

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

---

**FACULTAD DE DERECHO**

**EL SALARIO EN LA DECLARACION DE DERECHOS  
SOCIALES DE 1917 Y EN LA NUEVA LEY FEDERAL  
DEL TRABAJO.**

**T E S I S**

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

**P R E S E N T A**

**RAFAEL ANGEL CORRALES DIAZ**

**MEXICO, D. F.**

**1970**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

AL SR. DR. MARIO DE LA CUEVA

Con profundo respeto, admiración y afecto.

AL SR. MINISTRO, LIC. SALVADOR MONDRAGON GUERRA.

**A MIS PADRES**

**A MI ESPOSA E HIJOS**  
**Con todo mi cariño.**

A LOS SRES. LICs.

Ligia Cuevas de Velasco  
Guillermo Velasco Felix.

A la Sra. Lic. Leonor Ramirez Moguel.

INDICE

Pag

CAPITULO I  
REFERENCIAS HISTORICAS

A.- LA ANTIGUEDAD. . . . .	
1.- Grecia . . . . .	
2.- Roma . . . . .	
B.- EDAD MEDIA . . . . .	
Las Corporaciones. . . . .	
C.- EDAD MODERNA . . . . .	1
Decadencia y Supresión del Sistema Corporativo . . . . .	1
D.- EL INDUSTRIALISMO Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO . . . . .	2
E.- PRIMERA MITAD DEL SIGLO XIX. . . . .	3
F.- SEGUNDA MITAD DEL SIGLO XIX. . . . .	3
G.- LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1917 . . . . .	3

CAPITULO II  
EL CONCEPTO DE SALARIO EN LA DOCTRINA, EN LA  
LEGISLACION EXTRANJERA Y EN LA LEY FEDERAL -  
DEL TRABAJO DE 1931.

A.- DOCTRINA LATINOAMERICANA . . . . .	4
1.- Argentina. . . . .	4
2.- Brasil . . . . .	5
3.- Venezuela. . . . .	5
B.- DOCTRINA EUROPEA . . . . .	6
1.- España . . . . .	6
2.- Alemania . . . . .	6
3.- Francia. . . . .	6
4.- Italia . . . . .	6
C.- LEGISLACION LATINOAMERICANA. . . . .	
1.- Argentina. . . . .	
2.- Brasil . . . . .	
3.- Venezuela. . . . .	
4.- Chile. . . . .	
5.- República Dominicana . . . . .	

6.- Honduras . . . . .	79
7.- Paraguay . . . . .	80
8.- Ecuador . . . . .	80
D.- LEGISLACION EUROPEA . . . . .	80
1.- España . . . . .	80
2.- Francia . . . . .	83
3.- Bélgica . . . . .	85
E.- LEGISLACION MEXICANA. . . . .	87

C A P I T U L O    I I I

DISPOSICIONES GENERALES SOBRE EL SALARIO  
EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

I.- UBICACION . . . . .	93
II.- CONCEPTO . . . . .	93
III.- FORMAS DE SALARIO . . . . .	95
A.- Salario Por Tiempo. . . . .	96
B.- Salario por Unidad de Obra. . . . .	97
C.- Salario por Tarea . . . . .	97
D.- Salario con Prima . . . . .	98
1.- Sistemas de Compensación Adicional. . . . .	99
2.- Sistemas de Prima Adicional por Tarea . . . . .	100
Párrafo Final del Artículo 85 . . . . .	101
E.- Salario a Comisión. . . . .	103
1.- Concepto. . . . .	103
2.- Naturaleza Jurídica . . . . .	105
3.- Formas. . . . .	107
4.- Reglamentación del Salario a Comisión en la Ley Federal del Trabajo de 1970 . . . . .	108
F.- Salario a Precio Alzado . . . . .	112
Párrafo Final del Artículo 82 . . . . .	113
Las Formas del Salario en la Ley Federal de 1931 . . . . .	114
IV.- CONTENIDO DEL SALARIO. . . . .	114
A.- Prestaciones que Integran el Salario. . . . .	115
Objeciones del Sector Patronal a los Artículos 82 y 84 . . . . .	116
Percepciones que Contempla el Artículo 84 . . . . .	118

El Artículo 102 . . . . .	122
B.- Determinación de las Prestaciones que Forman Parte del Salario. . . . .	123
1.- La Periodicidad de las Prestaciones . . . . .	124
2.- Por el Trabajo del Asalariado . . . . .	125
V.- LA FIJACION DEL SALARIO Y EL PRINCIPIO DEL SALARIO REMUNERADOR. . . . .	128
VI.- EL PRINCIPIO DE LA IGUALDAD DEL SALARIO. . . . .	132
1.- Antecedentes. . . . .	132
2.- Fundamento . . . . .	133
3.- Legislación Mexicana. . . . .	134
4.- Trabajo Igual . . . . .	134
5.- Puestos Iguales . . . . .	135
6.- Jornada Igual . . . . .	135
7.- Condiciones de Eficiencia . . . . .	136
VII.- LA OBLIGATORIEDAD DEL AGUINALDO . . . . .	138
A.- Legislación Extranjera. . . . .	138
1.- Derecho Argentino . . . . .	139
2.- Derecho Francés . . . . .	140
B.- El Aguinaldo y la Participación en las Utilidades de la Empresa . . . . .	141
C.- El Aguinaldo como Parte Integrante del Salario. . . . .	142
VIII.- REGLAS RELATIVAS A LA DETERMINACION DE LOS SALARIOS PARA EL PAGO DE INDEMNIZACIONES . . . . .	143
1.- La Determinación del Salario de Base Para Fijar el Monto de las Indemnizaciones. . . . .	144
2.- Salario de Base . . . . .	145

C A P I T U L O    I V  
NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO  
EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

