacionario, el aumento de población va a provocar una disminución de los salarios hasta el nivel de subsistencia (caso de China). Si el país se encuentra en decadencia económica, los salarios descenderán hasta por debajo del nivel mínimo para subsistir, y la miseria, hambre y la mortandad se encargaran de disminuir la población hasta que el número de habitantes

(11) IBIDEM. Pág. 68-69.

quede reducido a los que fácilmente pueden sustentar el ingreso y el capital (caso de Bengala y de algunos otros establecimientos Ingleses de las Indias Orientales).

Adam Smith enjuicia muy severamente a la compañía de las Indias Orientales, cuya política mercantilista ha provocado esta catástrofe y la compara con el espíritu de la Constitución Británica cuya aplicación en los Estados Unidos ha permitido la expansión de este país. (12)

Su pensamiento sobre los distintos niveles de salarios en relación con las distintas fases del desarrollo económico del país, está perfectamente bien expresado en la siguiente frase:

"El salario alto, así como es el efecto necesario, es también el síntoma natural del crecimiento de la riqueza nacional. El que no permite sino el sustento del pobre trabajador es el síntoma natural de que las cosas se hallan en situación estacionaria, y finalmente, el salario que ni siquiera permite subsistir al obrero y lo obliga a morir de hambre, es el signo de que la riqueza nacional va decreciendo." (13)

Oponiéndose a las ideas de Petty y Hume, considera Adam Smith los salarios elevados como sumamente ventajosos para la sociedad.

(12) IBIDEM. Pág. 72.

(13) IBIDEM. Pág. 72.

No cree que el salario alto va a traer consigo una disminución del esfuerzo del trabajador, como tantas veces lo repiten los economistas liberales; sino más bien piensa que habra que templar el ardor del obrero para que no eche a perder su salud; esta hablando de salario a destajo.

Cuando examina el efecto de los salarios en la población admite que los salarios bajos no evitan los nacimientos pero impiden que la prole se alimente convenientemente y así, por medio de la mortandad, restringen la población. Por el contrario, los salarios altos dan lugar al crecimiento demográfico.

"La recompensa liberal del trabajo, que es el efecto de la riqueza progresiva, es también la causa del aumento de la población." (14)

Hace notar que los salarios altos estimulan la actividad económica y son por consiguiente, no solo un efecto, sino también una causa del progreso económico.

"La recompensa liberal del trabajo fomenta la propagación de la clase baja, y con ella, la laboriosidad del pueblo. Los salarios del trabajo son un estimulante de la actividad productiva, la cual, como cualquier otra cualidad humana, mejora proporcionalmente al estímulo que recibe. Una

(14) IBIDEM. Pág. 69.

manutención abundante aumenta la fortaleza corporal del trabajador, y la agradable confianza de mejorar su condición, así como la de acabar sus días en plenitud y desahogo, le animan a movilizar todos sus esfuerzos. En consecuencia, nos encontramos que allí donde los salarios del trabajo son crecidos, los obreros son más activos, diligentes y expeditivos que donde son bajos; por ejemplo: en Inglaterra, más que en Escocia, y en las cercanías de las grandes ciudades más que en las aldeas lejanas." (15)

Ni cree tampoco que el alza de los salarios tienda inexorablemente a provocar un aumento de precios que convierta en puramente nominal el aumento de los salarios, porque comprendió que:

"...La misma causa que hace subir los salarios -el aumento de capital- tiende a incrementar sus facultades productivas y hace que una cantidad más pequeña de trabajo produzca mayor cantidad de obra..."

"Hay pues, muchos artículos que debido a esos adelantos, se producen con menos trabajo que antes, de tal suerte que la subida del precio de este se compensa con creces por la disminución en la cantidad de obreros necesarios." (16)

(15) IBIDEM. Pág. 79.

(16) IBIDEM. Pág. 84.

DAVID RICARDO. (1772-1823)

TEORIA DE LA DISTRIBUCION.

Ricardo en su obra Principios de Economía Política se propone poner en claro como se distribuye el ingreso entre las distintas clases de la sociedad. Precizando más debemos decir que no se propone elaborar una teoría estática de la distribución, sino una teoría dinámica. Es decir, Ricardo quiere saber como va evolucionando la parte que corresponde a los terratenientes, a los obreros y a los capitalistas a medida que se va desarrollando la sociedad.

LOS SALARIOS.

Distingue entre salario natural y salario comercial o salario en el mercado.

El salario natural lo define diciendo que "es el precio necesario que permite a los trabajadores, uno con otro, subsistir y perpetuar su raza sin incremento ni disminución." (17)

Notamos de las últimas palabras de la definición: "Sin aumento ni disminución". Quiere decir Ricardo que si el obrero tuviera mas hijos de los que son necesarios para constituir la familia, el salario descenderá por debajo del

nivel de subsistencia, hasta que el aumento de la mortalidad restablezca nuevamente el equilibrio.

Aunque Ricardo ha definido el salario natural como el salario de subsistencia, no quiere decir sin embargo que se trate de un nivel fisiológico. Ricardo se pronuncia por un nivel psicofisiológico, ya que dicho nivel depende esencialmente de los hábitos y costumbres de las gentes. Quiere decir que este nivel varía de país a país, y que en esta misma nación varía con el tiempo, de suerte que el salario que en una época pasada se consideraba como normal, puede ahora ser considerado como de hambre.

Dice Ricardo así:

"Esto no quiere decir que el precio natural de la mano de obra, aun destinado a alimentos y productos necesarios, sea absolutamente fijo y constante. En un mismo país varía en distintas épocas y difiere cuantiosamente de un país a otro. Depende esencialmente de los hábitos y costumbres de las gentes.

Un campesino inglés consideraría su salario por debajo de la tasa natural y demasiado escaso para mantener su familia, si no le permitiere adquirir otro alimento que patatas, ni vivir en una habitación mejor que una choza de barro; sin embargo, estas modestas exigencias naturales se consideran suficientes en países donde "la vida humana es más barata", y sus necesidades son satisfechas con facilidad. Muchas de las comodidades de que actualmente se goza en una casita

inglesa, se habrían considerado como lujo en un período anterior de nuestra historia." (18)

El salario Comercial o en el mercado, puede diferir, sin embargo del natural. La razón es muy sencilla; el precio que realmente se paga por la mano de obra depende de la oferta y la demanda.

Dice Ricardo:

"El precio de mercado de la mano de obra es el precio que realmente se paga por ella, debido al juego natural de la proporción que existe entre la oferta y la demanda, la mano de obra es costosa cuando escasea y barata cuando abunda." (19)

La relación que existe entre el salario comercial y el salario natural, es que este es el centro de gravedad hacia el que tiende inexorablemente el salario en el mercado. Pero para mostrarlo Ricardo recurre a la teoría de la población de Malthus. Cuando los salarios comerciales son superiores al nivel de subsistencia, los obreros se casan más jóvenes, tienen más hijos, los alimentan y cuidan mejor. Pero esto hace que aumente la población obrera. La oferta de mano de obra pesa en el mercado de trabajo. Los salarios bajan hasta

(18) IBIDEM. Pág. 74.

(19) IBIDEM. Pág. 71-72.

por debajo del nivel de subsistencia. En este caso, las privaciones hacen que aumente la mortalidad, con lo que disminuye la oferta de mano de obra y los salarios suben otra vez hacia el nivel natural.

Tendencia de los Salarios. Debido a la presión de la población, los precios de los cereales van aumentando constantemente. Para que la clase obrera pueda subsistir sin aumento ni disminución es necesario que los salarios nominales (en moneda) aumenten también para que los obreros sigan comprando la misma cantidad de alimentos. Pero esto no representa ventaja alguna para los trabajadores, ya que sus salarios reales permanecen constantes. Mas aún, si la población obrera sigue presionando en el mercado de trabajo, aun el salario real tendra que bajar y difícilmente se mantendra por encima del salario natural.

"El destino del labrador sera menos afortunado (que el del terrateniente); recibirá mayor salario monetario, es verdad, pero vera reducir el valor expresado en cereales, y también, su situación general, por la dificultad que encontrara para mantener la tasa de salarios en el mercado por encima de su tasa natural." (20)

Por consiguiente la tendencia de los salarios es la siguiente:

- a) salario nominal, al alza.
- b) salario real, estacionario.

Sin embargo, deja Ricardo una pequeña salida para que los salarios reales puedan subir. Esto es, como el salario natural de Ricardo no viene determinado por el nivel fisiológico de subsistencia, sino por un nivel que es fisiológico y psicológico. Ahora bien, puede ocurrir que durante un periodo bastante largo los obreros se hayan acostumbrado a un salario superior al natural. Con el hábito adquirido los obreros pueden considerar ese salario como el mínimo indispensable. Entonces pospondrán el matrimonio, si las cargas de familia les obligan a bajar el tren de vida.

#### POLITICA DE SALARIOS.

Ricardo ve con gran simpatía los salarios elevados de los trabajadores, como atestigua el siguiente párrafo: "Cualquier persona humanitaria no puede sino desear que en todos los países las clases trabajadoras saboreen las comodidades y los goces y que se les estimule por todos los medios legales para obtenerlas." (21)

Cree sin embargo, que no deben tomarse medidas legales ni para garantizar salarios mínimos ni para determinar la duración del trabajo. Para él, el trabajo humano es una

(21) IBIDEM. Pág. 76.

mercancía y su precio debe regularse únicamente por el libre juego de la oferta y la demanda.

"Al igual que los demás contratos, se deberían dejar los salarios a la libre competencia en el mercado y nunca deberían ser controlados ni intervenidos por la legislatura." (22)

Se pronuncia también contra las leyes de los pobres, porque piensa que su aplicación no hace sino empeorar la situación general, y cree que la única solución al problema, consiste en la disminución de la población obrera mediante la limitación de la natalidad.

#### CRITICA.

En primer lugar, Ricardo, como todos los liberales, cae en el error de considerar el trabajo humano como una mercancía. En segundo lugar, se equivocó al prever la evolución histórica de los salarios.

En efecto, en los países industrializados los salarios reales han aumentado considerablemente, al grado de que las principales reivindicaciones de los trabajadores de estos países no propugnan ya tanto una elevación de los salarios, cuanto una mayor participación en la vida interna de las empresas.

(22) IBIDEM. Pág. 80.

La razón principal de su error radica en que creía que todo aumento en los salarios iba a traducirse en un aumento de la población. La evolución real no ha ido de acuerdo con la previsión de Ricardo.

Actualmente los países que tienen mayor crecimiento demográfico no son los países industrializados en los que los obreros gozan de altos salarios, sino en los que los salarios rondan el nivel de subsistencia, como en el caso de México.

JUAN BAUTISTA SAY. (1767-1852)

#### TEORIA Y DOCTRINA DE LOS SALARIOS.

El nivel de salarios depende de la relación entre la oferta y la demanda de la mercancía llamada trabajo del obrero.

La oferta de trabajo depende de la cantidad de obreros capaces de ejecutar cada especie de trabajo. Es preciso distinguir tantas ofertas de trabajo de cuantas clases diferentes hay del mismo.

La demanda de trabajo no depende del fondo de salarios, sino de la demanda de bienes por parte de los consumidores.

Para los trabajos sencillos el nivel de salarios tendrá que ser normalmente el de subsistencia entendido según las costumbres del país.

Say considera que la división abismal entre la minoría de ricos y la miseria de la clase trabajadora que no logra

satisfacer ni las necesidades más rigurosas y más elementales de la vida es una de las plagas de la situación social. A pesar de esta constatación, se inclina en favor de la no intervención del estado.

JOHN STUART MILL. (1806-1873)

LEY DE LOS SALARIOS.

Los salarios dependen de la demanda (número de trabajadores) y de la oferta (fondo de salarios: capital circulante que se emplea en la compra directa de trabajo).

Los obreros no pueden influir en la oferta (fondo de salarios), pero pueden hacerlo en la demanda restringiendo la procreación.

Es el único procedimiento que tiene para hacer subir los salarios. (23)

MANIFIESTO DEL PARTIDO COMUNISTA. (1848)

El manifiesto del Partido Comunista, refiriéndose a su época, la de la burguesía, dice que se distingue por la simplificación en las contradicciones de clase. La sociedad se divide, cada vez más en dos grandes campos enemigos, en

(23) STUART MILL, John. Principios de Economía Política con algunas de sus aplicaciones a la Filosofía Social.

dos clases que se enfrentan directamente: la burguesía y el proletariado. (24)

Menciona que "los obreros, obligados a venderse al detalle, son una mercancía como cualquier otro artículo de comercio, sujeta, por tanto, a todas las vicisitudes de la competencia o a todas las fluctuaciones del mercado..." "Por tanto, lo que cuesta hoy día el obrero se reduce poco más o menos a los medios de subsistencia indispensables para vivir y para perpetuar su linaje. Pero el precio del trabajo, como el de toda mercancía, es igual a su costo de producción".(25)

"El precio medio del trabajo asalariado es el mínimo del salario, es decir, la suma de los medios de subsistencia indispensables al obrero para conservar su vida como tal..."(26)

Y en consecuencia de las anteriores afirmaciones, el primer paso a la revolución obrera es la elevación del proletariado a clase dominante, para aumentar con la mayor rapidez posible la suma de las fuerzas productivas.

(24) BRICENO Ruíz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. México. Ed. Harla. Pág. 64.

(25) IBIDEM. Pág. 64.

(26) IBIDEM. Pág. 63.

Así, y para transformar el modo de producción recomienda:

- 1) Expropiación de la propiedad territorial y empleo de la renta de la tierra para los gastos del estado.
- 2) Fuerte impuesto progresivo.
- 3) Abolición del derecho de herencia.
- 4) Confiscación de la propiedad de inmigrantes y sediciosos.
- 5) Centralización del crédito en manos del estado.
- 6) Centralización de todos los medios de transporte.
- 7) Multiplicación de las empresas fabriles pertenecientes al estado y de los instrumentos de producción, roturación de los terrenos incultos y mejoramiento de las tierras cultivadas, según un plan general.
- 8) Combinación de la agricultura y la industria; medidas a hacer desaparecer gradualmente el contraste entre la ciudad y el campo.
- 9) Obligación de trabajar para todos; organización de ejércitos industriales, particularmente para la agricultura.
- 10) Educación pública y gratuita de todos los niños; abolición del trabajo de estos en las fábricas; régimen de educación combinado con la producción material." (27)

Dice que el poder político es propiamente la violencia organizada de una clase para la opresión de otra, y por tanto proclaman los comunistas que sus objetivos solo pueden ser alcanzados derrocando por la violencia todo el orden social existente, pues los proletarios no tienen nada que perder, más que sus cadenas, en cambio tienen un mundo que ganar.

(27) IBIDEM. Pág. 68.

ENCICLICA RERUM NOVARUM (1891).

En virtud de la lucha que amenazaba con destruir la estructura política de mediados del siglo XIX, y que, dio facilidad a la creación del socialismo, la Iglesia católica se vio obligada a definir su posición social.

Esta la define a través de la Encíclica Rerum Novarum del 15 de mayo de 1891, en la que destaca la existencia de un conflicto entre unos pocos que han acumulado riqueza y la multitud que se ha empobrecido.

Dice que el crecimiento industrial propicio el enriquecimiento irracional por -la inhumanidad de amos y la desenfrenada codicia de la competencia-. Así como el que los obreros se encontraban solos e indefensos frente a -unos cuantos hombres opulentos y riquísimos que han puesto sobre la multitud innumerable de proletarios un yugo que difiere poco del de los esclavos-. Y por todo ello -es preciso acudir pronta y oportunamente en auxilio de los hombres de la clase proletaria, por que sin merecerlo se hallan en una condición desgraciada y calamitosa-.

Así, la Iglesia sostiene el respeto no solo a lo que el hombre puede adquirir, sino a la posibilidad de que mediante su trabajo incremente sus bienes. Para ello es necesario transformar la idea de salario.

Este debe ser fijado libremente por el patrón y el trabajador, porque además de ser personal es necesario;

-porque del fruto de su trabajo necesita el hombre para sustentar la vida-. La única forma que tienen los pobres de subvenir a sus necesidades es -ganando un jornal con su trabajo- y que debe ser suficiente para la sustentación de un obrero frugal y de buenas costumbres. Si este es obligado por la necesidad o movido por un mal mayor a aceptar una condición más dura, que contra su voluntad tuviera que acceder por imponersela el amo o el contratista, esto sería hacerle violencia y contra esta reclama la justicia.

Concluye que los hombres no tienen igual talento, ni ingenio, salud, fuerzas, etc. y por tanto existe una necesaria desigualdad que conduce a distintas fortunas, pero a pesar de esto, las clases sociales no pueden ser por naturaleza enemigas unas de las otras, ya que estas deben adaptarse una a la otra de forma que se equilibren, porque cada una necesita de la otra, toda vez que sin trabajo no hay capital, ni sin este trabajo.

Así, se imponen deberes a los obreros como los de: "poner de su parte íntegra y fielmente el trabajo que libre y equitativamente se ha contratado; no perjudicar de manera alguna al capital, ni hacer violencia personal a sus amos; al defender sus propios derechos abstenerse de la fuerza y nunca tener armas, sediciones ni hacer juntas con los hombres malvados que manosamente les ponen delante desmedidas esperanzas y grandísimas promesas, a que se sigue

casi siempre un arrepentimiento inútil y la ruina de sus fortunas". (28)

Iguamente, les recuerda a los patrones "que no deben tener a los obreros por esclavos; que deben respetar la dignidad de la persona... que si se tiene en cuenta la razón natural y la filosofía cristiana, no es vergonzoso para el hombre ni le rebaja el ejercer un oficio por salario, pues le habilita el tal oficio para poder honradamente sustentar su vida... no imponerle más trabajo del que sus fuerzas puedan soportar, ni tal clase de trabajo que no lo sufran su sexo y su edad. El primer deber del patrón es dar al trabajador lo que es justo." (29)

Independientemente de lo anterior, la Encíclica Rerum Novarum defendió el aumento de los salarios, la disminución de las horas de trabajo, el descanso dominical obligatorio, y la adquisición de la pequeña propiedad.

#### MEXICO

La Constitución Política promulgada el 5 de febrero de 1857, facultaba al individuo, en su artículo 4o. a "abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos". El

(28) IBIDEM. Pág. 69.

(29) IBIDEM. Pág. 69.

artículo 5o. modificado en 1873 y 1898, preveía que -nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento-, careciendo de valor el contrato, pacto o convenio que tuviera por objeto -el menoscabo, la pérdida, o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre-.

El Código Civil de 1870, no confundía el trabajo con un alquiler de obras. -Parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales-. Para la fijación del salario, decía que a falta de reglamentación sobre este, se estaría a la costumbre del lugar, tomando en cuenta la clase de trabajo, sexo, edad y aptitud para trabajar. El contenido de esta disposición representa un antecedente para nuestra legislación laboral.

Es hasta 1914, en el estado de Jalisco, donde el 7 de octubre se expide la Ley de Manuel Aguirre Berlanga que fija por primera vez en la historia del país un salario diario mínimo general que fue de \$1.25. Para los mineros de \$2.00 y para los trabajadores del campo de 60 centavos.

Dispone que este sea pagado en moneda de curso legal, cada semana, prohibiendo las tiendas de raya, y como protección a la familia del trabajador, parte del salario le sería entregada a esta para sufragar los gastos de alimentación.

Para el caso de riesgos profesionales, el patron quedaba obligado a efectuar el pago integro del salario e indemnizar al trabajador en caso de inhabilitación.

El 4 de octubre de 1914, en el estado de Veracruz, se expide la Ley de Candido Aguilar, que fue notable por su trascendencia y repercusión social toda vez que esta consigna Jornada, salario y descansos, similares a la Ley de Aguirre Berlanga.

El 12 de abril de 1915, la Secretaría de Gobernación elaboro el proyecto de ley sobre el contrato de trabajo que se conoce como Ley Zubiran. Este proyecto no fue tan avanzado como la Ley de Veracruz, pero previó la creación de un organismo que determinara el salario mínimo por regiones o zonas económicas del país.

Para 1916, Venustiano Carranza ordenó la redacción de un proyecto de Ley de trabajo que pudiera aplicarse en el Distrito Federal, y cuya influencia sería decisiva en todo el territorio nacional.

Con este antecedente, y con las legislaciones laborales expedidas en los estados se instala el Congreso Constituyente que expide la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, actualmente en vigor.

En esta y a través de largas discusiones, se crea una sección especial, dedicada a la regulación del trabajo y de la previsión social. El artículo 123.

Este surge para "armonizar en cuanto es posible, los encontrados intereses del capital y del trabajo, por la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos en la producción, dada la desventajosa situación en que han estado colocados los trabajadores manuales de todos los ramos de la industria, el comercio, la minería y la agricultura". (30)

El texto original del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, facultó a los congresos de los estados para legislar sobre esta materia. La reforma del 6 de septiembre 1929, le confirió carácter federal y el Congreso de la Unión debía expedir la Ley.

#### LEY FEDERAL DEL TRABAJO. AGOSTO DE 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 84 da el concepto de salario. Y dice que este es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, en virtud del contrato de trabajo.

Para fijar el importe del mismo, el artículo 86 nos dice que se tendrá en cuenta la cantidad y la calidad del mismo. Así el artículo 99 de la citada ley, que nos habla del salario mínimo, dice que es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y

(30) IBIDEM. Pág. 86.

teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario.

Podemos notar que en una ley como la que se comenta, con carácter protector de los derechos de los trabajadores, se atiende a las necesidades del asalariado como persona humana, y no como en las teorías y leyes que he expuesto en que se considera primordialmente el concepto de mercancía del trabajo, y por tanto se atienden los salarios a las leyes económicas de la oferta y la demanda.

#### LEY FEDERAL DEL TRABAJO. SEPTIEMBRE DE 1970.

La Ley Federal del Trabajo promulgada en 1970, tiene matices modernos que reflejan la experiencia de las relaciones existentes en la vida laboral del país. Supera los conceptos obsoletos, abundando en sus deficiencias y creando nuevos que superan la obscuridad de los anteriores.

Así, da un nuevo concepto de salario en el artículo 82 en donde dice que este es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; concepto este que substituye de su equivalente en la ley de 1931, las palabras -por virtud del contrato de trabajo- y usando en lugar de estas, las palabras - por su trabajo-, superando así la limitación conceptual del precepto en la ley de 1931.

Agrega en el artículo 84, que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones,

percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

En el artículo 85, se establece como figura nueva, que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, tomando en consideración la calidad y cantidad del trabajo.

**CAPITULO II**

**CONCEPTO DE SALARIO**

**DOCTRINA EXTRANJERA**

CAPITULO II  
CONCEPTO DE SALARIO  
DOCTRINA EXTRANJERA

ESPAÑA

JUAN MENENDEZ PIDAL

Juan Menéndez Pidal, distingue entre el salario en sentido restringido y salario en sentido amplio.

El salario en el sentido restringido, es el elemento básico de las relaciones existentes entre empresarios y trabajadores; por consiguiente la principal entre las condiciones del contrato de trabajo.

Para obtener el concepto legal de salario, recurre a los preceptos legislativos, y conforme al artículo 37 de la Ley del Contrato de Trabajo (España); "Se considera salario la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios u obras, no solo lo que reciba en metálico o en especie, como retribución directa e inmediata de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, impedimentos, interrupciones del trabajo, casa-habitación, agua, luz, manutención y otros semejantes, cuando los reciba por razón o en virtud del trabajo prestado". (31)

(31) MENENDEZ, Pidal Juan. Derecho Social Español. Madrid.  
Editorial Revista de Derecho Privado. Pág 341.