I.- PROTECCION CONTRA LOS ABUSOS DEL PATRONO. . . . .	151
A.- LA OBLIGACION DEL PAGO DEL SALARIO EFECTIVO EN MONEDA DE CURSO LEGAL Y LA PROHIBICION - DEL TRUCK SYSTEM. . . . .	151
1.- Referencias Históricas del Truck System . . . . .	152
2.- Ley Belga de 1887 . . . . .	155
3.- Referencias Sobre México. . . . .	156

4.- Consecuencias que se Producen por la Violación de las Normas que se refieren al Truck System . . . . .	158
5.- Consecuencias Entre las Partes. . . . .	159
B.- LOS ECONOMATOS. . . . .	160
C.- LUGAR DE PAGO DEL SALARIO . . . . .	163
Consecuencias que se Producen por la Violación a estas Normas . . . . .	165
D.- PLAZOS PARA EL PAGO DE LOS SALARIOS . . . . .	167
1.- Legislación Extranjera. . . . .	168
2.- Consecuencias que se Producen por la Violación a estas Normas . . . . .	169
E.- LA PROHIBICION DE RETENER EL SALARIO POR CONCEPTO DE MULTAS. . . . .	169
1.- Legislación Extranjera. . . . .	169
2.- Legislación Mexicana. . . . .	172
F.- LA PROHIBICION DE EFECTUAR DESCUENTOS EN LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES . . . . .	172
G.- LA PROHIBICION DE REDUCIR EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES . . . . .	184
H.- LA PROHIBICION DE EFECTUAR COMPENSACIONES EN LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES . . . . .	186
I.- LA PROHIBICION DE HACER COLECTAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO . . . . .	187
II.- PROTECCION EN CONTRA DE LOS ACREEDORES DEL TRABAJADOR. . . . .	187
A.- LA OBLIGACION DE PAGAR EL SALARIO DIRECTAMENTE AL TRABAJADOR. . . . .	188
B.- LA INCESIBILIDAD DEL CREDITO POR SALARIOS . . . . .	189
C.- LA INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO . . . . .	190
III.- PROTECCION EN CONTRA DE LOS ACREEDORES DEL PATRONO. . . . .	194
Análisis de los Artículos 113 y 114 . . . . .	195
IV.- PROTECCION A LA FAMILIA DEL TRABAJADOR . . . . .	199

C A P I T U L O V

ALGUNAS RELACIONES ESPECIALES DE TRABAJO  
REGLAMENTADAS POR LA NUEVA LEY

A.- TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES. . . . .	203
---	-----

B.- AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES. . . . .	206
C.- TRABAJADORES DOMESTICOS . . . . .	206
D.- TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS . . . . .	212
EL PROBLEMA DE LA PROPINA	
1.- Definición. . . . .	212
2.- Formas. . . . .	212
3.- Doctrina. . . . .	213
4.- Legislación Brasileña . . . . .	216
5.- Legislación Francesa . . . . .	218
6.- La Nueva Ley Federal del Trabajo. . . . .	221

C A P I T U L O VI  
CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA. . . . .	230
-----------------------	-----

**C A P I T U L O   I**  
**R E F E R E N C I A S   H I S T O R I C A S**

## A.- LA ANTIGUEDAD

### 1.- Grecia.

La estructura de la población griega fue idéntica a la de todos los pueblos de la antigüedad: La esclavitud marcó en ellos una división profunda. El hombre libre, pobre o rico, tenía la disposición de su persona y de sus bienes, era un sujeto de derecho, miembro o ciudadano de su Estado. Frente a él, el esclavo, un bien patrimonial objeto de relación jurídica, de cuya vida disponía el propietario, carecía de personalidad, era una cosa. La esclavitud constituyó el sistema de trabajo por excelencia bajo el cual la persona del trabajador era propiedad de su amo, que podía comprarlo y venderlo. Todo el tiempo el esclavo estaba a disposición del amo, que alimentaba al trabajador en la medida que estimaba necesario para mantenerlo en condiciones eficientes de trabajo, aprovechando la jornada del esclavo para atender directamente a sus necesidades y caprichos o para producir con fines comerciales. Los ingresos del amo dependían del número de esclavos y de la diferencia entre el producto del trabajo de ellos y el costo de su subsistencia. Esta representa para el amo su costo o inversión, y lo que producía por encima de ello, su excedente o ingreso neto. Cuando la oferta de nuevos esclavos era abundante y, en consecuencia, costaba poco adquirirlos, el amo no necesitaba gastar mucho en mantenerlos, estando en aptitud de darse el lujo de hacerlos trabajar duramente y agotarlos pronto, reponiendo su acervo con nuevas compras. Cuando a consecuencia de la falta de nuevas conquistas o de la decadencia del comercio de esclavos, llegaban a escasear y a ser más costosos, entonces, un-

esclavo, como objeto valioso, requería un trato más circunspecto. El amo, probablemente, tuvo entonces que dar a cada esclavo lo bastante para procrear y sostener una familia.

En Grecia el hombre libre se dedicó especialmente a los asuntos políticos y a los negocios del Estado; la producción se realizaba por los esclavos. La práctica de un oficio fue vista con desprecio por los hombres libres. La propia ciudad de Atenas, tan ponderada por sus instituciones, admitía el trabajo servil, y aunque las leyes de Solón dignificaron el trabajo, los oficios manuales y el comercio fueron abandonados en manos de los esclavos y de los extranjeros. No faltaron, empero, en Grecia artesanos y obreros libres que trabajaban por cuenta propia o mediante un salario determinado. Se tiene noticia que los artesanos griegos se agruparon y constituyeron asociaciones de oficios, bien para actuar en la política, bien con fines de ayuda mutua. A estas asociaciones no preocuparon los problemas de trabajo de sus agremiados, ni los de las personas que tenían a su servicio y que fueron por regla general, esclavos.

Es ya conocida la postura del más grande pensador griego, Aristóteles, respecto de la esclavitud. Justificaba esta institución, argumentando, entre otras consideraciones, que los hombres incapaces de gobernarse a sí mismos debían ser objeto de dominio. En la misma familia, decía, existe un hombre que manda, la mujer que la perpetúa y el esclavo que la sirve. La propia naturaleza, a su juicio, hace a ciertos hombres esclavos, y la esclavitud únicamente se podría abolir si la lanzadera o aguja corriera por sí misma sobre el telar. Los hombres, señalaba el esta

girita, nacen unos para obedecer y otros para mandar.

## 2.- Roma.

Como ya señalamos anteriormente, la sociedad romana, al igual que la de todos los pueblos de la antigüedad, dependía de la institución de la esclavitud. La actividad política y cultural de los hombres libres sólo era posible porque un número muy elevado de seres humanos no gozaban de libertad individual y eran tratados como animales. La civilización antigua se asentaba en la esclavitud, como la nuestra en la máquina.

El asalariado sólo se encuentra excepcionalmente en Roma, siendo la mano de obra suministrada en gran parte por los esclavos. Estos no tenían derecho a salarios, sino a alimentos; si trabajaban fuera de la familia, sus ganancias pertenecían a sus amos, ya que el esclavo carecía de personalidad propia y pertenecía al dueño como si fuera una cosa. Esta situación se modificó durante el Imperio cuando se limitaron paulatinamente los privilegios de los poseedores de esclavos y se facilitó la liberación, sobre todo con el advenimiento del cristianismo. En cuanto a los trabajadores libres, Diocleciano reprimió con pena de muerte a los artesanos que exigían salarios mayores a los fijados por la autoridad como retribución máxima mediante el célebre "edicto sobre el máximo" (Edictum de Pretiis Venalium Rerum), que data del año 301 d. de J.C., coronando la obra de dicho Emperador. Fue la tentativa más reflexiva de la historia concerniente a la reglamentación de precios y salarios. Ahí se determinan los precios máximos no sólo para la venta de mercancías, sino también para el trabajo y servicios prestados por los trabajadores, y aún por los escribas, maestros y médicos. Es fácil adivinar los resultados de -

tal decreto: desaparecieron las mercancías al precio estipulado y se vendieron clandestinamente a otros que no se parecían en nada a la tarifa de los precios máximos.

La única norma que parece referirse a la retribución establecía la fijación de los salarios correspondientes a los miembros de los colegios públicos, que eran corporaciones de artesanos que tuvieron su origen según Plutarco, en el reinado de Numa Pompilio (1), quien las instituyó con el nombre de "collegia" y cuyo fin era establecer una fraternidad profesional y religiosa que se proponía terminar con la división entre romanos y sabinos. No está bien esclarecido si en ellas tenían cabida los asalariados al lado de los artesanos libres, ni cuál ha sido la verdadera finalidad de su creación. Parece que en sus comienzos sólo se componían de trabajadores libres pero que con el tiempo se incorporaron los libertos y aún los esclavos, especialmente en las ceremonias rituales (2). No tuvieron un carácter gremial en el sentido actual, sino mas bien fines de expansión colectiva, a fin de hacer más llevadera la vida precaria de los obreros por me

---

(1) El maestro Mario de la Cueva observa que "el origen de estas organizaciones se encuentra en la reorganización de la Ciudad, emprendida por Servio Tulio, aun cuando Paul Pic (Législation Industrielle), que acude al testimonio de Tito Livio, según el cual Servio Tulio no hizo otra cosa que confirmar los privilegios que algunos "collegia" disfrutaban, lo hace remontar al reinado de Numa Pompilio; esta opinión parece contar en su favor con el hecho de que, en un principio, tenían los "collegia" un carácter mas bien religioso y mutualista que profesional." (Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, pág. 7.)

(2) El tratadista argentino Guillermo Cabanellas sostiene que "los colegios romanos estaban establecidos de acuerdo a un orden profesional y existían colegios formados por hombres libres, por libertos y por esclavos, como también colegios femeninos." (Derecho Sindical y Corporativo, Tomo I, pág. 20.)

dio de festejos, ceremonias religiosas y funerarias (3).

Indudablemente que el movimiento de expansión-político militar que realizó el Estado romano, trajo por consecuencia la ocupación de territorios convertidos en provincias y - dio a Roma, a medida que la conquista avanzaba, un considerable y casi alarmante número de esclavos. La afluencia poderosa de prisioneros convertidos en esclavos, debía incidir necesariamente sobre el envilecimiento de los salarios y la miseria del artesanado que formaba parte de los colegios, que se convirtieron en un instrumento de los políticos que agitaron la vida de Roma en los últimos tiempos del régimen republicano. Julio César resolvió suprimir la mayoría de esas asociaciones hacia el año 67 a. de J.C., - pero a la muerte del dictador, los colegios volvieron a renacer, reanudando su intervención en las luchas políticas del segundo - triunvirato. Cuando Augusto triunfó y eliminó a sus rivales, resolvió que sólo podían existir aquellos colegios que fueran expresamente autorizados por el poder público, y aún así los sometió - mediante una "lex julia", a una rigurosa reglamentación y vigilancia.