La definición anterior, dice, comprende un concepto bastante amplio, pero por un repaso de la legislación social positiva española, se evidencia que el concepto es restringido, comprendiendo únicamente lo que entiende por salario en sentido estricto, ya que hay otra serie de remuneraciones, que en un sentido mas extenso del salario, deben considerarse como parte de la remuneración del trabajo, en los casos y forma en los que su percepción resulte adecuada.

Agrega que la legislación española contiene además del concepto general del salario otros conceptos para casos especiales como son los siguientes:

En materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales atiende para la fijación del salario base a la remuneración o remuneraciones que real y efectivamente gane el obrero en dinero o en cualquier otra forma.

Para el caso de seguros sociales se entiende por salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de tal, bien sea en dinero, en especie o en cualquier otra forma, incluso las indemnizaciones que el trabajador perciba por incapacidad resultante de accidente de trabajo o enfermedad". (32)

Dicha legislación, establece que "el contenido primordial de las relaciones entre los trabajadores y las empresas lo

(32) IBIDEM. Pág. 341-342.

constituyen tanto la prestación del trabajo y su remuneración, como el deber recíproco de lealtad, protección en los empresarios y fidelidad y subordinación en el personal, debiendo ser la retribución, como mínimo suficiente para proporcionar al trabajador y a su familia una vida moral y digna". (33)

En cuanto al salario en sentido amplio, dice Menéndez Pidal que son todas aquellas remuneraciones que el obrero perciba por razón del trabajo o servicio prestado, y como ejemplos da los siguientes:

a) Participación en los beneficios. El fuero del trabajo, afirma que el beneficio de la empresa, otorgado ya un justo interés del capital, se aplicará con preferencia a la formación de las reservas necesarias para su estabilidad, al perfeccionamiento de la producción y al mejoramiento de las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores. Así, la ley de 17 de Julio 1945, establece que se "reconoce en la empresa una comunidad de aportaciones de la técnica, la mano de obra y el capital en sus diversas formas, y proclama, por consecuencia, el derecho de estos elementos a participar en los beneficios". (34)

Agrega, que en relación con el salario, la participación en

(33) IBIDEM. Pág. 350.

(34) IBIDEM. Pág. 362.

los beneficios puede estimarse: 1) Como salario o parte de el; 2) Como cosa diferente al salario; 3) Como suplemento del salario normal.

Considerada como salario, suplemento o mejora del mismo, trae la consecuencia de que los trabajadores solo pueden participar en las ganancias, mas no en las perdidas.

Concluye que, " la participación en los beneficios, salvo regulación legal especial, se tendra en cuenta a los efectos de determinar el salario base para la percepción de los seguros sociales". (35)

b) Gratificaciones. Los derechos a estas, se registrarán por las mismas reglas que la participación en los beneficios, perdiéndose estos derechos si el contrato termina por culpa del trabajador antes de la fecha en que aquellas debieran abonarse.

c) Primas. Se utiliza este término para indicar determinadas remuneraciones entregadas a los obreros en atención a los servicios prestados.

Estas se incluirán al salario base para el pago de las cuotas para los seguros sociales.

d) Comisiones. son retribuciones que se otorgan por la participación en negocios en que se hubiese mediado.

Para que la comisión sea laboral, se requiere la relación necesaria de subordinación y dependencia característica del contrato de trabajo, manifestada por la exclusividad de los servicios prestados para una empresa, sujeción a sus órdenes, horario o modo de desempeñar la función, y susceptible de ser vigilada.

Como puede notarse de esta opinión de Menéndez Pidal, resulta congruente que si la comisión se deriva de una relación laboral que contempla el elemento de la subordinación, ésta se considere como parte del salario o el salario mismo, ya que en infinidad de ocasiones pactan los empresarios con sus vendedores que los ingresos de estos sean en atención de las ventas que efectúen participando de ellas sobre un porcentaje del valor de la operación, sin tener un salario fijo de base, lo que constituye que estas personas reciban un salario variable.

e) La Propina. Surge de dos relaciones contractuales; una entre el empresario y su clientela y otra entre el empresario y sus trabajadores que se relacionan por razón del trabajo o servicio prestado con la clientela.

Esta reviste el carácter de remuneración del trabajo estando amparada por los preceptos del Derecho Social que amparan en general a los salarios.

f) Horas Extraordinarias. Las cantidades a percibir por horas extraordinarias trabajadas por los obreros han de ser consideradas como salario. Puede estimarse como pago de

estas horas, aquel que tenga por objeto remunerar en modo constante el esfuerzo que exceda del tiempo ordinario.

En efecto, las cantidades que recibe el trabajador por haber laborado en exceso de su Jornada, es decir, horas extras, forman parte de los ingresos que por sus labores recibe el trabajador, pero esto no significa que estas integren su salario para el efecto de indemnizaciones, por las razones que posteriormente se expondrán.

g) Vivienda y Terreno de Cultivo. La Ley del Contrato de Trabajo incluye el alojamiento como parte integrante de la remuneración del personal con derecho a el, pudiendo ser compensado en metálico.

h) Pluses. Remuneraciones del trabajo que pueden ser por carestía de vida, por sálidas, traslados, desgastes de herramientas y otros.

i) Enseñanza a Menores. Cuando las empresas que tengan escuelas primarias para los hijos de sus obreros, si la prestación de la enseñanza fuese pactada en el contrato de trabajo, puede ser estimada como parte de su remuneración.

j) Pueden considerarse también, como parte del salario y siempre que se hubiese pactado la manutención del trabajador; esta no puede compensarse en metálico por regla general, pero para el caso del disfrute de vacaciones, en que el servicio no se presta debe ser compensado por formar

parte del salario. Lo anterior según la reglamentación del trabajo en la industria hotelera.

Así también puede considerarse como remuneración del trabajo la entrega de ciertas prendas de vestir.

A la apreciación que hace Menéndez Pidal respecto a la manutención del trabajador me adhiero, siempre y cuando esta se otorgue gratuitamente, y la que debiera integrar el salario del trabajador, porque es claro que si este no tuviera esta prestación, debería aportar de su bolsillo para sufragar los gastos correspondientes y por tanto sería una erogación efectiva.

#### JOSE PEREZ LEÑERO

José Pérez Leñero, en su libro -Instituciones del Derecho Español de Trabajo-, nos dice que el salario, como valor del trabajo y de la eficiencia de este para el empresario o el capital, es un concepto y elemento económico. Señala que el hecho de que el trabajo sea indispensable en la producción ha llevado a algunos a suponer, erróneamente, que tiene derecho el trabajador a la totalidad del producto, en el que tiene su parte el capital. La remuneración del trabajo es lo que resta del producto neto después de pagar las rentas, intereses, beneficios, impuestos y los restantes gastos de producción. Así, un aumento en la producción lleva a un aumento de remuneración del trabajo, resultando que la restricción de producción es económicamente insana, tanto para el empresario como para el interés del trabajador.

Agrega que lo que en realidad interesa al trabajador no es el importe nominal de los salarios que obtiene, sino los salarios reales, que se miden en los artículos de consumo que puede obtener.

Segun su forma de ver la remuneración, señala que el trabajador, a causa de sus circunstancias personales, no puede esperar normalmente, a que el proceso de la producción se complete para recoger su parte del producto conjunto, entonces, mediante un convenio con quienes ejercen el dominio sobre los factores de la producción, recibe periódicamente adelantos por la parte que le corresponde, y estos vienen a constituir el salario.

No es muy convincente el punto de vista anterior, ya que si fuera de esa forma como se constituye el salario, estaríamos hablando de un especie de sociedad con el capitalista, donde el trabajador tendría derecho al final del ciclo evolutivo de la producción, a una parte proporcional de la utilidad, pero que se va dividiendo en pagos durante el transcurso de dicho proceso. Considero además, que si estos pagos se vendrían haciendo durante el proceso y luego si el producto aumentará su valor por cualquier causa, al trabajador al final del proceso no se le daría una parte extra por ese fenómeno, sino lo que se le dio fue lo único que este recibiría, esto sin tomar en cuenta la existencia del reparto de utilidades, que si bien podría adecuarse a esta situación, no tiene la misma naturaleza, debido a que las

utilidades surgen una vez hechos todos los descuentos por la producción, incluyendo los salarios, y de esta forma, lo que se le entregaría al trabajador no sería una parte extra de salario, sino una prestación distinta.

Como concepto jurídico del salario, parte del sentido amplio de este que viene dado por el artículo 37 del código de trabajo español en el que -se considerara salario la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios u obras, no solo lo que reciba en metálico o en especie como retribución directa e inmediata de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, así como la obtenida por uso de casa-habitación, agua, luz, manutención y conceptos semejantes, siempre que se obtenga por razón o en virtud del trabajo o servicio prestado-.

Señala dos caracteres que especifican este concepto amplio:

- a) Amplitud máxima y
- b) Carácter conmutativo del salario.

La amplitud máxima de esta definición, debido a su naturaleza descriptiva, que abarca toda clase de remuneración o retribución de trabajo, aun las que tienen el carácter de indemnización.

El carácter conmutativo-oneroso, debido a la exigencia del concepto de la demostración de la ejecución del trabajo, o al menos, que su falta de cumplimiento o realización no fue

debida a culpa del trabajador, sino a la del empresario o a acontecimientos no imputables al trabajador.

Así también, da un concepto estricto del salario en el que se entiende por este para efectos de afiliación y cotización de los seguros laborales, la total remuneración que en forma de salario o haberes perciba el trabajador por los servicios que presta por cuenta y bajo dependencia ajena, bien sea en dinero, en especie o en cualquier otra forma.

Senala que este concepto es el que deberá prevalecer como principal y único, por basarse mas directamente en la justicia conmutativa del contrato.

A mayor abundamiento, nos da el concepto usual del salario que se identifica con el llamado salario base que es el que aparece en las reglamentaciones, como la retribución directa e inmediata de la prestación del trabajo. Generalmente, viene considerado en los cuadros de salarios mínimos, en correspondencia a cada categoría profesional.

Distingue la naturaleza jurídica del salario, como la causa del contrato y como la contraprestación del trabajo ejecutado.

Así, en su aspecto subjetivo, el salario es para el trabajador la causa de su contrato de trabajo, el fin esencial y mas próximo que se propone al contratar su trabajo o servicio.

Desde el punto de vista objetivo, señala que el salario es el fin económico del contrato de trabajo, las ganancias que obtiene el trabajador por su actividad.

Agrega que, en virtud de que el empresario remunera las prestaciones, considerando los beneficios que le pueden reportar, el trabajador, contrata su labor pensando en las ganancias que ha de obtener con su actividad. Y por tanto la relación tiene un carácter oneroso que exige que ni aquel pague el salario sin haber sido prestado el trabajo, ni el trabajador lo reclame sin haber trabajado.

En mi opinión, es cierto que la relación de trabajo tiene un carácter oneroso, porque si no, no se daría, pero no estoy de acuerdo con Pérez Leñero, cuando señala que el salario no debe ser pagado sino se ha prestado el trabajo, toda vez que cuando uno contrata a alguien es para darle trabajo, y en el caso en que se tenga contratado a un empleado y no se le da trabajo, no es imputable al trabajador la inactividad, dado que el está a disposición del patron y por tanto cumpliendo con su parte. En caso contrario, en que el trabajador no este a disposición del patrón, entonces no procede el pago del salario.

Señala como un medio para la fijación del salario el carácter específico del trabajo. Nos dice que además de existir un salario base, se suman a este diversas prestaciones de carácter complementario como son los pluses, que son una especie de bonificación, las gratificaciones o

primas. La razón del complemento obedece a la peligrosidad, penosidad, gasto o responsabilidad especial que lleva consigo el ejercicio de la función.

Siguendo al derecho español, menciona que existen los siguientes tipos de salarios complementarios:

a) Plus de nocturnidad.- El trabajo nocturno produce mayor desgaste fisiológico.

b) Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.- Procede en los casos en que se haya de realizar labores que resultan excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas.

c) Plus de distancia.- Opera cuando el trabajador tiene su residencia distante a tres kilómetros del núcleo de viviendas o población o de medio mecánico de transporte. Los kilómetros para el pago del plus se calculan a partir de los tres kilómetros que se fijan como límite.

d) Plus de dietas o traslados.- Proceden cuando el trabajador debe trasladarse eventualmente fuera del recinto de la empresa, o a veces fuera de la localidad.

e) Plus de mando.- Se otorga a las personas que realizan funciones que impliquen una responsabilidad de mando y dirección. Este plus debería ser apreciado únicamente en el caso en que la función fuere accidental, ya que las de carácter permanente se ven remuneradas a través de la fijación del salario.

Como otro medio de fijación de salario, se esta a las circunstancias personales del trabajador. El salario no es

solamente contraprestación de un contrato de estricta justicia conmutativa, sino que tiene matices personales y familiares que no se pueden olvidar al fijar la retribución. De esta forma, e independientemente del salario base, se fijan las siguientes remuneraciones:

a) Plus de cargas familiares.- Se fija en atención de la cantidad de familiares que dependen directamente del trabajador.

b) Plus por antigüedad.- Surge como premio a la asiduidad en la empresa o profesión, con el fin de fomentar la constancia, independientemente de que la continuidad en la profesión hace mejor y mas valorable el producto.

c) Plus de función superior.- Se da en los casos en que por necesidades eventuales de la producción la empresa emplea a su personal en funciones que no corresponden a su categoría.

d) Plus de dote y nupcialidad.- Se otorga cuando la mujer trabajadora, al casarse, abandona su trabajo.

e) Gratificaciones extraordinarias.- Inicialmente se daban con carácter gracioso por los empresarios, en atención a gastos especiales de fiestas o de vacaciones. En la actualidad se han constituido en obligatorias.

Es de notarse que todas estas prestaciones complementarias, se entregan al trabajador en parte de su remuneración, pero para el efecto de la integración del salario, debe verificarse la naturaleza de cada una, así como su uniformidad, periodicidad y regularidad en el pago para que formen parte de este. Una parte de estas, se otorgan

eventualmente y por causas ajenas al trabajo realizado y por tanto no deben integrar el salario.

## ARGENTINA

### GUILLELMO CABANELLAS

Guillermo Cabanellas, en su Compendio de Derecho Laboral nos brinda un minucioso estudio del concepto de salario, y así manifiesta que la voz salario proviene del latín salarium, a su vez derivado de sal, porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de sal.

Nos dice que aun cuando habitualmente se utiliza la voz salario para designar la retribución que el trabajador percibe por su trabajo, se usan también otros varios términos, como son: haber, dietas, sobresueldo, sobrepagas, semana, quincena, mensualidad, mesada, aniaga, acostamiento, comisión, situado, situación, anata, quitación, sabido, alafa, vendaje, achura, regalia, travasia, obvención, subvención, viatico, ayuda de costa, asesoría, corretaje, gajes, percance, provecho, merced, y mayoralía, aunque coinciden más por el contenido de la voz salario estos otros: sueldo, que es la cantidad que el estado paga a sus empleados y viene del antiguo francés soude, hoy sou, de donde se deriva la palabra soldado; estipendio, que es la cantidad estipulada de antemano por un trabajo cualquiera; deriva de stare y de pondus, estar o atenerse al peso o a la

cantidad convenida para el pago; emolumento que es lo que aumenta nuestro haber y lo que hace crecer nuestros bienes, y expresa la idea de sobresueldo o gaje, como término opuesto a menoscabo o detrimento; derechos, que son pagas especiales determinadas por arancel, por disposiciones legales en urgencia; honorarios, que es como el salario distinguido, honrozo, que se da a los profesionales académicos por sus trabajos particulares.

Así, y para definir el salario, nos dice que es el estipendio o recompensa que los empresarios dan a los trabajadores, por razón de su empleo, servicio o trabajo.

Cabanellas, siguiendo a diversos autores, agrega varias definiciones de salario: señala que la doctrina laboral, nos dice que el salario es la retribución del trabajador, lo que el hombre percibe por su trabajo. Ihering entiende por salario, en sentido amplio, no solo el precio del trabajo sino el precio de la venta, los alquileres y el interés del dinero. Gide estima que lo integra toda renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo. Mithoff declara que lo constituye la retribución obtenida por la persona en justa correspondencia del uso cedido por ella de la fuerza propia del trabajo a otro. Henry George ve en el salario la retribución dada a la persona por su trabajo manual, o bien la parte del producto obtenido por el trabajo. Para Colotti y Felto -la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de

su fuerza de trabajo sea aquella, total o parcialmente en metálico o en especie-.

En el derecho argentino, en los términos del decreto-ley 33.302/45 -se entiende por sueldo o salario a toda remuneración de servicios en dinero, especies, alimentos o uso de habitación- (artículo 2o.).

Así, Guillermo Cabanellas nos dice que "el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral". (36)

Como concepto legal, estima que cuanto recibe el trabajador con motivo de la prestación de sus servicios y por razón de ellos sea dinero efectivo u otra retribución, integra salario, siempre que sea consecuencia del contrato laboral y se traduzca en un beneficio material.

Considero parcialmente incorrecto el concepto legal que afirma Cabanellas, porque no siempre las prestaciones que se reciben y que en mi opinión si integran el salario, se traducen en un beneficio material, como es el caso de asegurar a un trabajador en una compañía privada de seguros, en que lo único que se obtiene es un derecho del

(36) CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral.  
Tomo I. Buenos Aires. Bibliográfica Omeba. Pág. 572.

beneficiario a cobrar la suma correspondiente siempre y cuando ocurra el siniestro, lo que regularmente no sucede, y por tanto no se da el beneficio material.

Aún cuando el salario se integre de modo principal en metálico, y hasta exclusivamente de esa manera en la generalidad de los casos; agrega que también lo constituyen las comisiones, dietas, propinas o recargos por el servicio, participación en las utilidades, gratificaciones convenidas, sueldo anual complementario y cualquier otro beneficio que obtenga el trabajador por sus servicios. Para que la remuneración sea computada como salario, se requiere que tenga carácter normal y no este prohibida por la ley.

En su opinión, Guillermo Cabanellas afirma que no integran el salario, aquellas prestaciones o medios que constituyen elementos de trabajo, tales como equipos, vestidos, útiles y accesorios que se emplean únicamente en el establecimiento y durante la prestación de los respectivos servicios. Igualmente, quedan excluidos del concepto salarial, los beneficios ocasionales, los provenientes de la espontánea generosidad del empresario, por prosperidad de los negocios o por acontecimientos gratos, siempre y cuando estos no se conviertan en habituales, ni presenten generalidad para los subordinados ni uniformidad o proporcionalidad en su cuantía, a lo que plenamente me adhiero por ser una realidad.

Afirma, que en los casos en que se otorguen viviendas a los trabajadores, tales como porteros, guardianes, veladores etc. y estas sean en el lugar donde prestan sus servicios, y se les conceda por razón de su trabajo, forma entonces parte del salario y debe considerarse para efecto de indemnizaciones. Agrega que, si la vivienda no guarda nexo con las tareas, aun cuando se conceda gratuitamente, debe considerarse regulada por las normas del derecho civil, opinión de la cual difiero absolutamente, porque nada tiene que ver el derecho civil, tratándose de una prestación que se otorga única y exclusivamente por la existencia de la relación laboral, ya que es claro que el patrón nunca otorgaría una vivienda a cualquier persona así no más porque sí. Entonces, resulta claro que este tipo de prestación debe regularse según la ley laboral, que como en el caso de México se encuentra plenamente contemplado.

Cuando se obliga al trabajador a usar determinada ropa de trabajo, esta no configura remuneración, ya que si bien se economiza en el uso de su propia ropa, lo hace por razón de su trabajo. Así, en caso contrario, cuando el trabajador recibe la ropa y puede utilizarla fuera del local de trabajo, este tiene un beneficio al suplir una de las partidas de su presupuesto, y por tanto obtiene una remuneración.

En el caso de comisiones, Cabanillas nos dice que estas pueden constituir la única retribución del trabajador y por

tanto estas son la retribución misma, pero cuando estas son complementarias de un salario fijo, entonces si integran el salario, obteniéndose un salario variable en razón de la disparidad de los ingresos.

Al referirse a los viáticos, señala que si estos los invierte el trabajador en los gastos que se le ocasionan, carece de beneficio alguno y por lo tanto no cabría computarlo como salario. Pero si se le abonan sumas que, además de compensarles los mayores gastos y el costo del transporte, representan un excedente sobre lo realmente gastado, el viático aumenta la retribución y forma parte de esta.

Agrega, que hay ciertos beneficios que recibe el trabajador que se asemejan al viático, tales como las cantidades entregadas para locomoción, los pluses o bonificaciones que se abonan por razón de la distante prestación de servicios y que constituyen un aumento del salario destinado a compensar los mayores gastos y molestias originadas por la realización de ese trabajo en un lugar fuera del radio habitual o alejado del mismo.

Debe calcularse como salario aquella parte del viático que incrementa el patrimonio del trabajador, que excluye las sumas por reintegro de los fondos utilizados para la realización de las tareas. Considera también como salario el viático fijo e invariable que el trabajador percibe sin

cargo de rendir cuentas y con independencia de los gastos efectivos de viaje.

Cuando el traslado del trabajador presenta carácter permanente, en el sentido de que está obligado a desplazarse laboralmente de un lugar a otro y recibe un importe destinado a alojamiento y comida, esta parte del viático integra la remuneración, pues aunque tenga que rendir cuentas, significa en cualquier supuesto, una economía en los gastos personales y habituales que en otro supuesto debería realizar el trabajador.

En los decretos argentinos 31.665/44, 33.302/45 y 13.937/44 se ratifica que no puede computarse como salario lo gastado del viático, cuando tal parte este documentada con comprobantes.

Con respecto a las gratificaciones, Cabanellas nos dice que "son los beneficios económicos, mas en concreto, ciertas sumas en dinero, que el empresario concede en forma excepcional y también habitualmente a su subordinados, en razón de servicios prestados por estos y por las ventajas que en forma directa o indirecta le hayan reportado a la empresa". (37)

Señala que, las gratificaciones para corresponder a su

(37) IBIDEM, Pág. 606.

etimología (lo dado gratis o lo hecho por gratitud), tienen que ser, al menos la primera vez una liberalidad del empresario, sin título para exigirla jurídicamente.

Así, la idea de gratificación derivada de la generosidad, difiere de la idea de salario, porque la primera es espontánea y la segunda es obligatoria por corresponder al trabajo cumplido, y de ahí que no cabe exigir el pago de una gratificación por tratarse de un pago facultativo.

De esta forma, las gratificaciones crean una expectativa para el trabajador, que de persistir su otorgamiento se transforman en costumbre, y esta, a su vez tiende a ser la ley entre las partes.

Comprobados los caracteres de habitual, general, invariable y periódica de la gratificación, esta pierde la voluntariedad característica para convertirse en obligatoria, y por tanto es un derecho exigible por el trabajador.

Consecuentemente, las gratificaciones establecidas expresa o tacitamente, por acuerdo de las partes o por costumbres de la empresa que se abonan habitualmente junto al salario, se incorporan a este a todos los efectos legales. Constituyen ingresos remuneratorios que participan de los mismos caracteres del salario.

Así, las únicas gratificaciones que no formarían parte del salario, son las que se abonan ocasionalmente y por mera liberalidad del empresario.

A esta afirmación me adhiero plenamente, ya que tratándose de una mera liberalidad del empresario, que no es constante, no puede dársele el carácter necesario para que integre el salario, pues al no existir la certeza de su otorgamiento resulta imposible tomarla en cuenta para su cuantificación.

En relación a las primas, Cabanellas las identifica como el "sobresueldo que se concede a los trabajadores al lograr una producción por encima de la señalada". (38)

Su finalidad trata de combinar el interés del trabajador, al que se brinda la posibilidad de mejorar su remuneración intensificando las tareas, con el mayor beneficio del empresario, que obtiene mas rendimiento en menos tiempo. En todos los casos se parte de un salario garantizado, que se eleva automáticamente con la productividad obrera, y por tanto constituye un accesorio que integra el salario.