Después de Augusto, a partir del siglo I d. de J. C., y realizada la conquista del mundo antiguo, debió seguirse

---

(3) En cierto modo se parecen a las corporaciones de la Edad Media, pero se distinguen de ellas en algunos puntos importantes: - la asociación no inspeccionaba la calidad laboral de sus miembros; no había tarifas ni nada similar; las asociaciones profesionales de la antigüedad tenían como fin primordial el establecimiento de las relaciones armoniosas entre sus miembros y se prestaban ayuda mutua cuando la necesitaban. La asociación cuidaba lo relativo a sus miembros, entre otras cosas, que tuvieran funerales decorosos y como muchos de ellos no tenían parientes próximos ni hogar, la asociación les servía de casa y de familia, en su vida y en su muerte.

una nueva política con respecto a los colegios, como consecuencia de la disminución de la esclavitud. La "pax romana", prolongada por mucho tiempo en el Imperio, redujo naturalmente el número de prisioneros de guerra que se transformaban en esclavos: los grandes conquistadores, y la caza de esclavos, como corolario, había terminado; por otra parte, la costumbre de hacer manumisiones se generalizó por razones distintas, pero especialmente, por la propagación del cristianismo y el aspecto humanitario de los estoi--cos. Lógico es que esta disminución de esclavos trajera aparejada la reaparición del artesanado libre. Desde la época de Trajano y más tarde de Antonio y Valentiniano, los emperadores volvieron a otorgar privilegios a los "collegia" y por fin, Alejandro Severo organizó colegios correspondientes a cada clase de oficios, dando les una minuciosa reglamentación (4) (5).

De esta manera, si bien los colegios quedaron en libertad de darse sus estatutos, estuvieron en cambio, bajo la sujeción y dependencia del Estado, el cual se sirvió de ellos para poder realizar el dominio de todas las actividades laborales. Por lo pronto, en adelante y conforme a esta reglamentación, el ciudadano perdía su libertad para elegir o abandonar su profesión;

---

(4) "Los colegios romanos -opina Guillermo Cabanellas- que aparecen ya consagrados en un texto legal desempeñaron un importantísimo papel, llegando a constituir una verdadera fuerza por su número, organización, atribuciones y privilegios que alcanzaron; tenían ciertas prerrogativas políticas, contándose como organismos del Estado, existiendo al mismo tiempo, otros que estaban encerrados dentro del círculo de sus atribuciones profesionales." (op. cit., págs. 19 y 20.)

(5) "pero ni aun en esta última época -a juicio del maestro de la Gueva- llegaron a constituir verdaderas corporaciones de artesanos, pues continuó predominando sobre el interés profesional el espíritu religioso y mutualista." (op. cit., pág. 7.)

en el futuro, el hombre libre deberá seguir la profesión u oficio de su padre. Si los obreros trabajaban en ciertas manufacturas - del Estado, como la fabricación de materiales de guerra, minas y canteras, obras públicas, acuñación de monedas, etc., no podían abandonar su trabajo y para que siempre se los pudiese identificar, se los marcaba a fuego. Por fin, la falta en que pudiera incurrir cualquiera de ellos, implicaba la responsabilidad solidaria de todos sus compañeros.

Los colegios no podían instituirse ni disolverse sin autorización, la cual, por otra parte, podía ser decretada en cualquier momento por la autoridad; en cambio, los componentes podían discutir y aprobar libremente los estatutos, siempre que no fuesen contrarios al orden público y leyes del Estado.

En los colegios existía una jerarquía de tres grados: los simples miembros que podían ser esclavos, los oficiales electivos encargados del cuidado de los intereses sociales - (decuriones, curadores, procuradores, etc.) y en fin, los primeros magistrados (quinquenales, magistrii, etc.) que presidían todas las deliberaciones (6).

Los colegios tenían carácter religioso, ejercían funciones de asistencia a los socios y a sus familiares y, -

---

(6) "Los colegios tenían sus autoridades, magistrados de las corporaciones elegidos por los miembros de las mismas y reclutados en el seno del mismo colegio, los cuales juzgaban dentro de su jurisdicción los delitos profesionales. Señala Martín Saint-León que la jerarquía corporativa tenía en Roma tres grados: a) los diversos funcionarios elegidos, encargados de los intereses sociales (cuestores, curadores, sindicos); b) los simples miembros del colegio o colegiados; y c) los diversos magistrados del colegio que presidían las deliberaciones." Guillermo Cabanellas, op. cit. pág. 20.

sobre todo, intervenían para asegurar al miembro fallecido la celebración de funerales honrosos y el cumplimiento de los rituales. Notable es, por otra parte, la ausencia de una función profesional verdadera y propia, como así también, la ausencia de un régimen jurídico de trabajo.

Lejos de estimular el trabajo libre, el Bajo Imperio se dedicó más bien, a colocarlo en el nivel del trabajo servil. Considerando las labores industriales, no como un derecho que se debía proteger, sino como un servicio cuyo cumplimiento se podía exigir, los emperadores llegaron lógicamente a hacer de las diversas profesiones, tantas funciones de estado obligatorias y de aquellos que las ejercían, siervos del oficio, sin que jamás se preocuparan de la condición material o moral del artesano o del asalariado. Y, como lo recalca Pic (7), se buscaría vanamente un rastro en las leyes romanas de disposiciones protectoras del trabajo.

## B.- EDAD MEDIA.

### 1.- Las Corporaciones.

Las invasiones bárbaras destruyeron no sólo la estructura material impresa en Europa por la civilización romana, sino también el sistema político y social del Imperio. La falta de caminos, la pobreza de las ciudades que resistieron el ataque de los bárbaros, la introducción de nuevos elementos étnicos, dieron muerte a la economía floreciente de la época romana. El aislamiento, la falta de comercio, la carencia de materia prima que ca

---

(7) Paul Pic, "Législation Industrielle", págs. 69 y ss.

racterizan los tiempos medievales, especialmente hasta el siglo X o XII, han dado a Europa un nuevo sistema político y social, el feudalismo, y una economía local. La producción sólo podía abastecer a la población que vivía al rededor del castillo feudal, o del monasterio; en las reducidas ciudades de los primeros siglos de la Edad Media, la economía también tiene un carácter local, familiar, ya que la producción y el consumo se realizan únicamente dentro del mismo núcleo social.