Con respecto a la participación en los beneficios de la empresa o utilidades, Cabanellas analiza la naturaleza jurídica de la prestación, y concluye que no se trata de un contrato de sociedad, porque si bien es cierto que el

(38) IBIDEM, Pág. 612

empresario aporta los elementos necesarios para la producción, y el trabajador su propia actividad con distribución de beneficios entre ambos, no se comparte la administración de la empresa ni participa el trabajador en las pérdidas de la misma.

Se inclina más bien, en que se esta ante una modalidad del salario que, de fijo pasa a ser variable, configurándose un medio de pago, asimilable al salario diferido, que constituye una forma de integrar el salario.

Difiero en este caso con el maestro Cabanellas, porque si las utilidades forman parte del salario, en razón de la variabilidad de estas, el salario nunca seria fijo, y siempre se hablaria de una salario variable, lo que resulta complicado para efectos de su fijación.

Al referirse al aguinaldo, nos dice que constituye una costumbre a la que determinadas legislaciones han dado fuerza obligatoria, y que de libertad particular en algunas empresas se ha convertido en beneficio general para todos los trabajadores, consistente en entregar una vez al año, y al fines del mismo, una paga especial, para conmemorar dignamente las fiestas tradicionales. Así, el aguinaldo es voluntario y libre en la cuantía por corresponder a la prosperidad en los negocios y al comportamiento y merito de los empleados. Al referirse, al sueldo anual complementado, es aquel aguinaldo obligatorio, rígido y uniforme que ha sido implantado por ley.

Afirma que en Argentina, donde el aguinaldo o sueldo anual complementario se regula en forma obligatoria y moderado por la retribución del trabajador, constituye un salario diferido, y una forma remuneratoria del trabajo.

El carácter de remuneración diferida se afirma por cuanto el trabajador tiene derecho a percibir el sueldo anual complementario en caso de ruptura del vínculo contractual, en la proporción correspondiente, cualquiera que sea la causa de la rescisión o del término del contrato de trabajo, incluso si se debe a renuncia del trabajador, porque el derecho a percibirlo se produce con la prestación de servicios y en proporción a esta.

Nos habla, además de todos los rubros anteriores, de un salario familiar el cual se entiende por "todo ingreso adicional del trabajador que se le acredita por personas que dependen económicamente de él y a las que lo unen cercanos vínculos de parentesco". (39)

Cuando el subsidio familiar se encuentra organizado como fondo común o nacional, la asiganción familiar a pesar de ser abonada por el empresario, no constituye salario ni es parte integrante de este. El empresario abona en la caja correspondiente una cantidad que extrae de un fondo común que debe formarse con un porcentaje de los salarios que

(39) IBIDEM. Pág. 626.

paga. Esto lo hace como intermediario entre el trabajador y la caja, en nombre de esta y en beneficio de aquel. En caso de no seguir este régimen, cuando el subsidio familiar lo integra exclusivamente el patrón, debe considerarse como elemento de la retribución del trabajador como verdadero salario por causa familiar.

Dice que en los subsidios familiares no hay contraprestación por parte del trabajador y, por lo tanto, no constituye retribución de un trabajo prestado. El carácter asistencial resulta evidente y su naturaleza jurídica corresponde a la seguridad social. Al tener este carácter, las asignaciones familiares no se computan en el cálculo de las indemnizaciones.

Resulta interesante el planteamiento que se hace en este caso, porque sí bien es cierto que en México no existe una institución con esas características, esta podría semejarse a la obligación de los patrones de otorgar habitación a los trabajadores que contemplan nuestra ley. En este sentido, la ley del INFONAVIT señala que las aportaciones que por cuenta del trabajador hace el patrón, no integran el salario, de lo que se desprende al hacer la comparación de instituciones y que en mi concepto son similares, aunque el objetivo sea distinto, que el argumento del maestro Cabanillas es muy válido, aunque lo ideal es que esta idea se contemplara en la ley correspondiente.

ERNESTO KROTOSCHIN

Ernesto Krotoschin, en su libro Instituciones de Derecho del Trabajo contempla como el principal deber del empleador el de pagar el salario, que para su determinación se puede partir de estas tres fuentes: "a) De la libertad contractual; b) De la imposición mediante una norma general, autoridad competente etc.; c) En forma excepcional, de la costumbre o de disposiciones supletorias cuando no existiera una norma obligatoria, ni las partes hubieran hecho uso de su libertad contractual". (40)

Así, en principio, los contratantes pueden convenir el salario que les parezca adecuado, con tal que la fijación no contradiga, en perjuicio del trabajador, alguna disposición legal u otra norma colectiva. Según la segunda fuente, el salario, puede quedar determinado cuando lo fije el legislador o las convenciones colectivas, que hoy día es la regla general. Esto puede llegarse a dar a través de las recomendaciones que los órganos especiales (consejos, Juntas, comisiones de salario) hacen para la fijación de salarios mínimos nacionales, regionales, o bien para cada industria o actividad. El caso de la tercera fuente se da cuando el salario no este regulado ni por disposición obligatoria, ni por acuerdo libre entre las partes, y se

(40) KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Buenos Aires. Ed. Depalma. Pág. 454.

recurre a la costumbre o a los usos locales. Así para llevar a cabo la costumbre o usos, corresponde el salario que suele pagarse en el oficio, actividad u ocupación similar, por trabajo del mismo valor.

Nos dice que para valuar el salario, se toman en cuenta ya sea el número de horas a trabajar o el bien el rendimiento obtenido, a los que se le agregan ciertas remuneraciones especiales, como primas, gratificaciones etc.

El salario por tiempo se calcula en proporción al número de horas, días, semanas, meses, años. Así el monto del salario es fijo para cada período y este debe computarse según el tiempo durante el cual el trabajador presto sus servicios o estuvo a disposición del empleador.

El salario a destajo no se computa por unidad de tiempo, sino por la unidad de pieza (pieza, medida o tarea), calculando la retribución en proporción con el rendimiento, que es el resultado del esfuerzo del trabajador, que determina el monto del salario. Es un salario variable, y sobre todo puede subir conforme a la capacidad, habilidad y laboriosidad del trabajador.

Menciona Krotoschin también la existencia del salario con primas, que es aquel que consiste en una parte de salario garantizado, y otra de una prima complementaria, proporcional al rendimiento.

Jurídicamente, las primas constituyen una parte del salario, y por tanto son aplicables a ellas todas las disposiciones relativas al salario.

Con respecto a las gratificaciones, nos dice que aunque se otorguen como una liberalidad del empleador o por una obligación convenida, estas forman parte del salario, ya que no se trata de donaciones, "sino una remuneración complementaria de servicios prestados". (41)

Trata Krotoschin, además de las prestaciones complementarias del salario, algunas prestaciones adicionales, a las cuales les da el nombre de salario indirecto, que son prestaciones que disfrutan los trabajadores y sus familias sin vinculación directa con el trabajo realizado, tales como instalación de comedores, donde por precios inferiores a los del mercado, se suministran productos alimenticios; provisión a precios reducidos de los productos o servicios de la empresa; ofrecimiento gratuito de medios de locomoción; escuelas y cursos de perfeccionamiento profesional; instituciones recreativas; medida de asistencia y previsión en caso de enfermedad etc.

Así, considera que estas prestaciones deben tomarse en cuenta para el pago de las contribuciones del empleador, al Seguro Social, lo que manifiesta de la siguiente forma: "lo

(41) IBIDEM. Pág. 465.

mismo se considera que integran el salario indirecto las contribuciones del empleador, obligatorias o voluntarias, a los regímenes de seguridad social". (42)

Respecto al salario indirecto que indica Krotoschin, en que considera que deben tomarse en cuenta para el pago de las contribuciones al Seguro Social, por tanto, que integran salario, estoy de acuerdo únicamente en el caso en que las prestaciones se otorguen gratuitamente, ya que si tienen algún costo, estas no integraran el salario.

En cuanto a la participación en los beneficios, comenta que es la forma en que el empleador asocia, hasta cierto punto, a sus trabajadores a la empresa, distribuyendo parte de sus ganancias entre ellos. Estos complementos del salario no dependen solamente de los esfuerzos del trabajador, sino también de la eficiencia de la dirección, de la buena organización de la empresa, de la situación del mercado etc., y además pueden estar en desproporción con el trabajo realizado por el trabajador. En sí, Krotoschin nos hace notar que se trata de una parte del salario mismo, con lo que no estoy de acuerdo en razón de los mismos argumentos que el maneja y que se han comentado en el presente párrafo.

Con respecto a la remuneración por comisión, comenta que ésta es la participación en el valor de ciertos negocios

(42) IBIDEM. Pág. 466.

realizados por el trabajador en beneficio de la empresa. Esta existe como remuneración complementaria de un sueldo fijo, o bien como remuneración exclusiva del trabajador. Consecuentemente, y como depende en gran parte del resultado de los esfuerzos del trabajador, es una especie de salario a destajo.

Al analizar la propina, distingue dos formas de esta: el recargo de servicio, que tiene carácter obligatorio y fijo, y la propina común, que es voluntaria y aleatoria.

Desde el punto de vista jurídico, nos dice que la diferencia entre la propina y el recargo consiste en que la primera pertenece directamente al trabajador, a quien el cliente la entrega por los servicios que el trabajador le presta, aunque estos fuera parte de la prestación del trabajo debida al empleador. En razón a que esta es voluntaria no puede exigirse al cliente, ni el empleador debe imputar el monto de las propinas a la cuenta de salario, a menos que esto estuviere pactado o así se acostumbrara. El recargo de servicio consiste en un porcentaje fijo sobre la factura y que cobra el empleador directamente a los clientes, debiendo este integrarlo al salario de los trabajadores de conformidad con el sistema que tengan pactado.

Con respecto a los subsidios especiales, tales como suplementos por carestía de la vida y los subsidios por cargas familiares, Krotoschin menciona lo siguiente:

En cuanto a los suplementos por carestía de la vida, que consisten en adoptar el nivel de los salarios al alza del costo de la vida, (sistema de escalas móviles), se trata del salario mismo, porque teniendo un salario nominal, y agregándole el suplemento correspondiente, queda una cantidad neta que es en sí el salario del trabajador. Con respecto a los países en que rige el salario mínimo, se reúne el salario básico y el suplemento para establecer un nuevo salario que es el mínimo.

Esta institución no existe en México, pero considero peligroso el que se fije el sistema de escalas móviles por carestía de la vida; toda vez que tendría efectos hiperinflacionarios, que producirían la comunmente llamada carrera de precios-salarios. Esta posición se ha tratado de imponer en México a través de la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.) arguyendo que se ha deteriorado significativamente el poder adquisitivo de los trabajadores, lo que es cierto, sin que esto signifique que esa opción sea el camino adecuado, porque además de los efectos inflacionarios, no permite planear a los empresarios para realizar nuevas inversiones ni para las ya existentes, toda vez que estarían frente a imponderables de gran magnitud que no permitirían valuar los riesgos, y por tanto se verían renuentes a invertir con la consecuencia de que no se crearían nuevas fuentes de empleo, produciéndose así un estancamiento en el crecimiento económico del país.

Algo similar se da actualmente en la contratación colectiva, al solicitar los sindicatos en sus pliegos de peticiones que se integren a los contratos colectivos de trabajo, la cláusula de ajuste automático, consistente en que el mismo porcentaje en que se aumente el salario mínimo general se aplique al tabulador de salario, y así se eviten los emplazamientos a huelga por desequilibrio entre los factores de la producción para obtener un aumento a los salarios contractuales.

Los subsidios por cargas familiares, en su opinión, si integran el salario, cuando son pagados directamente por el patrón o por una caja de compensación mandataria de este. Agrega que recientemente se ha establecido en muchos países esta prestación como obligatoria, cambiando el carácter del subsidio familiar, que en vez de ser una especie de sobresalario a cargo del patrón es una prestación de asistencia o seguridad social.

Existen diversos ingresos de los trabajadores que no se pagan directamente en dinero, sino que son a través de prestaciones o salario en especie.

Sobre estas, Krotoschin afirma que existen la entrega de alimentos, vestimenta, combustibles, habitación etc. y comenta que no se tratará de salario en especie y por tanto no forma parte del salario cuando el trabajador tenga que pagar la prestación que se le ofrece, aunque fuera a un precio inferior al corriente. En forma contraria, si estas

se otorgan gratuitamente entonces se trata de salario en especie y por tanto salario mismo, opinión con la que estoy de acuerdo.

JUAN D. POZO

Juan D. Pozzo, en su Manual teórico práctico de Derecho del Trabajo, nos habla respecto de la remuneración, de la que afirma que forman parte de esta las primas o premios, las comisiones, las gratificaciones, etc. Respecto a estas, se inclina a considerarlas en términos similares a como lo hace Francisco de Ferrari y Ernesto Krotoschin, de los cuales ya hemos hablado.

Menciona como sistema de retribución conforme al monto de las operaciones, la participación en las entradas, de la que dice que no debe confundirse con la participación en las utilidades, pues consiste en otorgar al empleado un determinado porcentaje de las entradas, sin tener en cuenta si el empleador recibe o no utilidades. Dice que este sistema es usado para prestaciones laborales que tienen una relación directa con el público que concurre al establecimiento. Esta participación se calcula sobre el volumen de las operaciones realizadas por la empresa, a diferencia de la participación en las utilidades, en que el porcentaje del empleado guarda relación con las ganancias de la empresa.

Este es el caso de las personas que se dedican a dar espectáculos en hoteles, restaurantes, etc. y fijan con el patrón un porcentaje sobre los boletos de entrada que con motivo de presenciar a dicho personaje se vendan. Ellos no participan de los consumos directos que se efectúen en el establecimiento, sino únicamente de la venta de las entradas.

Pozzo, analiza como elementos complementarios de la remuneración los siguientes rubros:

a) Habitación, alimentos y especies. A este, nos dice que la jurisprudencia entiende que el uso de habitación proporcionada por el empleador forma parte de la remuneración pero no lo es cuando el uso no reviste un carácter permanente. Estas remuneraciones complementarias deben calcularse conforme al valor asignado en el lugar donde se cumple la prestación del trabajo, aun cuando hay autores que entienden con razón que debe estarse al precio de costo cuando es posible calcularlo.

b) Viáticos. Nos dice que este compensa al trabajador los gastos de viaje, hospedaje, comidas, etc. durante las salidas del lugar del establecimiento. Si los viajes tienen carácter accidental, el monto no forma parte de la remuneración, revistiendo entonces un carácter meramente compensatorio. Cuando la tarea habitual del empleado se realiza en lugares distintos del domicilio de la empresa, el viático incrementa la remuneración, ya que esta destinado a

proveerlo en forma permanente, de habitacion o alimentos por el empleador. A esto último, no estoy de acuerdo como ya lo habia manifestado al analizar el mismo rubro que con otro nombre trata De Litala.

c) Asignaciones Familiares. A este respecto, menciona Pozzo que conforme a los principios esenciales del derecho del trabajo, la protección al trabajador se extiende también a su familia. De allí que la doctrina estudie el problema del salario teniendo en cuenta este aspecto de la incidencia de el sobre la familia. Siguiendo a Perez Botija, observa que esta protección a la familia es un deber de la Justicia social; el hombre casado y con hijos tiene mayores cargas económicas y debe disfrutar de mayores recursos. El salario tendra una regulación uniforme, pero el trabajador cabeza de familia percibirá, además de la remuneración base, un suplemento proporcional a las cargas que tenga.

A este complemento del salario, ya me había yo referido, pero quiero agregar que independientemente de que se haga llegar esta prestación al trabajador por conducto de la caja de asignaciones familiares, si esta la entrega directamente el patrón a sus trabajadores, que por razones obvias cada uno tiene distinta cantidad de hijos, no se estara violando el principio de a trabajo igual salario igual?, refiriéndonos a trabajadores de la misma categoría. Así, en el caso en que la asignación sea directamente enterada por el patrón, formaría parte del salario y entonces estaríamos

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

violando tal principio, por lo que dada la naturaleza asistencial de esta prestación convendría su regulación legal específica donde se preceptuara que dicha cantidad no debe considerarse para efectos del cálculo del salario para el pago de indemnizaciones.

d) Pluses. Hay ciertos casos donde se pacta el pago de una cantidad extra del salario ordinario, cuando se da el cumplimiento de una condición previamente pactada como son los traslados en interés de la empresa; los trabajos peligrosos o penosos en razón del lugar o el tiempo en que se prestan, por trabajos especiales, por gastos de representación, en casos de dirección, etc.

Estos pluses que no existen en nuestra legislación podríamos equipararlos con las gratificaciones a que se refiere el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

e) Sueldo anual complementario. Esta prestación ya la hemos analizado y se ha concluido que en efecto sí forma parte integrante del salario.

## ITALIA

### LUIGI DE LITALA

Para Luigi De Litala, en su libro "El Contrato de Trabajo" existen tres formas principales de salarios: salario por tiempo, salario a destajo y salario con premio.

El salario por tiempo es aquel cuando la remuneración se fija únicamente en razón del tiempo en que el trabajador presta el trabajo.

En el salario a destajo la remuneración se fija, no en relación al tiempo, sino en proporción a la cantidad de producción obtenida.

El salario con premio además de la cantidad correspondiente por la producción de una determinada cantidad, se establece un premio proporcional al excedente de la producción fijada como mínima.

De Litala, considera como otra forma de retribución a los empleados, la comisión, la participación en los ingresos, la participación en las utilidades, la gratificación, la retribución en especie, la dieta y la subvención por carestía de los viveres.

La comisión sola o agregada al estipendio (al diferencia entre estipendio y salario, manifestando que el primero es para el contrato de empleo y el segundo para el contrato de trabajo manual.) es la participación del empleado en las utilidades obtenidas por el establecimiento por la actividad profesional del mismo.

En este caso, si la comisión es la única prestación, entonces se trata de la remuneración misma, pero si además existe fijado un estipendio, la comisión servirá para integrarlo.

La participación en los ingresos, que se establece a veces en lugar del estipendio, y sin otra forma de retribución, se usa en aquellas prestaciones de trabajo en que la ganancia esta subordinada a la afluencia del público (caso de personal de hoteles, cafés, etc.). Si esta se otorga independientemente del estipendio fijado formara parte integrante del mismo.

En cuanto a la participación de utilidades, esta consiste en la correspondencia al empleado de una cuota sobre los beneficios de la gestion del establecimiento, y se liquida anualmente sobre los resultados del balance de la caja. En este caso el empleado no obtiene beneficios solamente de las utilidades personalmente aportadas al establecimiento, sino también de las utilidades aportadas por otros. Del mismo modo, en caso de perdida en la gestión, podria conseguir una utilidad inferior a la procurada a la casa con su actividad propia.

Considerando este argumento, concluyo que la participación en las utilidades no forma parte integrante del salario, pues remitiéndonos al concepto de salario, notamos que la mayor parte de la doctrina, define a este como la retribución que se paga al trabajador no solo en dinero en efectivo sino también cualquier otra cantidad o prestación que se le entregue por su trabajo. Así, resulta claro que la cantidad que se recibe por utilidades no es directamente por el trabajo exclusivo del trabajador mismo, sino que es por

los beneficios que de forma interna o externa obtuvo la empresa y que por obligación legal, un porcentaje de estas debe ser repartido entre los trabajadores, que aunque hayan aportado mucho o poco a ese beneficio se verán igualmente recompensados.

Menciona De Litala, una sentencia del 15 de febrero de 1927, de la corte de apelaciones de Roma en la que se decidió que "el interesar en las utilidades no representa un elemento aleatorio, discontinuo y precario, sino un elemento integrante del estipendio que debe concurrir a la formación de la retribución normal del empleado". (43)

En cuanto a las gratificaciones, menciona que algunas veces estas se conceden por los patrones en el balance de fin de año. Tiene naturaleza jurídica de actos de liberalidad, y su pago aunque sea continuado no puede derivar obligación alguna para el patrón. Agrega que la gratificación constituye un premio y por consiguiente se atribuye a los trabajadores activos y merecedores. Si la gratificación ha sido pactada en el momento del contrato de trabajo, entonces su pago es obligatorio. En este caso, si el contrato termina durante el año, debe pagarse la parte proporcional del tiempo trabajado. Menciona una sentencia de

(43) DE LITALA, Luigi. El Contrato de Trabajo. Buenos Aires. Lopez & Etchegoyen S.R.L. Pág. 140.

la comisión provincial de Trieste del 12 de febrero de 1928, la cual decidió que, "a los efectos del derecho a las indemnizaciones, debe computarse en el estipendio anual el monto del mes 13o. o regalo de navidad". (44)

Con respecto a la retribución en especie, De Litala señala que a la compensación del estipendio se puede añadir alguna retribución de esta naturaleza como goce de habitación, luz y calefacción gratuitas, etc. siendo una forma remunerativa y por tanto integrante del estipendio.

Como otra forma de retribución a los empleados, De Litala considera la dieta, que es la cantidad pagada al viajero por su estancia fuera de sede y que sirve en parte, para reembolsar los gastos de viaje originados y, en parte, para recompensarle de la fatiga mayor a que se halla sometido a causa de su temporal traslación. Menciona que la parte de la dieta destinada a cubrir los gastos, no puede asimilarse al estipendio, pero si la parte que como compensación se abona al empleado por la prestación más gravosa de la acostumbrada, esta debe considerarse para efectos de indemnización por despido. A mayor argumentación señala que no sirve oponer que las dietas tienen carácter de puro reembolso de gastos, ya que de todos modos, en aquellos gastos esta comprendida la manutención del individuo y por tanto, según criterio de Justicia, debe ser computada la dieta como verdadera compensación.

(44) IBIDEM. Pág. 154.

Es clara y muy lógica la opinión de De Litaia, más sin embargo yo no me adhiero ni la apoyo. Si bien es cierto que el reembolso de gastos comprende la manutención del trabajador cuando este se encuentra fuera de su residencia, me pregunto que sucede con la familia del mismo que merece manutención en su domicilio.

Así, resulta claro que el trabajador debe aportar de su salario para el sustento de su familia, y por tanto, aunque las cantidades que recibe por reembolso de gastos cubren su manutención mientras esta fuera, no cubren las de su familia, concluyendo entonces que no es un beneficio que se le de al trabajador con el objeto de eliminarle una partida de su presupuesto, sino únicamente un apoyo a un gasto que en dos lugares distintos tendría que realizar.

En cuanto a la indemnización por carestía de la vida, que nos dice fue impuesta para hacer frente en la postguerra al encarecimiento de la vida, va acumulada al estipendio del que forma parte integrante a todos los efectos del derecho, y debe considerarse para el cálculo de la indemnización por despido.

#### LUDOVICO BARASSI

Ludovico Barassi, en su tratado de Derecho del Trabajo, entra a un estudio sobre el concepto de la retribución, y se pregunta en que consiste el salario. En atención a las

respuestas que se han dado al respecto nos menciona que entre otras cosas se ha dicho lo siguiente: "a) el salario no es más que el precio del trabajo; b) es el medio de sustento del trabajador; c) es la parte reservada al trabajador sobre el capital del empresario, distinta del capital técnico y anticipada por este último sobre el resultado de la venta del producto: anticipo (descuento) posible por el ahorro acumulado por el empresario; d) es la "compensación equitativa del trabajo". (45)

Así concluye que el jurisconsulto que examine la naturaleza del salario, no tiene mas respuesta que "el salario es la retribución del trabajo, es decir, la contraprestación intercambiada con la prestación fundamental del trabajo y que imprime así a la relación contractual completa el carácter de relación a título oneroso". (46)

Barassi, nos habla que dentro de la retribución existen dos elementos: el elemento fijo o retribución básica y el elemento variable.

La retribución básica, es la plataforma fundamental de la que surgen los aumentos ulteriores; a esta se agregan los elementos marginales variables. Es en sustancia el "salario de derecho". (47)

(45) BARASSI, Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo.

Tomo III. Buenos Aires. Ed. Alfa. Pág. 13.

(46) IBIDEM. Pág. 14.

(47) IBIDEM. Pág. 42.

El elemento variable puede ser dado tanto por los suplementos como las indemnizaciones.

Dentro de los suplementos nos señala la participación en las utilidades, la comisión, el premio y las gratificaciones.

Con respecto a la participación en las utilidades, nos dice que se entiende por las utilidades o el valor en bruto de los negocios tratados. Pero para no caer en una interpretación incorrecta debemos tomarlo como una comisión marginal, que al crecer la producción de los negocios deba crecer ésta también.

De esta forma, esta participación en las utilidades se integrara a la retribución fija si esta existe.

Con respecto a la comisión, nos señala que esta sera especialmente en las categorías en que la actividad del dependiente tiene carácter comercial y que consiste en la participación en el valor de uno o más negocios determinados o de todos los negocios concertados por el dependiente.

Refiriéndose al trabajo subordinado en que se puede fijar un porcentaje de comisión sobre el valor del negocio, y además una asignación fija que el empleado percibe globalmente cada mes, o semana, la comisión constituye un elemento integrativo.

En cuanto al premio, nos dice que se puede reducir a un elemento común que es la integración de un mínimo fijo de retribución, determinada por una cuota complementaria relacionada con: a) Una mayor utilidad expresada por el

aspecto cuantitativo del resultado o por la reducción de los costos. b) O por cualquier otro merito, como puede ser cierta antigüedad, relativa a una actividad ejercida en condiciones destacadas de incomodidad.

Al referirse a la gratificación, así como los otros autores que he analizado en el presente capítulo, concluye que se trata de una compensación o dadiva que tiene el carácter de la voluntariedad y por tanto no integran el salario.

En el caso en que se tenga pactado y el empresario se comprometa a otorgar la gratificación, se pierde la naturaleza jurídica de esta, pero en su opinión no integra el salario, porque es una cantidad extra que se entrega al trabajador, esencialmente por la navidad fuera de la retribución.

Cabe hacer notar a este respecto, que las gratificaciones no son únicamente una ayuda para aligerar las cargas navideñas, sino que estas pueden ser además por cualquier otro concepto, y si estas gozan de una estabilidad en su otorgamiento y se entregan por razón del trabajo del empleado, deben considerarse como integrantes del salario.

En cuanto a las indemnizaciones, dice que no habrían de considerarse como una compensación del trabajo en sentido general ya que no son en rigor una verdadera retribución porque no representan tanto la compensación del trabajo como el alivio del trabajador de un mayor recargo, de un mayor gravámen que le afecte como consecuencia del trabajo mismo.

Distingue las indemnizaciones segun el objetivo a que se refiere:

a) La indemnización para la instrucción de los hijos. Se refiere a los casos en que falten escuelas en el lugar de residencia o en las inmediaciones de esta, se paga una cantidad consistente en una mensualidad por cada hijo y por un numero limitado de años.

b) La indemnización por bicicleta. ( Al obrero que, a solicitud del patrón utilice su bicicleta propia ).

c) La indemnización por vestuario. ( el uso de vestuario especial no es parte de la retribución. Pero el trabajador debe ser indemnizado si gasta en el trabajo indumentaria de su propiedad. Tribunal de Roma, 14 de Noviembre de 1945, "dir. de Lav", 1946, II, 139, con nota de D.M.". (48)

Sí en la práctica se siguiera este principio que señala el tribunal de Roma, estaríamos frente a la obligación de siempre otorgar vestuario al trabajador, lo que no sucede, toda vez que resulta obscuro el tener que indemnizar al trabajador por usar su ropa en el trabajo, además, de complicado para su cuantificación.

d) La indemnización por carestía de la vida. Esta es determinada por la necesidad preeminente de adecuar la retribución a las exigencias del sustento, cuando sean excepcionalmente mas gravosas. Esta, surgida poco después de la primera guerra mundial, era un apéndice de la

(48) IBIDEM. Pág. 43.

retribución. Pero cuando el estado de cosas de transitorio se convirtió en permanente, la indemnización acabo por perder esa característica, y llego en general a fusionarse con la retribución normal.

e) Indemnización Familiar. Se considera una indemnización ligada al sostenimiento de las familias numerosas. El ajuste a la retribución a las necesidades de la familia.

Esta indemnización esta confiada a la Caja Unica para las Asignaciones Familiares instituida por el Instituto Nacional de Previsión Social el 6 de agosto de 1946.

Las asignaciones familiares son abonadas a cada trabajador por los patrones, a los cuales el Instituto Nacional de Previsión Social, que administra la caja, reembolsa el importe respectivo teniendo acción los empleadores para dicho reembolso por las asignaciones por ellos anticipadas.

Concluye Barassi con respecto a esta indemnización, que si debe considerarse como elemento integrativo del salario con estructura de previsión, si se entiende por el hecho de que es atribuido directamente por el empleador al trabajador como retribución. Aunque en general la doctrina se inclina en el sentido de que se trata de una forma de previsión y por tanto distinta del salario.

Independientemente de lo anterior, yo me inclino a pensar que si los patrones tienen derecho al reembolso de dichas asignaciones, es claro que se trata de un mero financiamiento a la Caja Unica para las asignaciones familiares, que es en si la que otorga el beneficio al trabajador y no el patrón.

URUGUAYFRANCISCO DE FERRARI

Francisco de Ferrari, en su libro -Derecho del Trabajo- define al salario como la "retribución que el trabajador recibe ya sea por la prestación de un servicio o por el simple hecho de permanecer a la orden de un empleador". (49)

Esta definición de salario, que a pesar de no incluir los conceptos que manejan los demás autores al definirlo, agrega atinadamente la idea de que corresponde también el pago del salario por la simple permanencia del trabajador, esto es por estar a disposición del patron.

Así, y a mayor abundamiento, Ferrari nos dice que cuando el trabajador contratado no preste el servicio, no por eso el patrón deja de obtener una ventaja material, ya que el obrero, en esas circunstancias queda a la orden de la empresa y esto tiene un significado económico. Del mismo modo, cuando el trabajador recibe el salario sin prestar el servicio, no puede decirse que percibe un provecho indebido, porque es la retribución que paga el patrón por la inactividad a que condena al trabajador.

Nos habla de cuatro expresiones de salario: salario de contratación, salario vital, salario mínimo y salario justo.

(49) FERRARI, Francisco De. Derecho del Trabajo. Tomo II.

El salario de contratación es el que estipulan las partes al celebrar el contrato de trabajo. Este salario debe ser necesariamente igual o superior al mínimo, pues, de lo contrario, carecería de validez.

El salario vital, que se ha confundido históricamente con el salario mínimo, consiste en la suma de dinero que se supone un hombre necesita para poder subsistir y reproducirse. Este se ha confundido con el salario mínimo, porque la cantidad necesaria para poder vivir fue en muchos casos, declarada como una retribución mínima. Este salario vital, puede ser declarado por ley, como el mínimo, pero no es necesariamente un salario mínimo, porque este carece de un contenido propio, no responde a una ideología y es puramente formal, ya que es el que la ley obliga a pagar como retribución mínima.

El salario mínimo corresponde a una concepción puramente formal y jurídica. Es un género de retribución que no tiene un contenido propio, no responde a una concepto determinado, ni tiene un origen único. Lo define como aquel mas bajo que puede pagarse en un país, en una región o en una industria, según los gremios, oficios etc. Este corresponde normalmente a ciertos promedios de bienestar material que el grupo social puede asegurar a la mayoría de sus miembros.

Podemos afirmar, que el salario mínimo refleja en cada momento, el estado de economía y la cultura de un país,

pasando de ser lo que en un principio fue un salario vital y que ahora es el meramente obligatorio.

Agrega Ferrari que el salario mínimo se llama así, no porque si se pagará una cantidad inferior, el trabajador no podría subsistir, sino porque simplemente no puede negociarse contractualmente uno inferior.

El salario justo, incluye consideraciones de equidad sobre la vida que debe asegurarse al trabajador, teniendo en cuenta su derecho a una vida digna y decorosa, pero también considerando los intereses del empleador al otorgarle un valor equivalente al que recibe por la prestación del servicio.

Nos dice, que la doctrina moderna reserva el nombre de salario social "a las demás cantidades o beneficios que contribuyen a elevar el nivel de vida del trabajador y que se le entregan a este por el simple hecho de formar parte de una comunidad de trabajo, (económicos, gratificaciones, comedores, clínica, colonia de vacaciones, etc.) o por el hecho de integrar la comunidad política (asignaciones familiares, viviendas, seguros sociales, organización de ocios, etc.)". (50)

Las sumas o beneficios, especialmente los representados por las gratificaciones, los comedores, las clínicas, etc. tienen a veces la misma causa que el salario, y por tanto

(50) IBIDEM. Pág. 227.

son exigibles en virtud de su carácter retributivo y del principio de la onerosidad del contrato, afirma Ferrari.

Las asignaciones familiares, los seguros, etc. están desprovistas del sentido retributivo, por ser comunes a todos los trabajadores, además de que se pagan a estos por ser miembros de la sociedad profesional o por ser integrantes de la sociedad política. Estas sumas, nos dice Ferrari no las hace efectiva el empleador de una manera directa, sino por intermedio de organizaciones que el sostiene o ayuda a sostener, con lo que estoy de acuerdo que no forman parte integrante del salario, pues como ya lo he expuesto anteriormente, se trata de aportaciones de previsión o seguridad social, reguladas por leyes específicas que obligan a los patrones a enterar ciertas cantidades en beneficio del trabajador, lo que no constituye que sea un pago directo que le haga el patrón a su empleado, con el objeto de otorgarle una mayor remuneración por su trabajo. Si el pago lo hace directamente el patrón en forma regular entonces sí integra el salario.

Agrega Ferrari, que no es posible sostener que todo lo que forma parte del -salario social-, integra el salario propiamente dicho, porque no tienen un carácter o propósito retributivo, y constituyen en algunos casos medidas de organización social.

Como criterio de distinción, para la procedencia de la integración del salario, nos dice que deberá tenerse en

cuenta si el beneficio lo recibe el trabajador, como miembro de la comunidad de trabajo o como miembro de la comunidad política. Si lo recibe según el segundo carácter no puede considerarse entonces parte del salario propiamente dicho.

Así, nos dice que "la seguridad social, la política de la vivienda, la organización de los ocios obreros, el cooperativismo, el sindicalismo, la formación de los grandes grupos culturales y deportivos, han terminado por ser en nuestros días esfuerzos encaminados a llevar a cabo una redistribución más completa de los ingresos, que se une a la que hasta ahora hacían las empresas por intermedio del salario y el Estado por intermedio del impuesto. Pero de esta manera, las asignaciones familiares, la política de la vivienda, y en general, las prestaciones de la seguridad social, por tratarse de beneficios que alcanzan actualmente a la mayor parte de los miembros de la sociedad, cualquiera que sea su condición social o económica, nada tienen que ver con el salario ni con la relación de trabajo, ni con el contrato de trabajo en sí". (51)

Podría inclinarme a aceptar como cierta la afirmación que nos hace Ferrari, pero deja esta mucho que desear, ya que si bien es cierto que unas prestaciones se otorgan directamente por el trabajo prestado, y otras se pagan por obligación legal, no es cierto que procedan por pertenecer a una

(51) IBIDEM. Pág. 231.

comunidad de trabajo o a una comunidad política, ya que para gozar de las prestaciones sociales a que se refiere por integrar la comunidad política, primero debe uno pertenecer a la de trabajo, para que por ese conducto se pueda hacer efectivo el derecho al goce de las demás prestaciones.

Como conceptos que integran el salario, menciona Ferrari que son las sumas que recibe el asalariado del patrono y que este hace efectivas con fines retributivos, así como, las gratificaciones, comisiones, viáticos, propinas y aguinaldos.

Podemos notar, que este autor menciona en forma separada las gratificaciones del aguinaldo, lo que es en sí recomendable, porque muchas veces se pretende reducir las gratificaciones al solo pago del aguinaldo, lo que no es cierto porque tienen vida separada, es decir, el aguinaldo es una gratificación, pero existen además varios tipos de estas.

Menciona además, como parte que no constituye salario, una serie de conceptos que los hace consistir en una indemnización al trabajador que proceden "en todos aquellos casos en que la empresa le paga o le reembolsa el importe de los gastos de viaje, de las mudanzas o de las comidas que se vio obligado a hacer en razón del servicio". (52)

Agrega que, en la misma situación se encuentran los

(52) IBIDEM. Pág. 240-141.

reembolsos que se hacen al trabajador por el desgaste del utilaje empleado, cuando el debe aportar los instrumentos de trabajo, así como las sumas que recibe como compensación de los desembolsos que hubiera hecho para adquirir la ropa que debe usar obligatoriamente en el trabajo.

Así, concluye que estas indemnizaciones, no tienen por causa el cumplimiento de un trabajo; ellas no mejoran el nivel de vida del asalariado, limitándose a evitar una pérdida. Por tanto debe entenderse que lo que recibe el trabajador del patron no es propiamente el salario o una parte de este.

Como parte del salario, señala aquellas ventajas que por iniciativa del patrón, existen o funcionan en muchas empresas, tales como comedores, economatos, clínicas, sala-cunas etc. y que no tienen la naturaleza jurídica de la indemnización.

Respecto de la propina, la comisión y la participación en los beneficios, Ferrari coincide elementalmente con la opinión de Ernesto Krotoschin (que ya se ha tratado anteriormente), así como también en lo concerniente a las gratificaciones, pero agrega que para que estas integren el salario es indispensable que se hagan efectivas con cierta regularidad y periodicidad.

Ferrari hace referencia a Durán, que en su libro Tratado de Derecho del Trabajo, se refiere a las gratificaciones como

partes integrantes del salario, previos tres requerimientos: la generalidad, la constancia y la fijeza.

Con respecto a los viáticos, Ferrari recoge opiniones de diversos autores y así menciona que cuando el viático se otorga en forma global sobre el cual el trabajador no tiene que rendir cuentas, pero que, este le debe alcanzar para cubrir sus gastos efectivos, la suma que excede de las expensas necesarias, forma parte del salario. Mencionando a Colotti y Feito, que se oponen a esta tesis, dicen que con excepción de la vivienda y la comida, los demás gastos extraordinarios que hace el trabajador, no lo favorecen en lo absoluto, toda vez que los realiza en exclusivo beneficio del empleador. Señala Ferrari que la Jurisprudencia alemana, según Kaskel y Derch, el viático debe considerarse remuneración en cuanto excede el importe que cubre los gastos efectivos del viaje. Agrega que es difícil hacer la diferencia entre lo que se gasta efectivamente en beneficio de la empresa y los gastos no directamente vinculados al trabajo. A este respecto, la ley Argentina número 14.546 establece que el viático integra en su totalidad, la remuneración del trabajo, dando así una solución drástica pero práctica al problema. Señala que el derecho brasileño considera que el viático forma parte de la remuneración cuando excede el 50% del salario percibido. Si es inferior a ese porcentaje se entiende que el empleado lo ha gastado íntegramente en beneficio de la empresa.

Concluye que "el viático no tiene normalmente carácter retributivo sino resarcitorio, por lo que solamente el viático sin tener que rendir cuentas puede, en parte y eventualmente, integrar el salario". (53)

En lo personal, me inclino a pensar que el viático en si no debe integrar el salario, por el hecho que este independientemente que debe considerarse como reembolso de gastos, previo pago que por anticipos por gastos a comprobar se haya entregado al empleado, sirve como medio para llevar a cabo la labor encomendada.

Ferrari comenta una partida distinta, que los anteriores autores que se han estudiado no comentaron. Esta la denomina quebrantos de caja, que consiste en otorgar una cantidad específica al cajero para el caso de quebrantos de caja, con el objeto de que en caso de producirse estos, puedan ser reparados sin imputarlos a su sueldo, o para que el empleado, para aumentar su retribución, ponga mas cuidado y atención en su tarea evitando equivocaciones y errores.

A este respecto, dice que se trata de una cantidad que se recibe a título de indemnización y no a título retributivo. "El quebranto, se ha dicho, es una verdadera indemnización de riesgos pecuniarios inherentes a la función". (54)

(53) IBIDEM. Pág. 263.

(54) IBIDEM. Pág. 265.

En forma interesante, y continuando con este estudio, el Maestro Ferrari expone su opinión acerca de si forman parte del salario o no, las prestaciones de Seguridad Social.

Nos dice de un modo general, que las prestaciones de la seguridad social no forman parte del salario ni lo integran a ningún título. Así, siguiendo a Rouast y Durand, manifiesta que el derecho de la seguridad social, tiene un dominio mucho mas extenso que el derecho del trabajo. Tiende a aplicarse a toda la población, por lo que debe entenderse que los beneficios de la seguridad social, no tienen el carácter remunerativo ni los recibe exclusivamente el trabajador como consecuencia de su condición de tal o del trabajo cumplido, sino en una forma mas bien asistencial.

#### BOLIVIA

#### ROBERTO PEREZ PATÓN

Roberto Pérez Patón, quien participa con el estudio del Derecho Boliviano del Trabajo para el libro -El Derecho Latinoamericano del Trabajo-, define el salario como "la retribución directa e inmediata que percibe el trabajador, en virtud de contrato o relacion de trabajo, a cambio del resultado de su labor en beneficio del patrono". (55)

(55) PEREZ, Patón Roberto. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo I. México. Ed. U.N.A.M. Pág. 200.

Nos dice, que consiste generalmente en una suma fija, no subordinada a las utilidades o pérdidas de la empresa, que puede ser integrada con otras prestaciones accesorias, tales como vivienda, alimentación, luz, siempre que tengan un carácter regular y permanente.

Señala, como otro punto de vista, que el salario es el precio de la fuerza de trabajo que paga el patrono al obrero o empleado conforme al convenio respectivo.

Este punto de vista que señala, que a todas luces tiene como fundamento al liberalismo económico del siglo XVIII, resulta fuera de época, ya que es bien sabido que el considerar como mercancía al trabajo, es un error, porque no atiende a los aspectos humanos de la relación de trabajo, y por tanto es una apreciación que se encuentra plenamente superada. Independientemente de los anterior, al hablar que el precio del trabajo se paga conforme al convenio respectivo, resulta también erróneo, porque no siempre se tiene algo convenido y por tanto no puede hablarse de forma general basándose en la existencia de un acuerdo de voluntades.

En el concepto genérico de salario se comprenden todos los beneficios que el trabajador obtenga por sus servicios u obras, como son las comisiones, primas, participación en las utilidades, indemnizaciones, cotizaciones que paga el patrón por los seguros sociales de sus obreros, vivienda, manutención, vestuario, aguinaldo, propinas, porcentajes sobre ventas, los sobresueldos, las gratificaciones, los

honorarios, los bonos de producción y aun los viáticos, siempre que sean de carácter permanente, sin obligación de rendir cuentas de su inversión.

## COLOMBIA

### GUILLERMO GONZALEZ CHARRY

Para Guillermo González Charry, en su estudio - El Derecho del Trabajo en Colombia-, que forma parte del libro -El Derecho Latinoamericano del Trabajo-, nos define al salario desde un punto de vista estrictamente jurídico, como "la remuneración que se da al trabajador por el servicio que presta". (56)

Agrega que, desde el punto de vista social, el salario es lo que el trabajador debe recibir por su trabajo, atendiendo no solo a la calidad del mismo, sino a sus necesidades específicas familiares y sociales.

Nos dice atinadamente, que el salario esta integrado por todo lo que recibe el trabajador en forma permanente y habitual, y que directa o indirectamente implique remuneración o retribución de sus servicios. Por tanto, no solo se entiende como tal lo que periódicamente recibe, sea semanal, mensualmente o por decadas, sino todo aquello que,

(56) GONZALEZ, CHarry Guillermo. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo I. México. Ed. U.N.A.M. Pág. 465.

a parte de tener un sentido estrictamente monetario, implique una retribución de trabajo y venga a significar un mejoramiento en sus condiciones de vida.

De esta forma, se entiende como salario, no solo lo que se recibe en dinero, sino lo que se recibe en especie, es decir, en alojamiento, en alimentación, en vestuario, o sea aquellas ventajas que se entregan al trabajador y que de no entregarsele, serían reemplazadas por una suma de dinero que el tendría que erogar.

Así, no se entiende por salario, aquellas sumas que, recibidas por el trabajador, obedecen a simple liberalidad del patrono, y que carecen, además, de periodicidad, esto es que son ocasionales. Tampoco lo son las que se entregan no para provecho del trabajador, sino para que este desempeñe bien o mejor sus funciones, tales como los gastos de representación, los instrumentos de trabajo o los medios de transporte. opinión esta que es muy atinada.

Con respecto a la propina, González Charry afirma que en Colombia, el salario esta concebido como una contraprestación del servicio, por lo cual de el debe responder exclusivamente el patrón. Como esta no la paga el patrón, sino terceros extraños a la relación de trabajo, la legislación colombiana no la prohíbe, pero no la entiende

como sistema de remuneración, ni como contraprestación del servicio que se está cumpliendo.

Comenta, que, en cuanto a viáticos, la Ley Colombiana ha hecho una distinción. Cuando estos tienen por objeto subvenir los gastos de alimentación y alojamiento del empleado que ha de cumplir sus obligaciones fuera del domicilio de la empresa, si se consideran como integrantes del salario. Pero cuando se trate de gastos de transporte o de atención a la clientela, que son necesarios para entrar en conexiones comerciales, no lo integrarán, porque debe considerarse como instrumentos de trabajo ya que equivalen a las herramientas que el patrón está en obligación de poner en manos del trabajador para el mejor cumplimiento de su cometido.

#### PANAMA

#### ARTURO HOYOS

Arturo Hoyos, en su Síntesis del Derecho Panameño del Trabajo, que forma parte del libro El Derecho Latinoamericano del Trabajo, define según la legislación panameña al salario, como "la retribución que el empleador debe pagar al trabajador con motivo de la relación de trabajo, y que comprende no solo lo pagado en dinero y en especie, sino también las gratificaciones, percepciones, bonificaciones, primas, comisiones, participación en las utilidades y todo ingreso o beneficio

que el trabajador reciba por razón del trabajo o como consecuencia de este". (57)

De esta forma, se sigue la corriente que afirma por regla general, cualquier beneficio que reciba el trabajador como consecuencia de la prestación de sus servicios debe ser tenido como salario.

Nos dice Hoyos que no constituyen salario por mandato expreso de la ley, las siguientes partidas:

- 1) Los suministros de carácter gratuito que otorgue el empleador al trabajador;
- 2) Las sumas que de modo ocasional reciba el trabajador de su empleador para el desempeño de sus funciones y los viáticos en la parte destinada a proporcionarle gastos extraordinarios de manutención, alojamiento o medios de transporte al trabajador. Si constituirán salario los gastos de representación que se reconozcan al trabajador como asignaciones permanentes;
- 3) El uso del terreno que el propietario ceda al trabajador para que lo siembre y aproveche sus productos; y
- 4) El décimo tercer mes, prestación económica adicional al salario.

Con respecto a este décimo tercer mes, es una retribución especial establecida mediante un Decreto de Gabinete en

(57) HOYOS, Arturo. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo II. México. Ed. U.N.A.M. Pág. 166.

1972. En los considerandos, y como idea para impulsar su establecimiento se señaló que "todo hombre que trabaja merece, por su contribución a los beneficios obtenidos por la empresa en el transcurso del año, una retribución especial adicional a su salario". (58)

Esta prestación, consiste en el pago del equivalente a un día de salario por cada 12 días o fracción de trabajo efectivo, continuos o discontinuos, considerándose como trabajados para los efectos de esta remuneración, los días en que el trabajador haya estado imposibilitado de prestar servicios por razón de enfermedad profesional, enfermedad no profesional, accidente de trabajo, maternidad, licencia y vacaciones.