Pero a partir del siglo X, se van anotando cambios paulatinos en la situación política y social de Europa; así, por ejemplo, en Francia, la reyesía comienza su lucha de predominio sobre los señores feudales con la consiguiente disminución de sus privilegios. Por otra parte, las cruzadas que agitaron a los cristianos para recuperar el Santo Sepulcro, tuvieron una gran influencia en la política y en la economía medieval.

Si el fin primordial de este movimiento no se cumplió, o sólo se realizó parcial y temporariamente, sus consecuencias económicas en cambio, fueron importantísimas y se tradujeron, por lo pronto, en la reanudación del comercio entre el oriente y el occidente, entre Asia y Europa, lo cual, a su vez, propendió al desarrollo de la industria de ciertas ciudades europeas y al enriquecimiento de otra clase social: los comerciantes. Por otra parte, la industria familiar desapareció para ser sustituida por otra más amplia que guardó relación con las necesidades y exigencias de la población; constituye, lo que algunos autores denominan "economía de la ciudad", y en la que aparece ya la división del trabajo, lo cual facilitará la formación de distintos --

oficios. Individualizados estos oficios, los hombres que practican una misma profesión se unen en corporaciones para mejor defensa de sus intereses. Como el desarrollo del comercio y de la industria aún no ha tomado el carácter de vastos alcances, y las actividades se circunscriben en muchas ocasiones a una región determinada, para evitar una competencia que pudiera ser ruinosa para sus intereses, los que trabajan en un oficio determinado constituyen grupos o asociaciones que reglamentan la actividad que ejercen, con toda minuciosidad. Nace así el régimen corporativo.

"Bücher ha denominado a esta forma de producción "sistema de clientela", expresión atinada, pues, los clientes los tiene también la industria moderna, en cuanto se quiere significar que la producción estaba limitada a los conocidos, al vecindario y que la elaboración de los productos se hacía a medida que se presentaban los pedidos. La circunstancia de que se trabaja para personas conocidas y lo reducido del mercado, explican el celo y orgullo puestos por las corporaciones en la calidad de sus productos, cada uno de los cuales llevaba el sello de su autor, a diferencia del producto de la fábrica que es absolutamente impersonal; tampoco pudo extenderse entre el artesanado medioeval la idea de lucro que caracteriza la economía capitalista y, por el contrario, predominó el ideal de ganancia lícita." (8)  
(9)

---

(8) Mario de la Cueva, op. cit., pág.10.

(9) "Dos tesis -nos dice Cabanellas-, diametralmente opuestas, - circulan en torno a las corporaciones de oficios. Las concepciones ideológicas, de partido, han influido poderosamente en las diversas facetas que la corporación ofrece, y así, como atinadamente señala Contenso (Sindicats, Mutualités, Retrités; pág. 37), "a los ojos de algunos la corporación de oficio del antiguo régimen, es una asociación de patronos artesanos, agrupación puramente económica, cerrada, celosa de sus monopolios, temiendo toda concurrencia de los recién llegados y defendiendo, paso a paso, sus privi-

Después del siglo XI, las corporaciones aparecen en toda Europa y son conocidas en Francia, con el nombre de "corps de métier"; en Inglaterra, las primeras corporaciones que se mencionan, recibieron el nombre de "craft-gilds", hacia el año 1100 y reunieron especialmente a los tejedores de Londres y Oxford; en Alemania, podemos mencionar las "guildas" (10) de tejedores de Maguncia, y de pescadores de Worms; en Italia, las corporaciones alcanzaron su apogeo con el desarrollo de la vida comunal.

Es claro que la constitución organizada de las corporaciones, así como su influencia en el desarrollo de la vida de la ciudad, varían de acuerdo al lugar y a las costumbres, sufriendo transformaciones con el tiempo.

De todos modos, cabe señalar que sus características son distintas de los colegios romanos, en su forma y en los fines que persiguen; la corporación es una institución que responde típicamente a las modalidades de la economía de la época. Tampoco podemos, por consiguiente, compararlas con los actuales sindicatos, ni sería lógico sostener la conveniencia de su reimp-

---

legios, hasta el día en que los principios igualitarios de la revolución pesan sobre ella. Para otros, al contrario, la corporación es el tipo del trabajo, donde patronos y obreros encuentran, clase de taller familiar de carácter patriarcal, una reglamentación del trabajo, la que asegura, con la fijación de salarios, un juego normal de la producción. Para estos últimos esta institución, limitando las necesidades del consumo, tiende a suprimir el paro, y da, además, ayuda y asistencia en caso de enfermedad, de invalidez o de vejez." (op. cit., págs. 41 y 42.)

(10) Procede de la voz alemana "gelten", valor, según unos, mientras que otros autores afirman que su origen está en la voz anglosajona "gilta", derivada del vocablo alemán "gelt" o "helt", cuyo significado es deuda, sacrificio.

plantación en la época contemporánea, puesto que no responden a la sociedad y a la economía de hoy.

Pic define a la corporación, como una asociación de artesanos del mismo oficio residentes en una ciudad que ejerce el monopolio resultante de la homologación de sus estatutos y reglamentos, ya sea por la municipalidad, por la autoridad señorial o por la real. Constituye la corporación, señala el autor citado, un sindicato obligatorio puramente patronal dirigido por los artesanos que han sido elegidos entre sus iguales (11) - (12).

Este carácter patronal que reviste la corporación debe ser recalcado, porque en él reside una de las más grandes diferencias con los gremios o sindicatos actuales que ligan a los obreros para la defensa de sus intereses. Los obreros de la Edad Media no pertenecían a la corporación, ni tuvieron con ella relación alguna ni han representado en su vida ningún papel. Mas bien, en tren de buscar alguna similitud, podríamos encontrar analogías entre las corporaciones, con nuestras asociaciones o sindicatos patronales.