Notamos que esta prestación es similar a la de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas que contempla nuestra legislación, aunque este décimo tercer mes, a diferencia de nuestra participación en las utilidades, no tiene el elemento aleatorio de la obtención de utilidades por la empresa, para poder hacer el pago correspondiente.

Analizando la definición de salario en la ley Panameña, podemos concluir que la prestación del décimo tercer mes, si integraría el salario para efecto de indemnización, pero en

(58) IBIDEM. Pág. 172.

virtud de que por disposición expresa de la ley dejan fuera a este concepto, no debera considerarse para tal efecto, aunque podemos apreciar que se trata de una cantidad extra que se paga regularmente, permanentemente y uniformemente.

PERU

JOSE MONTENEGRO BACA

José Montenegro Baca, en su -Síntesis de la Legislación Peruana del Trabajo- integrante del Libro -El Derecho Latinoamericano del Trabajo-, define el salario como "la contraprestación principal adeudada por el empleador al trabajador subordinado, con objeto de que el y su familia alcancen nivel de vida decoroso; el salario no solo cubre los servicios prestados por el trabajador sino el ponerse a disposición del empleador. No importa que el pago de esa prestación sea efectuada directa o indirectamente por el empleador." (59)

Menciona que el salario abarca a el conjunto de ventajas o beneficios que obtiene el trabajador que presta un servicio subordinado, tales como dinero, especies (alimentos, viveres, vivienda, vestimenta, etc.) o cualquier otro beneficio que perciba por su trabajo y no como medio para poder prestar éste.

(59) MONTENEGRO, Vaca José. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo II. México. Ed. U.N.A.M. Pág. 295.

Del estudio del derecho laboral del Perú, concluye que el salario esta integrado por: 1) Salario en efectivo o en moneda de curso legal. 2) Salario en especies. 3) Asignaciones familiares. 4) Bonificaciones. 5) Comisiones o porcentaje. 6) Gratificaciones. 7) Horas extras. 8) Participación en las utilidades. 9) Premios o primas o incentivos y 10) Propinas.

Analizando los rubros anteriores, pasamos directamente a las conclusiones que Montenegro Baca, obtiene del estudio de la prestación de casa-habitación como salario en especie.

Afirma, que el tribunal de trabajo considera que la casa-habitación, proporcionada por el empleador al trabajador constituye salario en especie, con lo que estamos de acuerdo.

Agrega que, la Corte Suprema del Perú tenía distinto parecer, ya que declaraba que la casa-habitación, propiedad del empleador, que se otorgará gratuitamente al trabajador, o la suma de dinero que le abonará para que este cubriera el alquiler de una casa, no integraban el salario, porque sostenía que el beneficio no era de libre disposición del trabajador, ya que al terminar la relación laboral, el trabajador tenía que desocupar el inmueble o dejar de percibir la suma del alquiler, lo que en mi opinión no es correcto, ya que resulta obvio que cuando termina la relación laboral se deja de percibir no esa sino todas las demás prestaciones, y no por eso dejan de integrar el salario, aunque el destino de la prestación no estaba en la

libre disposición del trabajador. Esta jurisprudencia de la Corte Suprema, nos dice que sería modificada en breve por una ampliación de facultades al Tribunal de Trabajo.

Considera que la vivienda no configura salario cuando es proporcionada para que el trabajador pueda prestar el servicio para el que fue contratado, como en el caso de los porteros, veladores, etc.

Con respecto a las asignaciones familiares, de las que ya he hablado en el curso de la presente tesis, Montenegro Baca comenta que debe tenerse en cuenta el régimen de cada país para poder juzgar si se trata de prestaciones remuneratorias o formas asistenciales derivadas del Seguro social. Si esta es cubierta por el empleador, se trata frente a un salario; si esta es cubierta por el Seguro Social, adquiere un carácter asistencial y por tanto no forma parte integrante del salario.

En Perú no se ha organizado el otorgamiento de asignaciones familiares por el sistema de los seguros sociales, aunque dichos subsidios son reconocidos en algunos centros de trabajo por los pactos colectivos, y los cuales son cubiertos directamente por el peculio de la empresa. En este caso, sostengo que dichas asignaciones constituyen salario.

En cuanto a las bonificaciones, conocidas con diferentes nombres como pluses en España, así como suplementos, recargos, mejoras, sobresalarios, etc., para que formen parte integrante del salario, requieren sean permanentes.

Al referirse a las comisiones y las gratificaciones, comparte con gran similitud las opiniones que sobre este respecto se han estudiado aquí.

Comenta que las horas extras ya sean por la prestación eventual o permanente de estas, constituyen salario, porque acrecientan los ingresos del trabajador. Pero mientras las eventuales no son computables para las indemnizaciones, las que reúnen los requisitos de permanentes y fijas sí lo son, con lo que estoy de acuerdo.

Así, como nos dice Montenegro cuales son las prestaciones que integran el salario, menciona cuales están excluidas. De esta forma, existe en la legislación Peruana una norma que fija la pauta. "No se computarán en las indemnizaciones por tiempo de servicios las cantidades que perciben los trabajadores que tienen aplicación a determinado gasto y no son de libre disposición del trabajador". (60)

Entre las prestaciones a que se refiere el párrafo anterior, encontramos los viáticos, la provisión de vestimenta para el trabajo, la compensación por desgaste de herramientas propiedad del trabajador o para cubrir gastos inherentes a la ejecución del trabajo, la compensación para cubrir el riesgo de caja y los gastos de representación.

Podemos afirmar que estos conceptos no sirven para

(60) IBIDEM. Pág. 306.

satisfacer necesidades propias del trabajador o de su familia, sino necesidades de la prestación de los servicios.

La ley 12.015 Peruana establece las normas para el cómputo de las indemnizaciones por tiempo de servicios, y así el texto del artículo único dispone: "Las indemnizaciones a los empleados, se computarán sobre la base del sueldo y de toda otra cantidad que por cualquier concepto perciba de modo permanente y fijo, salvo las que tengan aplicación a determinado gasto y no sean de libre disposición del empleado, exceptuándose de estas últimas las que se refieren a gastos de alimentación que si se acumulan al sueldo cuando se perciban de modo permanente y fijo." (61)

Señala los requisitos de las prestaciones permanentes y fijas. Por permanente debe entenderse cuando el beneficio ha sido percibido en forma regular, por lo menos, durante dos años consecutivos. Por fijo, se refiere a la cuantía del beneficio.

Concluye Montenegro Baca, siguiendo el precepto legal antes mencionado que las asignaciones familiares no se computan en las indemnizaciones por tenerlo declarado así equivocada Jurisprudencia, pero en los términos de lo antes narrado al tratar este concepto, si deberían tomarse en cuenta.

Las bonificaciones, si se computan en las indemnizaciones si

(61) IBÍDEM. Pág. 314.

se han otorgado en forma permanente y fija.

Las comisiones o porcentajes también se computarán en las indemnizaciones, para cuyo efecto las partes se podrán de acuerdo acerca de la cantidad que debe tomarse en cuenta para el cómputo.

Las gratificaciones, gozan del mismo tratamiento que las bonificaciones.

Las horas extras prestadas en forma permanente y fija también deben ser computadas para la indemnización por tiempo de servicios.

La participación en las utilidades no se computa en la indemnización pues es en esencia eventual, ya que esta condicionada al hecho incierto y futuro de que cada ejercicio arroje las ganancias exigidas por la ley.

#### VENEZUELA

##### RAFAEL J. ALFONSO GUZMAN

Rafael J. Alfonso Guzmán, quién como los anteriores autores que conforman el libro El Derecho Latinoamericano del Trabajo, contribuye a este con -El Derecho del Trabajo en Venezuela-.

En este, al hablar sobre la disposición del salario nos dice que la Ley del Trabajo venezolana se inspiró en la Ley Federal del Trabajo de México de 1931.

-Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrá 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 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 puedan establecer diferencias por consideración de sexo o nacionalidad-.

Nos dice que la jurisprudencia ha ido precisando las sumas que deben considerarse integrantes del salario, encontrando en la íntima vinculación entre el trabajo contratado y el pago recibido, así como en la libre disposición de la suma percibida, elementos decisivos para definir como salario una determinada percepción.

El reglamento de la Ley del trabajo de 1973, que introduce modificaciones sensibles a los conceptos, en su artículo 106, dice que "se entiende por salario la retribución que con carácter periódico recibe el trabajador por la labor que ejecuta y comprende los pagos que se le hacen por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas permanentes, sobresueldos, retribución de las horas extras, bonificación del trabajo nocturno, comisiones y el equivalente a prestaciones en especie, tales como uso de vivienda, de vehículos y otras que sean necesarias para la

ejecución del servicio, o la realización de la labor, y cualquiera cantidad que pueda calificarse como tal de acuerdo con la Ley del Trabajo y el presente reglamento". (62)

Podemos notar, que a pesar de la variedad de rubros que señala forman parte integrante del salario, este concepto adolece de un gran error al señalar como parte del salario "...otras que sean necesarias para la ejecución del servicio, o la realización de la labor...", porque estas en si se refieren a medios para la ejecución del trabajo, y no deben considerarse como remuneración, porque no representan ventajas económicas para el trabajador, toda vez que no puede disponer libremente de ellas ni ingresan a su patrimonio.

(62) ALFONSO, Guzmán Rafael J. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo II. México. Ed. U.N.A.M. Pág. 560.

**CAPITULO III**

**CONCEPTO DE SALARIO**

**DOCTRINA NACIONAL**

CAPITULO III  
CONCEPTO DE SALARIO  
DOCTRINA NACIONAL

EUQUERIO GUERRERO

Para Euquerio Guerrero en su -Manual de Derecho del Trabajo- el salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador.

Afirma, que es absurda la posición de algunos estudiosos en que le atribuyen como naturaleza del salario, el que se le considere como el pago de una mercancía (el trabajo) o como el alquiler del mismo. Considera que el llamado contrato de trabajo, distinto a un convenio civil, crea una relación de colaboración entre el patrón y el trabajador para la realización de un fin económico superior a ellos mismos, ya que sobre ambos, están los intereses de la comunidad consumidora de bienes o servicios y, el esfuerzo común de ambos factores vigorizara la economía nacional.

El salario, nos dice, puede ser fijado libremente por las partes o estar sujeto a límites que fija el Estado tanto al máximo, como al mínimo, o solo a uno de ellos. En México existe el salario mínimo y no existe un tope para convenir un salario superior, y solo se hace mención del salario máximo para el caso del reparto de utilidades, indemnizaciones en los riesgos profesionales y en las primas de antigüedad.

Como elementos que integran el salario, Euquerio Guerrero considera que entre los más usuales, además de la cuota fija o salario de base, se encuentran ciertas sumas de dinero, servicios o bienes valuables en dinero, como gratificaciones periódicas en navidad o fin de año u otras semejantes, pagos por tiempo extraordinario laborado, gastos de viaje, viáticos, casa-habitación, combustible, etc.

Menciona que la Ley Federal del Trabajo de 1931, se refería como elementos integrantes del salario a aquellas prestaciones entregadas a cambio de la labor ordinaria, y que la ley de 1970, al definir en el artículo 84 lo que debería integrar el salario, ampliaba en tal forma los conceptos, que hasta los pagos hechos por tiempo extraordinario deberían computarse como formando parte del salario. Así, analizando la situación concluye que la definición del artículo 84 es el salario normal que corresponde a la jornada de trabajo que establecen las fracciones I y II del apartado A del artículo 123 constitucional y el artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo. La fracción XI del mismo apartado A del artículo 123 constitucional, esta regulando un pago con salario doble por horas de trabajo excedentes de la jornada e inclusive les fija un límite, llegando así la Ley Federal del Trabajo actual, a fijar una verdadera sanción económica para el patrón que permite un trabajo en tiempo extra fuera de los límites señalados, aceptando la Suprema Corte de Justicia de la Nación este punto de vista manifestándolo en una tesis

donde señala que las horas extras no forman parte del salario. Este punto de vista, sirve al sustentante para fundamentar la posición respecto de las horas extras.

ALBERTO TRUEBA URBINA

Alberto Trueba Urbina, en su libro -El Nuevo Derecho del Trabajo- nos señala que la única fuente de ingreso del trabajador es el salario, que es una de las formas de remuneración del servicio prestado y que tiene además por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y de su familia. Señala que generalmente la remuneración no es compensatoria del trabajo desarrollado, constituyéndose así la plusvalía y consiguientemente el régimen de explotación del hombre por el hombre.

No comparto la idea de Trueba Urbina, en que el salario es la única prestación que recibe el trabajador, ni de que al no ser compensatoria la remuneración del trabajo desarrollado se obtiene la plusvalía.

A este respecto, hay que entender como plusvalía el valor agregado que se le imprime a los bienes y servicios a través de diversos factores, como es el trabajo del hombre, la tecnología, la estética, etc., ya que no es únicamente la labor del hombre desarrollada sobre el producto la que le otorga la plusvalía, porque independientemente de que el salario fuera compensatorio, existiría esta.

Al definir el salario, se limita a transcribir lo que la Ley Federal del Trabajo dice al respecto, pero señala además que el salario tiene una función eminentemente social, pues está destinado al sustento del trabajador y de su familia.

#### MARIO DE LA CUEVA

Mario de la Cueva, en su libro -Derecho Mexicano del Trabajo- señala que el derecho individual del trabajo tiene como propósito esencial asegurar a cada trabajador, un nivel decoroso de vida. Por ello, inmediatamente después de la protección de la persona física, que se revela en los principios sobre Jornada de trabajo, descansos y vacaciones, se ocupa de los problemas del salario.

Menciona que la relación de trabajo crea de hecho y en la generalidad de los casos, una condición de dependencia económica del trabajador hacia la empresa. Así, el salario es en la vida real, la fuente única o, al menos, principal de ingresos para el trabajador, de cuya circunstancia se desprende que este tiene un carácter alimenticio que constantemente le han reconocido la doctrina y la jurisprudencia, porque constituye el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y de su familia.

Respecto al contenido del salario, señala que el artículo 86 (Ley Federal del Trabajo de 1931), expresa que el salario comprende, además de los pagos hechos por cuota diaria, las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra

cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria. En consecuencia de esto, señala De la Cueva, que el salario puede integrarse con una sola o varias prestaciones, pero, en todo caso el salario necesita comprender, como prestación esencial, una cantidad en dinero en efectivo. Así, divide a las prestaciones que forman parte del salario en : a) prestación de base; b) prestaciones complementarias.

La prestación de base, debe ser siempre en efectivo, y las complementarias pueden revestir diversas formas y naturalezas.

Siguiendo al artículo 86 antes citado, nos dice que en virtud de que contiene una enumeración enunciativa de las prestaciones complementarias, es mas sencillo para su interpretación, pero los problemas se suscitan con la interpretación del parrafo final del artículo en donde dice -cualquier otra cantidad que sea entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria-.

Para encontrar el total de las prestaciones que contempla el salario, recomienda su búsqueda en los contratos colectivos de trabajo, o en los documentos en que consten las condiciones para la prestación de los servicios, ya que es posible que al iniciarse una relación de trabajo se determine la extensión total del salario. Las dificultades para la interpretación del artículo 86, nacen cuando el

trabajador obtiene ciertas prestaciones que estan fuera de las estipulaciones contenidas en los pactos de trabajo.

Con el objeto de facilitar la interpretaci3n del citado art3culo se1ala los siguientes principios:

1) "El primer principio que puede desprenderse es el de que toda prestaci3n ofrecida al trabajador, cualquiera que sea el nombre que se le hubiere dado, crea un derecho en su favor." (63)

2) "El segundo principio que rige esta materia es el de que toda ventaja econ3mica, dada al trabajador a cambio de su labor ordinaria, en forma peri3dica, pasa a formar parte del salario." (64)

3) Como conclusi3n de los dos primeros principios, al trabajador debe cubrirsele todo aquello que recibe a cambio de su labor ordinaria, pero nada m1s. No forman parte del salario aquellas cantidades o franquicias que se proporcionan al trabajador para el desarrollo del trabajo.

Al referirse a algunas prestaciones particulares, nos se1ala que dos de ellas son importantes y se discuten por la

(63) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo.

Tomo I. M3xico. Rd. Porrua S.A. P1g.647.

(64) IBIDEM. P1g. 648

doctrina extranjera: La propina y las Asignaciones Familiares.

La propina .- La define como la cantidad de dinero que entregan los clientes de una negociación, al trabajador que personalmente les atiende y cuyo objeto es testimoniar satisfacción por el tratamiento recibido.

Se conocen dos sistemas generales para otorgar la propina: El sistema alemán, que consiste en fijar un porcentaje sobre el consumo del cliente y el sistema latino, que deja en libertad a los clientes para entregar una cantidad variable.

El primero de los dos sistemas tiene a su favor la seguridad y la uniformidad, en cambio el segundo, permite que la atención individual del trabajador le procure propinas mas altas.

Señala que la propina, tiene diversos problemas que se pueden reducir en uno. Este se deriva de la naturaleza de la prestación. Algunas personas opinan que la propina no equivale al salario, y concluyen que la relación jurídica en la cual la retribución asignada al trabajador consista en las propinas que recibe, no es una relación de trabajo. Los defensores de esta teoría, dice De la Cueva, señalan que la relación individual de trabajo comprende cinco términos: el trabajador, el patrón, la prestación de un servicio personal, la subordinación del trabajador y la retribución. Si falta uno de estos términos no hay relación de trabajo.

Dicen los que defienden tal postura, que la propina no es el pago del salario hecho por el patrono, sino una cantidad pagada por un tercero. Para el derecho mexicano es admisible una relación de trabajo en la que se estipule que la única retribución serian las eventuales propinas que reciba el trabajador. El dueño del establecimiento tiene el deber de pagar las primas de los seguros sociales y solamente puede él despedir a los trabajadores y no la clientela.

Así, y siguiendo nuestro derecho, la propina puede ser la prestación única, la mas importante o complementaria, siempre y cuando los ingresos del trabajador no sean inferiores al salario mínimo.

Con respecto a las asignaciones familiares, nos dice que son un subsidio que se cubre a los trabajadores por el hecho del nacimiento de sus hijos y que perdura en tanto los hijos no alcanzan una edad determinada o terminan el período de la enseñanza obligatoria.

Esta institución ha pasado por tres períodos: 1) Como una liberalidad de los empresarios. 2) Como una obligación impuesta por la ley, en que se consideró a la asignación familiar como parte del salario y 3) En la era del Seguro Social y de su transformación en seguridad social, adquirieron una nueva naturaleza como elementos, bien del seguro social o de un sistema general de seguridad social.

En atención al tercer período de vida de las asignaciones familiares, existe una sentencia de la Corte de Casación francesa del 11 de febrero de 1948 según la cual "las asignaciones familiares no pueden reputarse un suplemento del salario, porque no se conceden al trabajador a título de remuneración por el servicio que presta, sino -en el actual sistema francés de seguridad social, a toda persona- que tiene a su cuidado a los niños." (65)

En concordancia con la sentencia antes escrita, me inclino a opinar que las asignaciones familiares en aquellos lugares en que se dan a los trabajadores, en su tercera etapa de evolución, no forman parte del salario dentro del sistema general de la seguridad social.

El mismo autor en su libro -El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo-, señala que la definición del salario impuesta en la Ley Federal del Trabajo de 1970, no pudo ser de otra manera por ser la base de una reglamentación legal, y por tanto es un poco formalista, porque no expresa los fines supremos del derecho del trabajo, definiendo a su parecer que el salario es "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana" o bien "una retribución que asegure al trabajador y

a su familia una existencia decorosa." (66)

Manifiesta que el salario se integra con una prestación en efectivo y con otra u otras en especie. El salario en efectivo es el que consiste en una suma determinada de moneda de curso legal, y el salario en especie es el que se compone de toda suerte de bienes, distintos de la moneda, y de servicios que se entregan o prestan al trabajador por su trabajo.

JOSE DAVALOS

Para José Dávalos, en su libro -Derecho del Trabajo I- el salario "es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón". (67)

Señala que el salario no es una contraprestación, sino un instrumento de justicia social. Así, no se le debe comprender como derecho recíproco a la obligación de trabajar, pues en diversos casos sin trabajar se debe pagar el salario. Séptimo día, vacaciones, licencias con goce de sueldo etc.

(66) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México. Ed. Porrúa S.A. Pág. 294.

(67) DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Tomo II. México. Ed. Porrúa. Pág. 203.

Al hacer mención del aguinaldo, se inclina en el mismo sentido que los autores que he estudiado en la presente tesis, por lo que afirmo que el aguinaldo si es parte que debe integrarse al salario de los trabajadores.

Con respecto a la propina, señala que quien la paga es cliente del patrón y no del trabajador, "lo que implica que la propina es una suma de dinero que paga el cliente de un patrón, por conducto del trabajador, en ocasión de una adquisición de mercancías o servicios, pago que cuenta con la aceptación del patrón". (68)

Nos dice que en razón a que el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo no señala que las cantidades que ahí se mencionan debe entregarlas el patrón al trabajador directamente, entonces no hay objeción alguna para afirmar que la propina es parte del salario.

Al tratar los viáticos, los define siguiendo a Nestor de Buen como "las cantidades que se entregan al trabajador, para el desempeño de su trabajo, cuando tiene necesidad de erogar gastos de alimentación y hospedaje". (69)

Se inclina a opinar que si forma parte del salario la cantidad que a título de viáticos recibe un trabajador sin la obligación de comprobar los gastos. Para el caso

(68) IBIDEM. Pág. 212.

(69) IBIDEM. Pág. 213.

contrario, se entiende que los gastos se han utilizado como un medio para el desarrollo del trabajo y por tanto no integraran el salario.

En cuanto a las compensaciones por vida cara, dice que si integran el salario. Las ubica como el sobresueldo que recibe un trabajador según la región en donde la vida es más cara, y cuando a este se le cambia de adscripción a una zona mas barata y deja de percibir el sobresueldo, no constituye esto una reducción del salario.

Siguiendo a la legislación laboral mexicana, Dávalos comenta que "las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo (artículo 102 L.F.T.)". (70)

Esto es que además del salario que por cuota diaria recibe el trabajador, puede recibir además salario en especie pero con las limitaciones que se fijan en el párrafo anterior. Las limitaciones que se mencionan, se fijaron en la ley en virtud de los abusos que se cometían al pagarles a los trabajadores sus salario en especie, con lo que quedaban sin dinero para aplicarla a su personal conveniencia. Independientemente de lo anterior, las prestaciones en especie que regularmente reciban los trabajadores integrarán su salario.

NESTOR DE BUEN

Nestor de Buen, en su libro -El Derecho del Trabajo- nos señala que la idea de salario es un punto fundamental del derecho del trabajo. Integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo.

Desde el punto de vista jurídico, dice que "el salario se entiende como objeto indirecto de la obligación en una relación sinalagmática". (71)

Con respecto a la Ley Federal del Trabajo de 1970, comenta el concepto de salario que en esta se da en el artículo 82, el que menciona que -es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo-. Agrega que el sentido social de este se expresa a través del artículo 3o. de la citada ley, en que, a cambio del trabajo se proporcione -un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia-.

Dice que el salario así entendido estará determinado en su alcance no como contraprestación paralela al servicio, sino como instrumento de justicia social.

Analizando la naturaleza jurídica del salario afirma que la obligación de pagarlo, no es necesariamente, correlativa de

(71) DE BUEN Lozano, Nestor. El Derecho del Trabajo. Tomo II. México. Ed. Porrúa S.A. Pág.177.

la obligación de prestar el servicio, o dicho de otra forma, puede existir una relación laboral, sin que se actualice la obligación de pagar el salario, (caso de inasistencia del trabajador) pero siempre que se preste un servicio derivado de una relación laboral, habrá obligación de pagar salario.

Concluye que el salario no es, necesariamente, una contraprestación por el trabajo. Resulta, en ocasiones, solo una obligación nacida de la relación de trabajo, pero siempre será debido cuando se preste el servicio.

Su anterior conclusión lo lleva a criticar el precepto legal (artículo 82 L.F.T.) y a sugerir su sustitución por otra fórmula que señale como causa de la obligación de pagar el salario a la relación de trabajo, pero no al trabajo mismo. De cierta forma, señala que esta idea se refleja en la definición de -jornada- del artículo 58 de la ley laboral, que atiende no al tiempo de trabajo, sino al tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar el servicio, conclusión con la que estoy de acuerdo, ya que el precepto del artículo 82 de la ley no es claro y por eso da lugar a que se le pueda criticar.

Respecto a la integración del salario, se inclina a decir que el problema derivado de la interpretación del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, tiene su origen básicamente en la definición del salario que contempla el artículo 82, porque si se partiera del concepto de relación

laboral y no del de trabajo, no se produciría duda alguna sobre los factores de integración.

Al referirse a la propina como parte integrante del salario, comenta lo siguiente: "no puede negarse que un buen servicio atribuye a la empresa un beneficio importante. Por otra parte, tampoco cabe dudar que el servicio prestado por un trabajador de la propina requeriría de no existir esta, un salario remunerador mucho mas elevado. Es obvio, entonces que el patrono obtiene mejor servicio por el hecho de que, en base a una costumbre social el cliente se encargue de otorgar un incentivo a quien le atiende en forma directa. Allí aparece, nitidamente, la causa de la obligación patronal. Consiste en que por el pago del cliente el patrono, durante el tiempo normal de trabajo, ahorra el pago. Pero este ahorro no es permanente: solo opera en la actividad del trabajador, pero no en sus descansos ni cuando genera el derecho a una indemnización. En esos casos el patrón reasume, en forma directa, el costo total del salario". (72)

Al tratar los viáticos afirma que si el trabajador recibe una cantidad fija por tal concepto, esta debe formar parte de su salario.

No comparto la opinión De Buen en este último aspecto, porque los viáticos son un medio para desempeñar el trabajo

cuando este debe realizarse en lugar distinto al de la residencia del trabajador, y no por el simple hecho de que se entrega una cantidad fija por ese concepto, es suficiente para determinar que el viático forma parte del salario, ya que en muchas ocasiones a los agentes de comercio por facilidades administrativas se les va otorgando una cantidad fija de dinero para sus gastos, y ellos van comprobando periódicamente el uso que se les dió.

En cuanto a las compensaciones por vida cara, De Buen apoya la opinión de la Corte con respecto a que estas integran salario porque constituyen el sueldo del trabajador en cada región que varía según la carestía de la vida.

#### ALBERTO BRICENO RUIZ

Para el maestro Alberto Briceño Ruíz el salario "es la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y de su familia". (73)

Nos dice, con respecto a la integración del salario, que se han hecho los siguientes planteamientos:

a) El salario se integra con la cantidad que en numerario se

(73) BRICENO Ruíz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo

México. Ed. Harla. Pág. 356.

conviene o determina por día, jornada, semana, decena, quincena o mes. Las demás prestaciones no forman parte del salario, son complementarias o adicionales.

b) El salario se integra con todas las prestaciones que recibe el trabajador en numerario, sin considerar las prestaciones en especie, por las dificultades de su cuantificación.

c) El salario se integra con la cantidad convenida o estipulada y solo aquellas prestaciones económicas que la incrementan, sin considerar el pago de horas extras, vacaciones, días de descanso, etc.

d) El salario se integra con todas las prestaciones, en dinero y en especie que el patrón debe entregar al trabajador por sus servicios.

Señala Alberto Briceño, que el salario esta constituido por las prestaciones que recibe el trabajador y sobre las que tiene plena y libre disponibilidad. La disponibilidad es el signo distintivo de las prestaciones que integran el salario; de esta suerte, si se le otorga una cantidad para gastos y no tiene obligación de rendir cuentas o de presentar comprobantes, debe concluirse que se trata de salario.

A este respecto, me permito señalar que apoyo la postura del Lic. Briceño porque si una persona recibe permanentemente una cantidad fija para gastos, y no tiene que comprobarlos, así como especificar el fin que les dió a los mismo, para

que pudieran considerarse como viáticos, es claro que esto se prestaría para que algunos patrones otorgaran a sus empleados una cantidad como salario y otra como viáticos sin necesidad de comprobarlos para incrementar éste mediante un subterfugio, en donde además de no pagarse los impuestos correspondientes no integraría el salario del trabajador, con lo que se le estaría perjudicando.

Afirma que el salario se integra con prestaciones en numerario y en especie. El numerario implica que se pagará en efectivo, en moneda de curso legal no siendo permitido hacerlo en mercancía, vales, fichas, o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las prestaciones en especie no podrán superar en valor a la cantidad que se pague en numerario. La cantidad fijada o contenida por cuota diaria, semanal o mensual, no será compensada con prestaciones en especie. Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Agrega que el salario esta compuesto por prestaciones permanentes y transitorias o accidentales. Este goza de las garantías y normas que la ley consigna, de tal suerte que el no considerar como parte de él, las prestaciones transitorias o accidentales, estas no contarían con la protección del salario.

Además, señala como ya lo habíamos mencionado, que el salario se caracteriza por la libre disponibilidad por parte del trabajador.

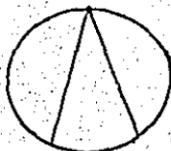
Así, concluye que el salario es unidad. Esta conformado con todas las prestaciones en dinero y en especie, ordinarias, esporádicas y accidentales que el patrón debe o graciosamente otorga al trabajador por la prestación de sus servicios, y que gozan de las ventajas y prerrogativas que la ley les otorga.

Manifiesta, que no todas las prestaciones se toman en cuenta para el pago de horas extras, días laborados, aguinaldo, indemnizaciones y liquidaciones.

De esta forma, dice que el salario se comprende en tres partes: la base de salario o base de cuantificación; las prestaciones que lo incrementan; las prestaciones que no incrementan la base del salario.

La base del salario o base de cuantificación, es el numerario convenido o estipulado por jornada, semana, quincena o mes. Hay prestaciones que por su naturaleza incrementan la base del salario; estas se pagan regular y normalmente. Y hay prestaciones que también por su naturaleza no pueden ser tomadas para incrementar la base, como son las ocasionales y esporádicas que no obedecen a la regularidad en el pago en los términos de la ley.

Ejemplifica el maestro Briceño la unidad del salario con la siguiente figura:



Consecuentemente, señala las siguientes prestaciones que si incrementan la base del salario.

Prima dominical.- La ley impone al patrón que pague al trabajador que en forma normal labore el domingo, un veinticinco por ciento adicional de su salario normal.

Apoyo la postura del Lic. Briceño con respecto a que la prima dominical incremente el salario del trabajador, siempre y cuando este labore permanentemente los domingos, teniendo otro día de la semana para su descanso semanal.

Alimentos.- Cuando el patrón otorgue gratuitamente alimentos al trabajador. Estos representan un veinticinco por ciento adicional a su salario. En caso que otorgue uno o dos alimentos, el incremento será en forma proporcional.

Habitación.- Cuando esta se otorgue también gratuitamente, y que no sea un medio para la prestación del servicio. Incrementa en un veinticinco por ciento el salario del trabajador.

Comisiones.- Cuando además de una cuota fija, se cubra al trabajador un porcentaje sobre el salario de los negocios por él realizados.

Viáticos.- Cuando se otorgue al trabajador una misma cantidad en forma periódica sin tener este la obligación de comprobar su destino y disponiendo libremente de ella.

Impuesto.- Cuando el patrón cubra el importe de los impuestos y de las cuotas al seguro social que le correspondían pagar al trabajador.

Horas extras.- Cuando estas esten pactadas en forma permanente y fija.

Con respecto a las anteriores prestaciones que incrementan la base del salario, estoy de acuerdo en su totalidad con el maestro Briceño.

Como prestaciones que no incrementan la cuantía básica del salario, el citado autor señala que son aquellas que por lo esporádico y ocasional de su naturaleza e irregularidad en el pago, no se suman a la base del salario. Una de las características del salario es su posibilidad de cuantificación y para que pueda llevarse a cabo esta, es necesario conocer cuales prestaciones si incrementan la cuantía básica.

Así, señala los que no incrementan el salario base:

Días de descanso.- Cuando a un trabajador se le obliga a laborar en un día de descanso obligatorio.

Horas extras.- Aquellas que se laboren ocasional y esporádicamente. En este mismo sentido se ha inclinado la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Vacaciones.- El pago de vacaciones no crea confusión, porque simplemente se paga como salario normal los días dejados de trabajar, pero respecto de la prima del 25%, el maestro Briceño dice que aunque el porcentaje siempre es el mismo, su pago no es regular, ya que no va de acuerdo con la periodicidad que la ley ordena para cubrir el salario, (semana o quincena).

Aguinaldo.- Al igual que la anterior, no es regular su pago porque se efectúa una vez al año.

Con respecto a esta prestación y la prima vacacional no estoy de acuerdo en dicha opinión.

Premios y estímulos.- Cuando se establece conceder a los trabajadores premios por puntualidad, asistencia, desempeño en el trabajo, volúmenes de ventas, de producción, etc. señala que se trata de un prestación ocasional, y por tanto no es normal ni regular.

Viáticos.- Las cantidades que entrega el patrón al trabajador por su traslado, hospedaje y alimentación cuando sean consecuencia de una comisión que la empresa le asigna, en razón a que no hay libre disposición.

Resulta muy interesante la Teoría Unitaria del Salario del maestro Briceño y que es la que se ha expuesto, porque nos brinda una opción muy congruente con los preceptos que en relación al salario, incluye la Ley Federal del Trabajo.

**CAPITULO IV**

**LA INTEGRACION DE SALARIO CONFORME**

**A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

CAPITULO IV  
INTEGRACION DEL SALARIO CONFORME A LA  
LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo señala que -el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo-.

De conformidad con lo anterior, analizaré algunas de las prestaciones mas comunes, para determinar si estas integran o no el salario en congruencia con el precepto legal antes invocado, o con la jurisprudencia que al respecto se haya dictado.

AGUINALDO.

La Ley Laboral Mexicana contempla en su artículo 87 que -los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere este-.

De esta prestación, podemos notar que se trata de una obligación impuesta por la ley, dejando fuera la idea de su otorgamiento como una mera liberalidad del patrón, como ocurrió en el origen de esta prestación.

Así también notamos, que el derecho al cobro de esta es por la simple existencia de la relación laboral. No es necesario para el cobro, que el trabajador preste sus servicios hasta la fecha en que esta es exigible, toda vez que el trabajador que se separa o es separado de su empleo, cualquiera que sea la fecha de este suceso, tendrá derecho al cobro de la parte proporcional que le corresponda, por el tiempo trabajado en el año calendario precedente.

Esta prestación goza en mi concepto de las características de la regularidad y la normalidad.

La regularidad consiste en que el pago de la prestación sea periódica, es decir que se da fijamente cada determinado tiempo, sin importar lo largo del lapso.

La normalidad consiste en que la cantidad o el porcentaje sea el mismo.

Como el aguinaldo es una prestación que se paga con estricta regularidad una vez al año por disposición legal, además que el pago es normalmente de 15 días por lo menos, y que este se otorga como una gratificación por el desempeño del empleado en su trabajo, considero que si integra salario en los términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

En el mismo sentido, se ha inclinado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de conformidad con la siguiente Jurisprudencia:

**SALARIO, EL AGUINALDO ES PARTE INTEGRANTE DEL.-** De acuerdo con el artículo 84 de Ley Federal del Trabajo, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Ahora bien sí el aguinaldo es una percepción creada por la ley y susceptible de ser aumentada en los contratos, es evidente que el pago de esta percepción forma parte de las percepciones a que se refiere el citado artículo y por lo tanto es computable para los efectos de la integración del salario, y para su cálculo debe tomarse en cuenta de que se trata de una prestación pagadera anualmente por el año de servicios o el tiempo proporcional.

Amparo directo 4685/81.- Ferrocarril del Pacífico S.A. de C.U.- 21 de Julio de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Alfonso Lopez Aparicio.- Secretario: Arturo Carrete Herrera.

Amparo directo 4443/81.- Ferrocarril del Pacífico S.A. de C.U. 30 de Junio de 1982.- 5 votos.- Ponentes: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Raúl Ortiz Estrada.

Amparo directo 331/82.- Ferrocarril del Pacífico S.A. de C.V.- 16 de Junio de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Raúl Ortiz Estrada.

Amparo directo 7085/80.- Víctor Rodríguez Cano.- 16 de Marzo de 1981.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santa Cruz Fernández.

Amparo directo 5039/80.- Miguel Orozco de Santiago.- 5 de Enero de 1981.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretarías: Yolanda Múgica García.

(Informe 1982, Cuarta Sala, páginas 19-20)

En otra forma, pero tomando al aguinaldo como parte integrante del salario, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en vía de Jurisprudencia lo denota así:

AGUINALDO, SALARIO BASE PARA LA CUANTIFICACION DEL.- El salario que sirve de base para cuantificar el aguinaldo, es el que ordinariamente se percibe por día laborado y no el conocido como integrado, que acumula las prestaciones que determina el artículo 84 de la ley laboral, entre ellas, el aguinaldo mismo, y que sirve de base para la liquidación de indemnizaciones, conforme al artículo 89 del mismo ordenamiento. No es el salario integrado el básico para cuantificar el aguinaldo, porque en el primero esta ya incluido el segundo y de considerar que aquel es el que debe tomarse en cuenta, incrementando el salario con el

aguinaldo, este se vería también incrementado con aquel, repercutiendo nuevamente en el salario integrado y así sucesivamente sin existir un límite, es decir, que si el aguinaldo sirve de base al salario integrado, este, no puede servir de base al aguinaldo.

Amparo directo 5438/79.- Comisión Federal de Electricidad.- 23 de Enero de 1980.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario.- Víctor Ceja Villaseñor.

Amparo directo 3436/81.- Ferrocarril del Pacífico S.A. de C.U.- 17 de febrero de 1983.- 5 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jesús Luna Guzmán.

Amparo directo 7213/81.- Ferrocarril del Pacífico S.A. de C.U.- 17 de Febrero de 1982.- 5 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jesús Luna Guzmán.

Amparo directo 1026/82.- Ferrocarril del Pacífico S.A de C.U.- 10 de Enero de 1983.- 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretaria: Ma. Edith Cervantes Ortiz.

Amparo directo 4257/82.- Josefina Chávez Cerecedo.- 21 de Febrero de 1983.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretaria: Ma. del Rosario Mota Cienfuegos.

(Informe 1983, Cuarta Sala, página 5).

PRIMA DOMINICAL

De conformidad con el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Así, en virtud de que este caso es aplicable a aquellos trabajadores que laboran ordinariamente los días domingo, teniendo como descanso otro día de la semana, por disposición legal tienen derecho a que el salario de ese día se vea incrementado con un veinticinco por ciento extra. Este pago goza de las características de la regularidad y de la normalidad y por tanto es parte integrante del salario.

Cuando en forma ocasional, a un trabajador se le pide que labore su día de descanso, siendo este el domingo, el no tiene derecho a la prima dominical, en virtud de lo dispuesto por el artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo y de conformidad con la siguiente tesis sustentada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

SEPTIMO DIA, PRIMA DEL 25% QUE ESTABLECE EL ARTICULO 71 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. BENEFICIA UNICAMENTE AL TRABAJADOR QUE PRESTA SERVICIOS ORDINARIOS EN DOMINGO.- La prima del 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo que establece el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo, beneficia únicamente al trabajador que presta

servicios en domingo y descansa cualquier otro día de la semana; no así al que labora en domingo siendo su descanso semanal, pues este solo tiene derecho a que se le pague, además del salario correspondiente al descanso, un salario doble por el servicio prestado de acuerdo con lo que dispone el artículo 73, de la invocada ley.

Amparo directo 3759/82.- Daniel Tejeda García.- 11 de Julio de 1983.- Unanimidad de 4 votos.- Ponentes: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretaria: Ma. del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Precedentes:

Séptima época:

Volúmen cuarenta, quinta parte, página 78.

Amparo directo 4482/72.- Mateo Zapata Hernández y Coagraviados.- 15 de Febrero de 1973.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Manuel Yañez Ruíz.

(Informe 1983, Cuarta Sala, página 56).

De esta forma, es de concluirse que quien labora ordinariamente los días domingo y descansa cualquier otro día de la semana, recibe un veinticinco por ciento extra del salario ordinario diario correspondiente a ese día, y por tanto forma parte de sus percepciones que con regularidad y normalidad recibe, integrando así el salario en los términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

### ALIMENTOS Y HABITACIÓN.

Como regla general, la alimentación y la habitación integran el salario de los trabajadores cuando se les da en forma gratuita y se otorguen con regularidad y normalidad.

En el texto del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, se especifica a la habitación como parte integral del salario, lo que no admite duda al respecto, siempre y cuando se cumplan los supuestos que he señalado en la regla general del párrafo que antecede. Los alimentos, son una prestación en especie que el citado artículo también incluye y por tanto, sí integran el salario.

Dicha Ley, contempla en diversos artículos, la obligación del patrón de suministrar a sus trabajadores alimentos y habitación. Estas obligaciones se imponen en los siguientes términos:

Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

A) Trabajadores de los Buques. Artículo 204.  
Fr. I.- Proporcionar a bordo alojamientos cómodos e higiénicos.

Fr. II.- Proporcionar alimentación sana, abundante y nutritiva a los trabajadores de buques dedicados al servicio de altura y cabotaje y de dragado.

Fr. III.- Proporcionar alojamiento y alimentos cuando el buque sea llevado a puerto extranjero para reparaciones y sus condiciones no permitan la permanencia a bordo. Esta

misma obligación subsistirá en puerto nacional cuando no sea el del lugar donde se tomó al trabajador.

La habitación y la alimentación se proporcionarán sin costo para el trabajador.

Fr. VII.- Proporcionar la alimentación y alojamiento... en los casos de enfermedad, cualquiera que sea su naturaleza. En mi opinión, considero que los conceptos de las fracciones I, II y VII que anteceden, también se otorgarán sin costo para el trabajador, toda vez que los trabajadores se encuentran a bordo del buque.

B) Trabajadores de las Tripulaciones Aeronáuticas. Artículo 236.

Fr. I.- Proporcionar alimentación, alojamiento y transportación a los tripulantes por todo el tiempo que permanezcan fuera de su base por razones del servicio.

C) Trabajadores de Autotransportes. Artículo 263.

Fr. I.- En los transportes foráneos pagar los gastos de hospedaje y alimentación de los trabajadores, cuando se prolongue o retarde el viaje por causa que no sea imputable a estos.

D) Trabajadores del campo. Artículo 283.

Fr. II.- Suministrar gratuitamente a los trabajadores, habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionadas al número de familiares dependientes económicos, y un terreno contiguo para la cría de animales de corral.

E) Trabajadores domésticos. Artículo 334.

Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

F) Trabajadores en Hoteles, Restaurantes, etc. Artículo 348.

La alimentación que se proporcione a los trabajadores deberá ser sana, abundante y nutritiva. (Esta no es obligación proporcionaria.)

Siguiendo la obligación de los patrones de otorgar alimentos y habitación a sus trabajadores, en los casos de los artículos de la Ley Federal del Trabajo que anteceden, opino que algunos de estos integran el salario por las siguientes razones:

A) Trabajadores de los buques.

En general, los alimentos que disfrutan esta clases de personas, los reciben en forma gratuita, regular y normalmente.

Regular, porque los trabajadores del buque reciben dicha prestación, disfrutándola diariamente, durante todo el tiempo que permanezcan a bordo por razón de su trabajo, o cuando se encuentran en los supuestos que señalan las fracciones III y VII del artículo 204 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anterior, considero que la alimentación que reciben los trabajadores de los buques sí integra su salario.

Con respecto a la habitación, me inclino a decir que se trata de un instrumento para el desempeño del trabajo, que se les otorga sin un fin retributivo ni a cambio de su labor.

En consecuencia, opino que esta prestación no integra el salario en los términos del artículo 84 de la multicitada ley.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ha inclinado en sentido similar al considerar que no integrarán el salario de los trabajadores, las prestaciones que se otorguen para el desempeño del trabajo. Esto lo ha dicho de la siguiente forma:

PORTEROS. SU DERECHO A UNA HABITACION, NO FORMA PARTE DEL SALARIO.- No puede estimarse como salario el uso de la habitación concedida a una persona para el desempeño de su cargo de portero, porque dicho uso no es el precio de su trabajo, sino un requisito para que pueda realizarlo.

Quinta Epoca:

Tomo XXXVIII, pág. 780 R. 13295/32. León Antonio. 5 votos.

Tomo XXXIX, pág. 2293 R. 1679/33. Luna José L. 5 votos.

Tomo XXXIX, pág. 2318 R. 2934/33. Gaona Alberto. 5 votos.

Tomo XLII, pág. 1471 R. 2322/34. Villaseñor Felicitas. 5 votos.

TOMO XLVI, pág. 3996 R. 6351/33. Domínguez Demetrio y Coagraviados. Unanimidad de 4 votos.

Apéndice al semanario judicial de la federación. 1917-1985, Cuarta Sala página 158.

B) Trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas. Generalmente esta clase de trabajadores, realizan distintos viajes sin tener al momento de su contratación y de la fijación de su salario, una pauta exacta sobre que días y a que destinos viajarán, por lo que se da el caso que un día salgan de viaje cumpliendo con su trabajo y regresen ese mismo día, o bien se queden en el lugar del destino, para regresar en otra fecha.

De esta forma, las prestaciones en especie que reciben en razón de su trabajo, cuando están fuera de su residencia, deben considerarse como viáticos (siempre y cuando tengan la obligación de comprobar gastos), porque cuando no viajan, ellos sufragan sus gastos de habitación y alimentación, concluyéndose así, que el otorgamiento de estas prestaciones son para el desempeño del trabajo, porque el trabajador tiene necesidad de erogar gastos por esos conceptos en el cumplimiento de sus labores.

En conclusión, notamos además que estas prestaciones no tienen las características de la regularidad y normalidad en su otorgamiento y por tanto no forman parte del salario,

agregando que tampoco existe la libre disposición sobre estas.

C) Trabajadores de Autotransportes.

El caso que contempla el artículo 263 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, es meramente accidental donde la obligación del pago del hospedaje y la alimentación, es simplemente ocasional, razón por la cual esta prestación no forma parte del salario.

D) Trabajadores del campo.

La habitación que por obligación debe otorgar el patrón a esta clase de trabajadores, en mi concepto si integra el salario, porque esta se otorga no como un medio para poder prestar el servicio, sino como una verdadera prestación en donde vive el trabajador con su familia en forma constante y permanente mientras dura la relación de trabajo, de esta forma el beneficio es regular y normal.

E) Trabajadores domésticos.

La ley en este caso es muy clara, y yo también considero que los alimentos y la habitación integran el salario del trabajador porque se otorgan regular y normalmente.

F) Trabajadores de hoteles, restaurantes, etc.

El artículo 348 de la ley laboral no señala como obligación del patrón el proporcionar alimentación a los trabajadores, sino que la que se les proporcione sea sana, abundante y nutritiva. Cuando a estos se les proporciona con regularidad

y normalidad la alimentación gratuita, entonces si integrará su salario.

Es común, que en esta clase de negocios, se le otorgue a los trabajadores una sola vez al día su alimentación y por tanto debe estarse a las proporciones que como solución dan la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, y que a continuación señalaré.