Por otra parte, debemos tener en cuenta, que -

---

(11) Paul Pic, op. cit., págs. 59 y 60

(12) El maestro de la Cueva observa atinadamente que "numerosos autores sostienen que la corporación estaba integrada por tres grupos de personas, maestros, compañeros y aprendices. Esta estructura no corresponde a la verdadera realidad, pues debe verse en la corporación una unión de pequeños talleres o pequeñas unidades de producción, cada una de las cuales es propiedad de un maestro, a cuyas órdenes trabajan uno o más compañeros, llamados también oficiales y uno o más aprendices. La corporación es una unión de pequeños propietarios y de asimilarla a alguna de las uniones modernas, habría que considerar a las patronales." (op. cit., - - pág. 10.)

la fábrica o empresa industrial de la época contemporánea, no existió en la Edad Media. La producción se llevó a cabo en pequeños talleres pertenecientes al "maestro", miembro de la corporación, asistido por los oficiales y los aprendices. La autoridad del maestro era absoluta sobre sus subordinados.

Los fines principales de la corporación, consistían en la defensa de los intereses de la profesión, reglamentando las actividades de sus miembros y amparándolos de las intrusiones de terceros, impidiendo que los extraños realizasen el mismo trabajo del oficio. Como entre los miembros de la corporación existía una verdadera igualdad, para evitar que ella pudiera ser desnaturalizada, se prohibía la competencia (13).

Para su funcionamiento, las corporaciones dictaban estatutos que eran la ley que regía su desenvolvimiento, organización interna y además fijaban las condiciones de trabajo. En esta forma, la profesión misma dictaba las disposiciones de aplicación general a sus miembros. Dichos estatutos eran discutidos y aprobados por el concejo de los maestros, a cuyo cargo estaba también la fijación de los precios, la regulación del trabajo, la admisión de nuevos miembros, etc.; en una palabra, la corporación tenía el control de la producción (14). A este respecto, el-

---

(13) La corporación, además de autónoma, "era una persona jurídica y moral, que podía poseer bienes, contratar, estipular, estar en justicia, como dice la Ley francesa en vigor, por intermedio de sus representantes, síndicos o procuradores." (A. Unsain; "Legislación del Trabajo")

(14) Se debe a Etienne Boileau la extraordinaria labor de codificación y revisión de todos los estatutos de las corporaciones, obra iniciada en la sexta década del siglo XIII; a él se le atribuye el libro de los oficios que es, en realidad, la codificación de los usos y reglamentos en vigor, entonces en París (1200).

maestro de la Cueva establece la diferencia del régimen corporativo medioeval con los modernos sistemas de la economía libre y la economía dirigida:

"El régimen de la Edad Media difiere de la economía libre, en que la producción se encuentra minuciosamente reglamentada y de la economía dirigida, en que la reglamentación no procedía del Estado, sino de los mismos productores." (15)

Cada corporación estaba formada por oficios diferentes y sus componentes no podían realizar otros trabajos que los específicos. Por esta causa, hubo frecuentes pleitos entre las distintas corporaciones; así, los sastres sólo podían vender la ropa que hacían y no trajes usados, pues, esto, era ocupación de los ropavejeros; los fabricantes de rosarios no podían hacer las cuentas con que aquéllos se confeccionaban

Se formaba parte de la corporación únicamente cuando se poseía un título de maestro y era aceptado por los demás miembros. El título pasaba en herencia a los hijos mediante el cumplimiento de algunos requisitos, y aun podía ser dejado en dote a las hijas para que fuese ejercido por el marido. Con estas disposiciones, se impedía que nuevos elementos pudiesen entrar en la corporación, aun cumpliendo con todas las etapas de la vida profesional.

Bajo la dirección del maestro, trabajaban los compañeros y aprendices, constituyendo cada una de estas actividades, una verdadera jerarquía profesional perfecta y minuciosamente reglamentada en los estatutos corporativos. El número de aprend

---

(15) Mario de la Cueva, op. cit., pág. 10.

dices que trabajaban bajo la dirección de un maestro, era limitado; generalmente, no pasaban de dos, y a veces en época de crisis, se prohibía el aprendizaje por varios años. Por lo común, se comenzaba a actuar en calidad de aprendiz desde los siete años de edad. El aprendiz debía ayudar a su maestro en las tareas que éste le requiriese. En cambio, recibía de él, la instrucción adecuada para desempeñar el oficio.

El aprendiz debía inscribirse en un registro de la corporación y pagar la tasa establecida. Por lo general, el aprendiz vivía en casa de su maestro y no recibía remuneración por su trabajo; hasta era corriente que los padres del aprendiz abonasen al maestro una retribución como precio de la enseñanza que le impartía, siendo la duración del aprendizaje variable, según los gremios, podía llegar desde uno, hasta ocho años.

Después de un examen ante miembros de la corporación, el aprendiz se convertía en oficial ("compagnon" se le denominaba en Francia), y debía inscribirse en un nuevo registro, pagando un nuevo derecho.

El oficial se colocaba al servicio del maestro o patrono que debía retribuir su trabajo; pero sus tareas se realizaban bajo una absoluta subordinación. No podía pasar a desempeñar otro oficio, a menos que se sometiera a un nuevo período de aprendizaje, ni tampoco podía abandonar la ciudad.

Después de transcurrir un período que se prolongaba por muchos años, variable según los casos y estatutos, el oficial podía rendir examen haciendo su obra maestra; recién, entonces, estaba en condiciones de ser aceptado como patrono. Como-

una excepción a este régimen, Pic (16) anota el caso del oficial que llegaba a casarse con la hija o viuda del maestro; se liberaba por esta circunstancia, del tiempo que le faltase para cumplir el período como oficial.