Para la cuantificación del monto en que la habitación y la alimentación integran el salario de los trabajadores, tomamos el texto expreso del artículo 334 de la ley laboral, el cual establece que para efectos de esta, se considera que las prestaciones en especie, de alimentos y habitación equivalen al 50% del salario que se pague en efectivo. A mayor abundamiento, la Ley del Seguro Social establece en su artículo 38 que si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquel, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un 25%, y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un 50%. Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de estos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un 8.33%.

De lo anterior obtenemos los siguientes puntos relevantes:

a.- Para los efectos de la Ley Federal del Trabajo, los alimentos y habitación que proporcione el patrón se estiman equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo. 25% cada uno.

b.- Se estimará en esa equivalencia siempre y cuando los otorgue el patrón gratuitamente.

c.- La prestación de alimentos consiste en proporcionarlos tres veces al día. Si únicamente se proporcionan una o dos veces se estará al 8.33% cada uno.

De lo anterior notamos que el patrón que otorgue gratuitamente alimentos y habitación a sus trabajadores, les está otorgando prestaciones en especie que de acuerdo al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo integran el salario en términos de los porcentajes que señalan los artículos 334 de la ley laboral y 38 de la Ley del Seguro Social.

#### VIATICOS

Al referirme a los alimentos y habitación que reciben los trabajadores de tripulaciones aeronáuticas, manifiesto que podrían tratarse de viáticos, porque son cantidades que reciben los trabajadores, para efectuar su trabajo, en el cual, tienen necesidad de hacer gastos para su manutención. Esta misma figura puede darse en cualquier trabajador que por necesidades de su trabajo, tenga que desplazarse fuera de su lugar de residencia y por tanto hacer gastos que de lo contrario no haría.

De esta forma, entiendo que las cantidades que reciben los trabajadores como viáticos, son en algunos casos un medio resarcitorio de los gastos que para el desempeño de su

trabajo tienen que erogar, y que dichas cantidades no las reciben por su trabajo, sino únicamente como instrumento para su correcto desempeño. Por esto, considero que no integran el salario.

Existe en el mismo sentido, Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a la letra dice:

**SALARIO, LOS VIATICOS NO FORMAN PARTE DEL.**- Es cierto que la Ley Federal del Trabajo dispone que dentro del salario quedan comprendidos no solo los pagos hechos por cuota diaria, sino también las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su trabajo, incluyendo además todas las ventajas económicas establecidas en el contrato a su favor, pero para que una prestación pueda considerarse parte integrante del salario, es preciso que se le entregue a cambio de su trabajo, lo que no ocurre con los llamados viáticos, que son las cantidades dadas a un trabajador para sus gastos de transporte, hospedaje y alimentación, en los casos en que tiene que desempeñar sus labores fuera de su domicilio o residencia habitual, pues tales sumas son entregadas no como una contraprestación del servicio desempeñado, sino para resarcirlo de los gastos extraordinarios que tiene que hacer por verse en la necesidad de permanecer fuera del lugar de su residencia.

Amparo directo 4382/79. Alberto García Granados.- 17 de marzo de 1980.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Guillermo Ariza Bracamontes.

Amparo directo 4527/77.- Banco Nacional de Crédito Rural S.A.- 11 de Enero de 1978.- 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa.

Amparo directo 8472/66. José Galeazzi Mora.- 17 de enero de 1969. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Cañedo Aldrete.- Secretario: Antonio Marmolejo López.

Amparo directo 924/64.- Manuel Vega López de LLergo.- 21 de agosto de 1964.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Manuel Yañez Ruiz.- Secretario: Javier Ríos Vergara.

Amparo directo 371/54.- Manuel Toledano Hernández.- 11 de Noviembre de 1954.- 5 votos.- Ponente: Arturo Martínez Adame. Secretario: Rafael Pérez Miravete.

Informe 1980, Cuarta Sala, págs. 22 y 23.

De igual forma y con posterioridad a la fecha de la Jurisprudencia que antecede, existe una tesis de la Suprema Corte que dice así:

SALARIO, VIATICOS Y GASTOS DE REPRESENTACION NO FORMAN PARTE DEL. Los viáticos y gastos de representación no forman parte del salario, puesto que no constituyen una retribución por los servicios prestados sino una erogación derivada del propio servicio, de tal manera que el trabajador solamente

puede exigir su pago mediante la demostración de que se ha efectuado las erogaciones respectivas.

Amparo directo 5105/81.- Enrique Cuellar Díaz.- 3 de marzo de 1982.- 5 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretaria: Ma. Edith Cervantes Ortiz.

En el caso en que a los trabajadores se les entregue una cantidad fija de dinero en calidad de "uláticos" y estos no tengan la obligación de comprobarlos, considero que sí integrarán el salario en los términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, porque tiene esta prestación las características de regularidad y normalidad a las que ya me he referido, además porque esta cantidad que se entrega no opera ni como reembolso de gastos efectuados ni para destinarlo a gastos específicos en el desempeño del trabajo, sino como una retribución al trabajador, la que goza con libertad de disposición para aplicarla en lo que a sus intereses convenga.

#### COMISIONES

Las comisiones pueden operar de dos formas:

- 1) Como salario mismo, fijando un porcentaje sobre el valor de las operaciones realizadas.
- 2) Como complemento del salario. Se establece una cantidad fija como salario base, la que se ve aumentada con el porcentaje que sobre el valor de las operaciones lleve a cabo el trabajador.

Así, en el primer caso, es evidente que la comisión que se obtenga sobre el valor de los negocios realizados será el salario mismo, y por tanto en este caso no podemos hablar de si integra o no el salario en términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, sino que estamos hablando específicamente de la retribución que paga el patrón al trabajador por su trabajo en los términos del artículo 82 de la citada ley.

Aquí, debe cuidarse que no se viole el artículo 85 de la ley mencionada en el sentido en que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo.

En el segundo caso, en que existe un salario base, que se aumenta con las comisiones que se obtienen por las operaciones realizadas, es claro que estas incrementan a aquel en los términos del artículo 84 de la ley laboral, porque estas son regulares y normales, es decir, estas se dan cada vez que se efectúa una operación, y sobre el valor de esta se tiene fijado un porcentaje que incrementara el salario base del trabajador, quien recibe dichas cantidades directamente por su trabajo.

#### HORAS EXTRAS

El artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, señala que la duración máxima de la jornada será de ocho horas para la diurna, siete para la nocturna y siete horas y media para la

mixta, de conformidad con las fracciones I y II del apartado A del artículo 123 Constitucional.

Sobre estas Jornadas, existe un salario que nunca podrá ser inferior al fijado como mínimo y que de conformidad con el artículo 82 de la Ley del Trabajo el concepto de este es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. De esta forma, esta retribución que es el salario, se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones etc..., y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Así, debemos entender que el salario que se establece en el artículo 82 y 84 de la ley, se refieren al trabajo ordinario que se presta en las Jornadas máximas que señala la Ley Federal del Trabajo de conformidad con su origen que le otorga la constitución.

La fracción XI del apartado A del artículo 123 constitucional señala que cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de Jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales, y que en ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de 3 horas diarias, ni de 3 veces consecutivas. Así, y de conformidad con lo anterior, el artículo 66 de la ley laboral acata la disposición constitucional señalando que podrá prolongarse la Jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni

de tres veces en una semana. El artículo 67 del mismo ordenamiento señala que las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada. .

Con lo anterior, obtenemos que el trabajo extraordinario es una cuestión aparte de la Jornada ordinaria y que esta interviene únicamente para la obtención del valor de cada hora normal, sobre las que se calcula el valor de las horas extraordinarias.

De esta forma, cuando el trabajador labora horas extras, esta obteniendo como salario, únicamente por estas horas un ciento por ciento mas de lo fijado para las horas normales, separando así la Jornada ordinaria del tiempo extraordinario como dos figuras distintas, con el objeto de que , cuando se requiera en condiciones extraordinarias de mas trabajo, la empresa no tenga que recurrir a otros trabajadores, sino a los mismos, pero como estos ya trabajaron el maximo que contempla la garantía constitucional, entonces se les otorga un beneficio mas amplio por esforzarse, y exceder el limite que rige para el trabajo ordinario.

Consecuentemente, el pago de las horas extras que por condiciones extraordinarias se laboran, no integran el salario del trabajador en los términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo por tratarse de una remuneración aparte de la ordinaria, independientemente de que no son regulares y normales.

En este sentido se ha inclinado la Suprema Corte Justicia de la Nación de conformidad con la tesis que se expone:

HORAS EXTRAS, PAGO DE, QUE NO FORMA PARTE DEL SALARIO.

Las circunstancias de que a un trabajador se le paguen en algunas ocasiones y no en forma fija y permanente, diversas cantidades, según las horas laboradas, por concepto de tiempo extraordinario, no justifica la pretensión de que tales sumas pasen a formar parte de su salario diario, dado que el salario, conforme a los artículos 82, 84 y 85 de la Ley Federal del Trabajo vigente, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador; a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual; y este se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, es decir, a cambio de su labor ordinaria. Las horas extras que autoriza el apartado A, fracción XI, del artículo 123 Constitucional, obedecen a circunstancias extraordinarias, fuera de lo normal, y a la labor que durante ellas se realiza se le asigna una retribución también extraordinaria de un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En consecuencia, la remuneración por horas extras no corresponde al concepto de salario en sentido estricto, en virtud de que estas tienen

su origen en circunstancias y razones distintas de las que son la fuente del salario propiamente dicho y de que el concepto y tratamiento constitucional de sus retribuciones son también distintos.

7a. época, Quinta parte: Volúmen 52, pág. 29. Amparo directo 4571/72. Guillermo Obele Espinoza. Unanimidad de 4 votos.

Otro tratamiento tendrán, las horas extras que previamente y en forma permanente y fija hayan pactado empresa y trabajador, porque resulta claro que ante una situación de esta naturaleza, no se dan las condiciones extraordinarias que señala la fracción XI del apartado A del artículo 123 constitucional, y si se dan las características de regularidad y normalidad, por lo que en este caso y como así también lo apoya el inciso f del artículo 32 de la Ley del Seguro Social, los pagos por tiempo extraordinario, cuando estén pactados en forma de tiempo fijo, integrarán el salario.

A este respecto, existe jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que en contrasentido, apoya mi opinión, y además, fortalece mi postura de no considerar como parte integrante del salario el pago de las horas extras.

FERROCARRILEROS, JUBILACION DE LOS. EL TIEMPO EXTRA NO INTEGRA EL MONTO DE LA PENSION.- El salario que corresponde al trabajador por tiempo extra laborado en forma irregular e

interrumpida, no debe tomarse en cuenta para fijar el monto de la pensión jubilatoria respectiva, puesto que no reúnen las calidades de regularidad y permanencia requeridos para el efecto.

Amparo directo 3542/75.- Ferrocarriles Unidos del Sureste S.A. de C.V.- 10 de Octubre de 1975.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Secretarios: Marco Antonio Arroyo Montero.

Amparo directo 5489/69.- Francisco Tiscareno Tenorio y otro.- 22 de abril de 1971.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Manuel Yañez Ruiz.

Amparo directo 2688/71.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 29 de septiembre de 1971.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 2994/72. Rafael Ramírez Ontiveros.- 6 de noviembre de 1972.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Manuel Yañez Ruiz.

Amparo directo 4994/72.- Pedro Arechea Velazco.- 6 de junio de 1973.- 5 votos.- Ponente: Manuel Yañez Ruiz.

Informe 1981, Cuarta Sala, pág. 59.

#### IMPUESTOS Y CUOTAS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

La Ley del Impuesto sobre la Renta, en su artículo 80, establece la obligación a quienes hacen pagos por salarios o

por la prestación de un servicio personal subordinado, de efectuar a quien recibe el pago, las retenciones y enteros mensuales procedentes, que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual.

El artículo 19 de la Ley del Seguro Social, así como el artículo 1 del reglamento para el pago de cuotas y contribuciones al seguro social establecen la obligación a los patrones de enterar al IMSS, las cuotas que conforme a la Ley deben cubrir ellos y sus trabajadores.

Cuando un patrón cubre por cuenta de sus trabajadores, las cantidades que les corresponden por concepto de impuestos sobre productos del trabajo y/o las cuotas al IMSS, estamos ante el caso en que se esta retribuyendo al trabajador al no descontarle de su salario las cantidades que por obligación legal deben enterar en cada caso.

De esta forma, notamos que esta retribución tiene las características de regularidad y normalidad, toda vez que los pagos se hacen mensual o bimestralmente y por la misma cantidad, retribuyendo así a los empleados, que de lo contrario se verían afectados por el pago de impuestos y cuotas al IMSS.

Consecuentemente, las cantidades que aporta directamente el patrón por cuenta de sus trabajadores y que deja de descontarles, forman parte integrante de su salario en los términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, existen tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a continuación transcribo:

IMPUESTO SOBRE PRODUCTOS DEL TRABAJO; PAGO POR EL PATRON DEL. FORMA PARTE DEL SALARIO.- Si el patrón se compromete a pagar los impuestos sobre productos del trabajo, tal aportación fiscal forma parte del salario del trabajador, por ser un incremento a la percepción a cambio de sus servicios y constituir en los términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, parte del salario y lo integra para todos los efectos legales y contractuales, entre ellos, el correspondiente a la pensión vitalicia de retiro.

Amparo directo 998/85.- Consuelo Rabasa Sobrevilla.- 4 de septiembre de 1985.- 5 votos.- Ponentes: Ulises Schmill Ordoñez.- Secretario: Aureliano Pulido Cervantes.

Precedentes:

Amparo directo 1302/85.- Gloria Arteaga Chávez.- 19 de agosto de 1985.- 5 votos.- Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: J.Tomas Garrido Muñoz.

Amparo directo 4262/81.- Ignacio Aguilar Garza.- 11 de enero 1982.- 5 votos.- Ponente: Juan Moises Calleja García.- Secretaria: Carolina Pichardo Blake.

Tesis de Jurisprudencia 91 del informe de 1981 pág. 63.

Informe 1985, Cuarta Sala, pág. 32.

JUBILACION, SALARIO PARA EFECTO DE LA.- Cuando el patrón paga por cuenta del trabajador el importe del impuesto sobre productos del trabajo como una prestación por su trabajo, debe entenderse que dicha cantidad forma parte del salario.

Amparo directo 1560/77.- Erasmo Sánchez Pérez.- 15 de octubre de 1981.- 5 votos.- Ponente: Tarcisio Márquez Padilla.- Secretario: José Manuel Rodríguez Puerto.

Informe 1981, Sala auxiliar, pág. 17.

#### VACACIONES

El artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo señala que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas... .

De este precepto, obtenemos que las vacaciones se disfrutan, es decir, que las vacaciones significan el dejar de laborar para descansar y recuperar la energía que en el transcurso del trabajo se gasta. También que, este período de descanso, en el que el trabajador no labora, le es pagado normalmente como si lo hubiera trabajado.

En virtud de que la Ley Federal del Trabajo es de orden público, no produce efecto legal alguno, la renuncia del trabajador a los derechos que esta consigna, y así el artículo 79 señala que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Para el caso en que la relación de trabajo termine antes de que se cumpla el año de servicios,

el trabajador tiene derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Así, en el caso en que la empresa y el trabajador pacten que en vez de que este disfrute sus vacaciones, reciba una remuneración, esto no produce efecto legal alguno y aunque el trabajador reciba la cantidad pactada, seguirá teniendo derecho a disfrutar sus vacaciones, pagándosele sus días de ausencia como si estaría trabajando.

De esta forma concluyo, que los días de vacaciones pagados y no trabajados atienden al artículo 76 del citado ordenamiento sin constituir una remuneración adicional al salario ordinario; son simplemente, la continuidad del pago normal que permite el sustento del trabajador y su familia.

Cuando la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, la remuneración proporcional que recibe el trabajador tan poco tiene porque integrar el salario, toda vez que este pago tiene efectos compensatorios, por no haberse disfrutados las vacaciones correspondientes, y este procede para no dejar en la nada el derecho proporcional a vacaciones que genero el trabajador por la permanencia de la relación laboral.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado que las vacaciones no integran el salario, fijando jurisprudencia en ese sentido, la cual a continuación transcribo:

SALARIO, INTEGRACION DEL. APORTACION AL INFONAVIT Y PAGO DE VACACIONES NO QUEDAN COMPRENDIDOS.- De acuerdo con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo el salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo; en consecuencia para los efectos del pago de indemnizaciones a que se refiere el artículo 89 del citado ordenamiento, el salario debe cuantificarse de conformidad con las diferentes prestaciones que lo integran y obteniendo el promedio diario, sin que puedan considerarse como salario el pago de vacaciones y la aportación que se hace al Infonavit; pues por lo que se refiere a las vacaciones, las cantidades que por tal concepto recibe el trabajador no incrementan en modo alguno el salario diario, ya que no es mas que lo que recibe el trabajador por el pago de los días dejados de laborar, precisamente por estar de vacaciones; por lo que respecta a las aportaciones al Infonavit, son cantidades destinadas a resolver el problema habitacional de los trabajadores, de manera solidaria, sin que incremente el salario para los efectos de su integración, ya que su destino es crear sistemas de financiamiento que les permita obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación y mejora de sus casas y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Amparo directo 5052/78.- Césareo Montemayor Treviño.- 15 de agosto de 1979.- 5 votos.- Ponente: Juan Moises Calleja García.- Secretaria: Silvia Pichardo de Quintana.

Amparo directo 505/79.- Jesús Gómez Martínez y otros.- 3 de octubre de 1979.- 5 votos.- Ponente: Juan Moises Calleja García.- Secretaria: Silvia Pichardo de Quintana.

Amparo directo 4820/78.- Roberto Lizcano Flores.- 10 de octubre de 1979.- 5 votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Arturo Carrete Carrera.

Amparo directo 536/79.- Pascual Bernal García.- 15 de octubre de 1979.- 5 votos.- Ponente: Juan Moises Calleja García.- Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

Amparo directo 688/79.- Ascensión Arreaga Godina.- 15 de octubre de 1979.- 5 votos.- Ponente: Juan Moises Calleja García.- Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

Informe 1981, Cuarta Sala, páginas 138-139.

#### PRIMA VACACIONAL

El artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo señala que los trabajadores tienen derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les corresponden durante el período de vacaciones.

Analizando este derecho se aprecia que es una prestación fija que tiene verificativo cada año, es decir, cada vez que

se disfrutaran las vacaciones, sin que esto signifique que sea en un mes específico, sino que es cuando se disfrutaron y que de conformidad con el artículo 81, debe ser dentro de los 6 meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, y en mi opinión, así sucesivamente.

De esta forma, y con los datos que anteceden, es claro que esta prestación sí cuenta con las características de la regularidad y la normalidad, porque tienen verificativo cada año y en razón a un porcentaje fijo que no puede ser menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que corresponden durante el período de vacaciones.

Concluyendo, la prima de vacaciones es una prestación que integra el salario en los términos del artículo 84 de la Ley federal del Trabajo.

#### DESPENSAS

Muchas empresas tienen pactados con sus trabajadores, el otorgamiento de despensas que contienen diversos productos, o bien la entrega de un porcentaje de su salario en vales canjeables en las tiendas de autoservicio.

Esta prestación, en cualquiera de sus modalidades es una forma de retribución a los trabajadores, que se les otorga por virtud de la relación laboral que les une, (por su trabajo) que se otorga cada vez que se paga el salario, estos es semanal, quincenal o en períodos de un mes cuando se entrega la despensa directamente al trabajador.

De lo contrario, notamos que se trata de un prestación que bien puede ser en especie, cuando se otorga la despesa directamente, o en efectivo, cuando se entregan los vales que son canjeables en tiendas de autoservicio con libre disposición del trabajador, y que gozan de las características de la regularidad y la normalidad, por lo que opino que se trata de una prestación que integra el salario en los términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

En forma similar, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sentado jurisprudencia en los siguientes términos.

SEGURO SOCIAL, LAS DESPENSAS FORMAN PARTE DEL SALARIO DE LOS TRABAJADORES DEL.- De acuerdo con lo dispuesto en la cláusula 142 bis del Contrato Colectivo de Trabajo relativo, el Instituto Mexicano del Seguro Social esta obligado a entregar quincenalmente una despesa a sus trabajadores, y la circunstancia de que esa despesa deba entregarse en forma regular y periódica, pone de manifiesto que dicha prestación forma parte del salario, sin que tenga relevancia el hecho de que en el contrato se haga mención de los salarios y de las despensas en capítulos distintos.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Volumen LV, Pág. 44.- Amparo Directo 85/60. IMSS. Unanimidad de 4 votos.

Volumen LXII, Pág. 22.- Amparo Directo 8988/61. IMSS. 5 votos.

Volúmen LXV, Pág.29.- Amparo Directo 8268/61. IMSS.  
Unanimidad de 4 votos.

Volúmen LXV, Pág. 29.- Amparo Directo. 1814/62. IMSS.  
Unanimidad de 4 votos.

Volúmen LXXI, Pág. 18.- Amparo Directo. 5162/62. IMSS. 5  
votos.

Informe 1981, Cuarta Sala, Página 152.

### PRIMAS

Existen en la contratación colectiva una multiplicidad de primas, como son las de asistencia puntual al trabajo, las de eficiencia y rendimiento, las de ahorro de insumos, las de conservación de activos fijos, las de transporte, las de costo de vida, las de trabajadores expuestos en peligro, etc.

Esta diversidad de primas pueden o no integrar el salario en los términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, dependiendo de si encajan en lo ahí preceptuado.

Así, como pauta para su procedencia, debemos analizar si estas se entregan o no al trabajador por su trabajo.

De esta forma, la prima por asistencia puntual al trabajo, se trata de un estímulo al trabajador, para que nunca llegue tarde al trabajo y, así no, pierda derecho a la prima, independientemente de que esta no se otorgue directamente por su trabajo. Tampoco goza esta prestación de las características de la regularidad, pues esta sujeta a la condición de que el trabajador sea puntual.

Las primas por transporte, son una prestación por virtud de la cual se le entrega a los empleados regularmente determinadas cantidades de dinero, para que cubran los gastos de su transportación. Así, si se trata de cantidades fijas que se entregan por virtud de la relación de trabajo, cada determinado tiempo, si integra el salario de los trabajadores.

Las primas por costo de la vida, son aquellas compensaciones para los trabajadores que viven en zonas en que los precios son mas elevados que en otras partes del país, y por eso, se pacta que reciba junto con su sueldo una cantidad extra por dicha circunstancia, por lo que es procedente que estas cantidades integren el salario del trabajador.

Cabría hacer notar, que las primas por eficiencia y rendimiento, por ahorro de insumos y por la conservación de activos fijos estan sujetas a la condición que se obtenga lo que cada una persigue, pero no podemos negar que se entreguen directamente por su trabajo, y así, en los terminos de la Ley Federal del trabajo son parte integrante del salario, siempre y cuando sean ordinarias y regulares.

#### PROPINA

El Artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo establece que las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo (trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos) en

los términos del artículo 347. Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.

El artículo 347 del citado ordenamiento, nos señala que si se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijaran el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios.

En este concepto y por disposición de la ley, la propina integra el salario de los trabajadores, aunque en la doctrina hay diversas opiniones al respecto.

La propina en los términos del artículo 82 de la ley laboral no es salario, porque del concepto de este, se señala textualmente que es la retribución que paga el patron al trabajador por su trabajo, y como en este caso no la paga el patron, sino un tercero, ajeno a la relacion laboral, no se apeg a la situación al concepto legal.

Pero independientemente de lo anterior, el artículo 84 del multicitado ordenamiento, que se refiere a la integración del salario, establece que este se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones

en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Y como este concepto no establece que la cantidad la entregue el patrón, puede considerarse que la propina es parte del salario.