Por lo que respecta al salario que percibían los oficiales, fue objeto de amplias y minuciosas reglamentaciones y, en algunos casos, se le determinaba legalmente. También se prohibía el trabajo nocturno y en días festivos, y se dictaron restricciones para el trabajo de las mujeres y los niños (17).

Algunos autores han visto en estas reglamentaciones medioevales, una legislación del trabajo precursora de la actual, pero este juicio es erróneo y ello queda demostrado a poco que se penetre en el sentido y los propósitos perseguidos por aquellas reglamentaciones.

Nuestro Derecho del Trabajo se propone la tutela y protección de quien presta su actividad a otro en forma subordinada, limitando la libertad del empleador para imponer su sola voluntad en la relación de trabajo; en este sentido, las disposiciones de la ley, limitando la jornada de labor o estableciendo días o períodos de descanso, o prohibiendo o restringiendo el tra

---

(16) Paul Pic, op. cit., pág. 72.

(17) La peste, que en 1349 diezmo la población de Europa, hizo que los salarios se elevaran considerablemente por la falta de mano de obra. El libro de los Oficios omite mencionar los salarios que deben ser pagados a los compañeros (oficiales), los que, según Martin Saint-León (Histoire des Corporations des Metiers - depuis leurs Origene jus'q'a leur Suppressions en 1791) eran, para el período de 1290 a 1300, en París, de diez a ocho denarios parisienses, o sea, un franco con cincuenta al poder intrínseco del dinero, y seis francos si se considera su valor de cambio comparado al de la moneda moderna.

bajo de niños y mujeres, etc., tienen un carácter imperativo en beneficio del trabajador. En cambio, las disposiciones que hemos citado, emanadas de las propias corporaciones, fueron hechas en interés de la clase patronal. Los salarios fueron fijados obligatoriamente, no tanto con el fin de cumplir con el concepto moralista que la iglesia predicaba ni de que fuesen equitativos, sino para evitar que la libre concurrencia permitiese alterar el precio de los artículos manufacturados como consecuencia de una mano de obra más barata.

La prohibición del trabajo nocturno se fundó en que el mismo no se podía realizar en buenas condiciones por falta de luz y no por razones de higiene y salud de los obreros. La misma prohibición de trabajar en días festivos tenía por objeto evitar una sobreproducción que redundase en la disminución de los precios.

Por último, de haber existido en la Edad Media una legislación protectora del trabajador, se le hubiese dado a éste, el arma legal para hacer valer sus derechos correspondientes. Nada de eso existió y si las corporaciones tuvieron funciones judiciales, ellas fueron ejercidas exclusivamente por los patronos, sin que los oficiales tuvieran participación alguna.

El patrono ejercía una verdadera autoridad sobre sus oficiales. A partir del siglo XIII, la reacción de éstos pretendió ejercerse mediante la unión de los oficiales en sociedades denominadas en Francia "associations compaignoniques" y -- "yesselenverbaende", en Alemania o "confraternidades", en Italia. Existieron también en otros países; así, Altamira las encuentra -

las encuentra en Valencia. Estas asociaciones tuvieron en un principio carácter mutualista y fraternal, pero más tarde tomaron la defensa de los intereses de su clase en contra de los patronos. - Perseguidas por la ley y los poderes públicos, debieron actuar secretamente, aun cuando en numerosos casos provocaron conflictos - entre maestros y oficiales, pero terminaron sucumbiendo ante la - fuerza de sus oponentes.

"Los gobiernos, viendo un movimiento revolucionario, - al igual que hizo la burguesía del siglo pasado con - los sindicatos de trabajadores, las prohibieron y persiguieron severamente, razón por la cual su influencia en el desarrollo del Derecho del Trabajo fue relativamente escasa." (18)

#### C.- EDAD MODERNA.

##### Decadencia y Supresión del Sistema Corporativo.

El sistema corporativo tuvo su explicación y - conveniencias dentro de la economía medioeval. Respondía al sistema de la economía de la ciudad, donde la industria se desarrollaba en el taller del maestro, en un ambiente casi familiar y en un medio social y político que se funda en la jerarquía en todos los aspectos de la vida. La superposición de escalas que constituyen la fisonomía del régimen feudal, y que suponía la delimitación de funciones, existió también en el régimen de trabajo con una minuciosa reglamentación. El aprendiz, el oficial, el maestro, constituyen también los tres escalones del régimen de trabajo; en realidad, pues, existe una armonía entre todos los elementos y las instituciones que caracterizan la Edad Media.

---

(18) Mario de la Cueva, op. cit., pág. 10.

Pero los cambios que se operan en la Edad Moderna, producen el estancamiento de las corporaciones. El señor feudal cede ante los avances del poder real y, como consecuencia de ello, el orden político se renueva con la aparición de los grandes Estados. El desenvolvimiento de nuevas rutas al Oriente, la aparición del continente americano con sus inmensas riquezas, producen una verdadera revolución espiritual y económica que se acentúa con el progreso de la técnica y de las ciencias y que constituye el paso de la Edad Media a la Edad Moderna. Esta profunda revolución económica de la Edad Moderna, transforma también el sistema de producción y el de distribución, ya que de local o de ciudad, se torna en producción y distribución nacional. La conquista de colonias, la creación de vastas marinas mercantes, buscarán mercados en el exterior para la colocación de los productos. He aquí el antiguo sistema de la economía de la ciudad, sustituido por el nuevo concepto de la economía nacional.