Aquí, cabría señalar que el cliente paga en vía de propina, el salario que el patrón debía enterarle, y de esta forma se da vida a este tipo de relación en que el patrón paga una cantidad mínima y el trabajador se compensa con lo que reciba de propinas, resultando justo que estas se integren al salario base que recibe.

#### PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

El artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En el artículo 129 del mismo ordenamiento, señala que la participación en las utilidades no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Así, y por disposición expresa de la Ley, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas no forman parte integrante del salario.

Es adecuada en mi opinión, esta disposición, por que, si bien el trabajo de los empleados en forma indirecta crea utilidades a las empresas, no son la única causa, ya que requiere para obtener la plusvalía de los productos o servicios, el capital, la infraestructura, la tecnología, el trabajo etc., y de esta forma, la parte que reciben los trabajadores, como derecho que les otorga la ley, no proviene exclusivamente de su trabajo y por tanto no forma parte integrante de su salario.

#### AUTOMÓVIL

Es común que las empresas otorguen a sus ejecutivos automóviles, para su uso personal, en virtud de la relación laboral que los une. Por ejemplo, cuando estos pueden disponer libremente de dicho automóvil, ya sea que lo utilicen para el desempeño de su trabajo como para su uso personal. Se lo llevan a su casa todos los días, lo utilizan los fines de semana, lo sacan para viajar etc.

Todos los gastos derivados del uso del automóvil, tales como la gasolina, aceites, mantenimiento, servicios etc. son absorbidos en beneficio del trabajador directamente por la empresa.

De esta forma, podemos notar que se trata de una prestación en especie que es regular porque tiene verificativo todos los días y normal porque consiste en el mismo objeto que tiene valor fijo.

ra definida la naturaleza jurídica de la prestación, es necesario saber como se va a cuantificar esta, ya que por ser una prestación en especie que se retira el día en que termina la relación laboral ofrece una problemática.

Una de las soluciones que se han dado en la práctica, consiste en obtener el valor renta diaria de un automóvil con similares características y aplicárselo así al salario diario del trabajador.

En este caso, considero que el precio de la renta no es lo mas apegado a la realidad, porque este tiene inmerso una cantidad que es la utilidad del arrendador, y por tanto se magnifica la prestación.

Otra solución radica, en obtener el monto total de los gastos de mantenimiento del automóvil así como el importe de la depreciación fiscal del mismo, para dividirlo entre los días que el trabajador goza de dicha prestación y así aplicárselo a su salario diario.

Como otra solución que se da en la práctica, consiste en obtener el valor real, no comercial del automóvil, para aplicárselo en forma proporcional al tiempo en que lo disfruta, obteniendo un promedio diario que se sumara al salario diario del empleado.

Cabe señalar, que a las personas que se les otorgue el automóvil como un medio para desempeñar su trabajo, y del cual no tenga libre disposición, es decir que no se lo puede

llevar a su casa o usarlo los fines de semana, no le integrara su salario, porque el automóvil consistirá en una herramienta de trabajo.

CAPITULO V

INTEGRACION DEL SALARIO CONFORME A LA LEY  
DEL SEGURO SOCIAL

CAPITULO V  
INTEGRACION DEL SALARIO CONFORME A LA LEY  
DEL SEGURO SOCIAL

En el campo de la seguridad social, el salario tiene funciones de singular importancia, entre las cuales podemos señalar:

- 1) El salario es, en general, la base de las cotizaciones, ya que estas surgen de aplicar en su caso los porcentajes que fija la ley para cada rama, de lo que resulta el monto de las aportaciones a cargo de trabajadores, patrones y gobierno. En el caso de la rama de Riesgos de Trabajo, la aportación exclusiva del patrón atiende un procedimiento diverso que toma en cuenta la clase y grado de riesgo a que está expuesto el trabajador y fija el porcentaje con relación a la suma de la cuota obrero-patronal en la rama III de Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte.
- 2) El salario base de cotización permite determinar la cuantía de las prestaciones en dinero. Una de las finalidades de los Seguros Sociales es compensar el desnivel producido en la economía del trabajador por causa del infortunio que determina la suspensión temporal o definitiva de sus ingresos, por lo que es lógico pensar que esa prestación debe ser proporcional al ingreso dejado de percibir; como este es la pérdida del salario, se sigue que

el salario mismo debe determinar la cuantía del pago que efectúa el Seguro Social.

3) El salario es "la única fuente de la que los trabajadores obtienen los recursos indispensables para la subsistencia de ellos y la de sus familiares; todo hecho que implica pérdida o disminución del mismo causa a todos ellos perjuicios trascendentales... El régimen del Seguro Social representa un complemento del salario en la medida en que otorga prestaciones que el obrero, de otra manera, tendría que obtenerlo de su único ingreso, por lo cual constituye un excelente vehículo para estabilizar el tipo de vida de la capa económica débil de la población, estabilización a la que debe aspirarse, tanto porque su logro vendría a satisfacer nobles aspiraciones de la convivencia humana, cuanto porque al elevar las condiciones de vida del sector mayoritario de la Nación, automáticamente se operaría un crecimiento vigoroso de la economía general del país". (31)

Las cuotas del Seguro Social a cargo de patrones y trabajadores, así como las prestaciones en dinero que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social, se calculan conforme al importe de los salarios.

El Artículo 32 de la Ley del Seguro Social, señala que el salario base de cotización, se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones,

prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios. Agrega que, no se tomarán en cuenta, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa, y otras similares;
- b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;
- c) Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas;
- d) La alimentación y la habitación, cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas;
- e) Los premios por asistencia; y
- f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicio este pactado en forma de tiempo fijo.

El salario integral que antecede, se utiliza al calcular las cuotas para los ramos de Enfermedades y Maternidad; e Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte, porque en el ramo de guarderías para hijos de aseguradas, las cuotas se fijan en razón de la cuota diaria que en efectivo paga el patron en los terminos del Artículo 191 de la Ley del Seguro Social. Esto contraria el concepto de Integración

del salario que la misma ley establece y da base para suponer la inoperatividad de la norma consignada en el Artículo 32 antes citado.

El Derecho de la Seguridad Social al establecer las bases de liquidación de cotizaciones e indemnizaciones, parte del salario laboral, o sea, de lo ganado efectiva y materialmente por el trabajador. La misión especial que aquí asume el salario, obliga a eliminar una serie de remuneraciones que son de carácter aleatorio y circunstancial, porque estas no constituyen la exacta medida de los ingresos generales y ordinarios de la verdadera potencialidad económica del trabajador que es en sí la que se pretende proteger en el caso en que proceda alguno de los pagos establecidos en la ley.

El salario que señala la Ley Federal del Trabajo y el de la Ley del Seguro Social, no se contraponen, sino que el último debe interpretarse en razón del primero.

En la Ley del Seguro Social en vigor hasta el 31 de Marzo de 1973, el Artículo 18 establecía que -para los efectos de esta Ley, se considera como salario el ingreso total que obtiene el trabajador como retribución por sus servicios- a diferencia de los que señalaba el Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que era mucho mas extenso.

De esta forma y para evitar confusiones, la Suprema corte de Justicia de la Nación dictó una tesis que decía. -La Ley

Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, aunque emanadas del mismo organo legislativo, como es el Congreso de la Unión, fueron expedidas por este, con distinto ámbito competencial. En efecto, la primera se emitió en ejercicio de la facultad del Artículo 73 de la Constitución, que en su Fracción X, concede al Congreso de la Unión "para expedir las Leyes del Trabajo reglamentarias del Artículo 123 de la Constitución"; en uso de dicha facultad, el Congreso expidió la Ley Federal del Trabajo, que regula como materia privativa suya el contrato de trabajo, y cuyo uno de los elementos primordiales es el salario. En cambio, la Ley del Seguro Social, según la fracción XXIX, Apartado A, del Artículo 123 Constitucional "comprendera seguros de la Invalidez, de vida, de cesacion involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos", de donde se sigue que esta última Ley presupone la existencia del contrato de trabajo, pero no lo regula, ni establece o define sus elementos integrantes, entre ellos el salario, pues todo ello corresponde a la Ley Federal del Trabajo. Sobre la base de que existe el contrato de trabajo, la Ley del Seguro Social desarrolla sus normas dentro del ámbito que le fija la fracción XXIX, antes citada. Así pues, cuando la Ley del Seguro Social establece en su Artículo 18 que, "para los efectos de esta ley, se considera como salario el ingreso total que obtiene el trabajador como retribución por sus servicios", no cabe entender que con ello pretenda independizar el concepto de salario para los efectos de esta

ley, del que instituyó la Ley Federal del Trabajo, sino que al hablar del "ingreso total" que obtiene el trabajador, se refiere, no solo a la cuota diaria, sino también a todas las prestaciones adicionales que hace comprender en el salario el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo.

A raíz de las reformas a la Ley del Seguro Social que entraron en vigor a partir del 10. de Enero de 1971, el legislador resolvió recoger la tesis de la Corte, y de esa forma se estableció que para los efectos del Seguro Social, debía considerarse como salario el establecido en la Ley Federal del trabajo.

Consecuentemente, en la Ley del Seguro Social de 1973, el Artículo 32 redacta en forma casi igual, el concepto de salario integral que señala el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo vigente, con un agregado en el que determina algunos conceptos que no se tomarán en cuenta para la integración del salario.

De esta forma, hay que considerar las prestaciones que señala el artículo 32 de la Ley del Seguro Social de conformidad con el Artículo 84 de la Ley Laboral, por lo que me remito a lo manifestado en el capítulo que antecede, con la salvedad de los conceptos que deja fuera del salario el citado artículo 32, y que a continuación se analizan:

a) Los Instrumentos de Trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares;

Resulta completamente valido dejar fuera del salario estos conceptos pues no se entregan al trabajador como retribución por sus servicios, sino como un medio para que puedan desempeñarlos con la eficiencia requerida, además de que los trabajadores no cuentan con la libre disposición que es uno de los elementos esenciales del salario, como lo señala el Licenciado Briceño Ruíz en su libro Derecho Individual del Trabajo.

b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales y sindicales.

La cantidad que recibe el trabajador por concepto de ahorro no es como retribución directa a su trabajo sino como consecuencia de una aportación voluntaria que realiza y que se ve estimulada con un tanto igual. De esta forma, y cuando la cantidad que otorgan las partes es la misma no se integrara al salario del trabajador, pero si el patrón aporta más cantidad que el trabajador, la diferencia resultante debe entenderse como una gratificación que otorga el patrón y que en los términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo y artículo 32 de la Ley del Seguro Social sí integra el salario.

Las cantidades que otorga el patrón para fines sociales o sindicales, también quedan excluidas del salario, lo que resulta correcto porque no es una prestación que se da a cada trabajador por sus servicios, sino que se da en forma

general, a la colectividad de la cual forman parte, lo que implica que no tienen libre disponibilidad sobre dicha cantidad.

c) Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las Participaciones en las Utilidades de las Empresas.

En mi concepto, es procedente que las aportaciones al INFONAVIT, no formen parte del salario base de cotización, independientemente de las disposiciones legales que la excluyen, porque estas no se entregan directamente a los trabajadores por su trabajo, sino que las entera el patrón al Instituto correspondiente como una obligación que le marca la ley en los términos del Artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo.

De esto se observa que, independientemente de que el trabajador no recibe dicha cantidad, y mucho menos tiene libre disposición sobre ella, no se otorga por sus servicios, sino como una aportación ordenada por la ley, que no constituye por tanto, una retribución.

Con respecto a las Participaciones en las Utilidades de las Empresas, también estoy de acuerdo que no forman parte del salario, como ya lo manifesté en el capítulo anterior.

d) La Alimentación y la Habitación, cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despesas.

Con respecto a la alimentación y la habitación que no se otorguen gratuitamente, estoy de acuerdo en que no integren el salario base de cotización, pues si hay que pagar por obtenerlas, es claro que no se trate de un beneficio que recibe el trabajador por sus servicios, sino de una contraprestación derivada del pago que este hace para obtenerlas, lo que nos lleva a afirmar que es el trabajador el que decide si disfruta o no de dichos conceptos, pues únicamente la empresa da la facilidad para su obtención.

En cuanto a las despensas, considero que estas si deben integrar el salario del trabajador, porque este las recibe gratuita, regular y normalmente, lo que se traduce en una prestación ordinaria que otorga el patrón, por los servicios del trabajador.

e) Los Premios por Asistencia.

Respecto a este rubro me remito a lo manifestado en el capítulo anterior.

f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios este pactado en forma de tiempo fijo.

Estoy de acuerdo con esta última parte, ya que resulta consecuente esta afirmación porque dichos pagos no generan una retribución ordinaria, normal y regular del trabajador, sino una mera compensación aislada que por laborar en exceso a la jornada tiene verificativo, independientemente de lo ya manifestado en el capítulo anterior.

## CONCLUSIONES

### CONCLUSIONES

1.- El salario en la Edad Media era considerado como una retribución por el trabajo que debía de atender las necesidades del trabajador y de su familia. Los Fisiócratas y Mercantilistas utilizan la política de salarios altos, sin perder el estímulo de la necesidad, y en atención a la ley de la oferta y la demanda.

2.- En el Liberalismo el salario se atiene a las leyes del mercado, al ser considerado el trabajo como una mercancía. Las Leyes de la oferta y la demanda se consideran por los patrones como el elemento mas fuerte y consolidado de la producción.

3.- De acuerdo con los estudios de la doctrina extranjera, no existe un concepto generalizado y uniforme del salario; los autores se limitan a señalar sus elementos, su campo de aplicación e incluso su forma de pago.

4.- En la doctrina nacional tampoco encontramos un concepto de salario, sino una relación de prestaciones integradoras del mismo, sin ponerse de acuerdo los autores en cuanto a su naturaleza y alcance Jurídico que puedan tener.

5.- Hay conciencia en cuanto a ver al salario como la obligación mas importante que adquiere el patrón, así como a

entender que este se integra por elementos muy variados que son prestaciones en dinero, prestaciones en especie y prestaciones sociales. Todas ellas necesarias para atender las necesidades del trabajador y de su familia relacionadas con la prestación del servicio.

6.- En la relación de trabajo el elemento más importante es la seguridad que beneficia tanto al patrón como al trabajador. Esta tiene dos soportes : La estabilidad en el empleo y el salario del trabajador.

7.- El Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo define al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Este concepto crea confusión ya que se limita a las prestaciones que directamente se pagan por el servicio prestado. Tal idea es contraria al espíritu de la Ley, que contempla las prestaciones desde el aspecto de la relación de trabajo y no de una simple cuantificación del servicio.

8.- Con el objeto de evitar confusiones en materia de elementos que integran el salario, se propone un concepto que debe reemplazar al que contempla la Ley Federal del Trabajo. Salario es el ingreso que en dinero, prestaciones y derechos percibe el trabajador por su servicio personal y subordinado.

9.- En caso de modificarse el Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo en la forma que se sugiere en la conclusión anterior, no se justifica la existencia del Artículo 84 como esta redactado ya que sus alcances quedarían comprendidos en el concepto propuesto.

10.- Según la redacción vigente del Artículo 82, y de las prestaciones que integran el salario en términos del Artículo 84 de la Ley Federal del trabajo, señaló cuales en mi concepto lo integran y cuales no.

#### INTEGRAN EL SALARIO.

- Aguinaldo.
- Prima dominical.
- Alimentos y Habitación, cuando se otorguen en forma gratuita y no constituyan un medio para la prestación del servicio.
- Comisiones.
- Impuestos y Cuotas al IMSS, cuando el patrón paga la parte que corresponde al trabajador, y solo por el monto de esta y que no se trate del salario mínimo.
- Prima Vacacional.
- Despensas.
- Propinas.
- Automóvil, cuando no se otorga como una herramienta de trabajo.

NO INTEGRAN EL SALARIO.

- Alimentos y Habitación, cuando se otorgan como medio para la prestación del servicio.
- Viáticos, siempre y cuando haya que comprobar su destino y por tanto, no se tenga libre disposición de las cantidades entregadas.
- Horas Extras, salvo que estén pactadas en forma de tiempo fijo.
- Vacaciones.
- Aportaciones al INFONAVIT.
- Participación de los trabajadores en las Utilidades de las empresas.

11.- La Ley del Seguro social en su estructura debe modificar la idea de salario como la base de cotización, en virtud de que la mayoría de los sujetos de aseguramiento contemplados en el Artículo 12 y 13 son no asalariados, lo que deja al capricho de los decretos de incorporación y de los convenios con el Instituto Mexicano del Seguro Social la fijación de las cuotas. Solo como caso de excepción, respecto a los trabajadores podría establecerse que para efectos de fijación de cuotas se estará al salario de los trabajadores y que este lo será el determinado por la Ley Federal del Trabajo.

## BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALVAREZ, del Castillo Enrique, López Aparicio Alfonso,  
Salmerón de Tamayo Ma. Cristina, Hoyos Arturo, Fabrega  
P. Jorge, Montenegro Baca José, Barbajelata Héctor Hugo  
Alonso Guzmán Rafael J.;  
El Derecho Latinoamericano del Trabajo. México. Ed.  
UNAM. 1974. 652 p.p.
- 2.- BARASSI, Ludóvico;  
Tratado de Derecho del Trabajo. Buenos Aires. Ed.  
Alfa, 1a. edición. 1953. 565 p.p.
- 3.- BRICEÑO, Ruíz Alberto;  
Derecho Individual del Trabajo. México. Ed. Harla,  
1a. edición. 1985. 627 p.p.
- 4.- BRICEÑO, Ruíz Alberto;  
Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. México. Ed.  
Harla. 1a. edición. 1987. 564 p.p.
- 5.- CABANELLAS, Guillermo;  
Compendio de Derecho Laboral. Buenos Aires. Ed.  
OMEGA, tomo I. 1968. 923 p.p.

- 6.- CLIMENT, Beltrán Juan B;  
Ley Federal del Trabajo y Otras Leyes Laborales.  
Comentarios y Jurisprudencia. México. Ed. Esfinge  
S.A., 1a. edición. 1970. 511 p.p.
- 7.- D POZZO, Juan;  
Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo.  
Buenos Aires. Ed. Sociedad Anónima Editorial Comercial  
Industrial y Financiera. 2da. edición, tomo I. 1967.  
537 p.p.
- 8.- DAVALOS, José;  
Derecho del Trabajo I. México Ed. Porrúa S.A., 1a.  
edición. 1985. 446 p.p.
- 9.- DE Buen, Nestor;  
Derecho del Trabajo. México. Ed. Porrúa S.A., tomo II  
5ta. edición. 1983. 871 p.p.
- 10.- DE Ferrari, Francisco;  
Derecho del Trabajo. Buenos Aires. Ed. Depalma, 2da.  
edición actualizada. 1969. 551 p.p.
- 11.- DE La Cueva, Mario;  
Derecho Mexicano del Trabajo. México. Ed. Porrúa S.A.  
5ta. edición, tomo I. 1960. 910 p.p.
- 12.- DE LA CUEVA, Mario;  
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México. Ed.  
Porrúa, 1a. edición. 1972. 575 p.p.

- 13.- DE LA VEGA, Ulíbarri Angel;  
Cuestionario Laboral Tematizado Sobre el Salario y sus Repercusiones en el Seguro Social y Fiscal.  
México. Ed. D.E.Y.C.A. S.A. de C.U., 1a. edición. 1983.  
106 p.p.
- 14.- DE LITALA, Luigi;  
El Contrato de Trabajo. Buenos Aires. Ed. López & Etchegoyen S.R.L., 2da. edición italiana totalmente corregida, traducción de Satis Melendo Santiago. 1946.  
590 p.p.
- 15.- GERARD, Bertrand Alejandro;  
Ley Federal del Trabajo Correlacionada. México. Ed. Themis S.A. de C.U. 1984. Sin p.p.
- 16.- GUERRERO, Euquerio;  
Manual de Derecho del Trabajo. México. Ed. Porrúa S.A  
12a. edición. 1981. 597 p.p.
- 17.- KAYE, Dionisio J;  
Aplicaciones Prácticas de la Ley Federal del Trabajo en la Administración de Personal. México. Ed. I.E.E., S.A.. 1977. 335 p.p.
- 18.- KROTDSCHIN, Ernesto;  
Instituciones de Derecho del Trabajo. Buenos Aires. Ed. Depalma, 2da. edición. 1968. 747 p.p.

- 19.- MENENDEZ, Pidal Manuel;  
Derecho Social Español Madrid. Ed. Revista de Derecho Privado, tomo I. 1952. 474 p.p.
- 20.- MORENO, Padilla Javier;  
Ley del Seguro Social. México. Ed. Trillas, 15a. edición. 1988. 783 p.p.
- 21.- MORO, Tomás;  
Utopías del Renacimiento. México. Ed. Fondo de Cultura Económica. 1956. 497 p.p.
- 22.- PEREZ, Leñero José;  
Instituciones del Derecho Español de Trabajo. Madrid. Ed. Espasa Calpes S.A. 1949. 467 p.p.
- 23.- PIO XI;  
Sobre la Restauración del Orden Social. Santiago de Chile. Ed. Paulina. 1931. 565 p.p.
- 24.- QUESNAY, Máxima Francois;  
Francois Quesnay y la Fisiocracia. París. Ed. 21  
Publicación del Instituto Nacional de Estudios Demográficos. 1958. 994 p.p.
- 25.- RAMIREZ, Fonseca Francisco;  
Ley del Seguro Social. México. Publicaciones Administrativas y Contables S.A. 1983. 373 p.p.

- 26.- RAMIREZ, Fonseca Francisco;  
Ley Federal del Trabajo. México. Ed. Pac S.A. de  
C.V. 4a. edición. 1984. 604 p.p.
- 27.- RICARDO, David;  
Principios de Economía Política. México. Ed. Fondo de  
Cultura Económica, 1a. edición. 1959. 420 p.p.
- 28.- SMITH, Adam;  
Investigación sobre la Naturaleza y Causa de la  
Riqueza de las Naciones. México. Ed. Fondo de Cultura  
Económica, traducción de la edición de Edwin Cannan, 1a  
edición. 1958. 382 p.p.
- 29.- STUART, Mill John;  
Principios de la Economía Política con Algunas de sus  
Aplicaciones a la filosofía Social. México. Ed. Fondo  
de Cultura Económica, 1a. edición. 1951. 754 p.p.
- 30.- TISSEMBAUM, R. Mariano, Pérez Patón Roberto, Morales  
Filho Evaristo, González Charry Guillermo, Walker  
Linares Francisco, Errazuris F.W., Valencia Hugo  
López Larrave Mario;  
El Derecho Latino Americano del Trabajo. México. Ed.  
U.N.A.M., 1a. edición. 1974. 939 p.p.

- 31.- TRUEBA, Urbina Alberto;  
Nuevo Derecho del Trabajo. México. Ed. Porrúa S.A.,  
2da. edición. 1972. 510 p.p.
- 32.- TRUEBA, Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge;  
Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada.  
México. Ed. Porrúa S.A. 47a. edición. 1965. 438 p.p.
- 33.- WHOTTAKER, Edmindo;  
Historia del Pensamiento Económico. México. Ed. Fondo  
de Cultura Económica, 1a. edición. 1948. 533 p.p.
- 34.- Jurisprudencia y Precedentes. Materia Laboral.  
Sustentados por La Suprema Corte de Justicia de la  
Nación. México. Gobierno del Estado de México:  
Secretaría del Trabajo. Ed. Tolvea, Tomo I 1980-1981  
S.E. 1986. 345 p.p.
- 35.- Jurisprudencia y Precedentes. Materia Laboral.  
Sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la  
Nación. México. Gobierno del Estado de México:  
Secretaría del Trabajo. Ed. Tolvea, Tomo II 1982,  
1983, 1984 y 1985. 1986. 242 p.p.