"Se fue cuarteando poco a poco aquella sociedad -expone Harold J. Laski- en que la posición que guardaba cada persona era, usualmente, definida, el mercado sobre todo local, la cultura y la ciencia mas un lujo - que actividades profundas; en que el cambio por lo común acontecía de un modo inconsciente y, en principio, no era bien recibido; los preceptos religiosos, que muy pocos ponían en duda y nadie con buen resultado, gobernaban las costumbres; donde había escasa acumulación de capitales y las necesidades de un mercado doméstico dominaban la producción." (19)

El sistema corporativo, con sus monopolios, con su exclusivismo, con su reducida producción, no podía encua-

---

(19) Harold J. Laski, "El Liberalismo Europeo", pág. 13.

drar en un sistema económico de mayor amplitud que el medioeval.-

"Pero en lugar de evolucionar con las nuevas necesidades de una civilización más refinada, la corporación se concentró en si misma, se hizo retrógrada y sólo quiso mantener su monopolio. Y entonces, para conservarlo, adaptándose al medio, se transformó en un instrumento de opresión para los maestros." (20)

Con la aparición de nuevos mercados en el comercio, interviene un nuevo factor en el desenvolvimiento económico: es el comerciante, que, sin producir mercaderías, interviene en el desarrollo de la industria al proveerla de materia prima y también al adquirir la producción. La aparición de este nuevo elemento origina una seria dificultad para encuadrarlo dentro del sistema corporativo cuando no es productor, que se resuelve creando el oficio de comerciante, que a la larga y mediante su poderío económico habrá de dominar a los verdaderos productores que, en adelante, dependerán de aquéllos.

"El banquero, el comerciante, el industrial, reemplazaron al terrateniente, al eclesiástico y al guerrero como tipos de influencia social predominante." (21)

Por debajo de los productores y de los comerciantes se encuentran los trabajadores que fueron dominados por ambas clases.

Otro inconveniente surge para el sistema corporativo. Los estatutos que tan minuciosamente reglamentaban el sistema y métodos de trabajo, no admiten los adelantos de una nueva técnica ni los progresos científicos; vienen de esta manera a

---

(20) Paul Pic, op. cit. pág. 66.

(21) Harold. J. Laski, op. cit., pág. 13.

constituir un obstáculo para el desarrollo de la industria. Por ello fue que frente al sistema rutinario de la corporación, apareció en Francia, bajo el reinado de Enrique IV, una nueva forma de industria, la manufactura real, que adopta los nuevos métodos en la producción y que a juicio de Paul Durand, "en las manufacturas las condiciones de trabajo se caracterizan por una mezcla de liberalismo y de rigor." (22) (23)

A medida que avanzaba la Edad Moderna, el sistema corporativo se convierte en un elemento regresivo de la producción; constituye un monopolio que usufructúan en ciertas ocasiones los pocos miembros que forman la corporación, quienes fijan los precios a su capricho; impide el desarrollo de la industria y es, en fin, un continuo semillero de pleitos y conflictos, no solamente entre patronos y oficiales, sino entre los mismos patronos.

La decadencia y la ineficacia de las corporaciones reconocida con anterioridad en Inglaterra, donde ya en 1545 se prohibió que las guildas pudieran poseer bienes, decretándose la confiscación de sus propiedades, constituye el punto esen-

---

(22) Paul Durand, "Traité de Droit du Travail", Tomo I, pag. 46.

(23) La manufactura real obedece a la necesidad que la monarquía tenía de incrementar las nuevas industrias. Este tipo de trabajo ofrecía atractivos a los trabajadores, entre los que se encontraba, el hecho de que no existían estatutos ni la reglamentación rígida del sistema corporativo; no existían las escalas necesarias de aprendizaje y oficialía, además de que ofrecía mejores oportunidades a individuos inteligentes y activos. Con el objeto de incrementar estas nuevas industrias, se atraía a los trabajadores mediante estímulos pecuniarios, exención de impuestos y de obligaciones públicas, entre otras, la relativa a la milicia.

cial que más tarde sirvió de base al liberalismo económico para--  
bregar por la supresión de la institución. En 1758, Quesnay, en -  
sus "Maximes de Gouvernement", reclamaba la libertad de la indus-  
tria y del comercio; otros autores sostienen que el monopolio cor-  
porativo es una de las causas de los altos precios y proponen su  
abolición; en Inglaterra, Williams Stafford combate a los gremios  
porque los considera un obstáculo al desarrollo industrial. A la-  
vez, los filósofos reclaman el reconocimiento de la libertad de -  
trabajo.

La burguesía participa de las ideas liberales  
que sostienen los economistas y filósofos, porque le ofrece una -  
excelente arma para el triunfo de sus intereses, y también al -  
igual que aquéllos, reclama la libertad de trabajo, porque ella -  
le permitirá un mayor desenvolvimiento económico y junto con la -  
libertad del Estado. (24)

Por fin, el desastre económico de Francia -  
obligó al rey Luis XVI, a llevar al Ministerio a uno de los más -  
ilustres economistas, Turgot, quien en 1776, promulgó el célebre-  
edicto que lleva su nombre, suprimiendo las corporaciones (a ex-  
cepción de cuatro), anuló los estatutos y permitió el libre ejer-  
cicio del trabajo, arte u oficio que fuere del agrado de cada -

---

(24) Expresa Méndez Calzada, refiriéndose a este punto, que "inge-  
nuamente se creyó que estableciendo la libertad absoluta de traba-  
jar, de contratar cada uno individualmente sus servicios, el tra-  
bajo humano estaba garantizado y el trabajador redimido. La expe-  
riencia del siglo XIX nos ha demostrado lo erróneo de semejante -  
creencia. Las nuevas formas económicas de la producción, la compe-  
tencia, el exceso de brazos, la asociación de capitales, el maqui-  
nismo, el ansia cada vez mayor de lucro, la miseria, constituyen-  
factores que conspiran contra la absoluta libertad de trabajo." -  
("El Contrato de Trabajo", pág. 23.)

uno. (25)

"Mientras que para la Edad Media la idea de adquirir riquezas estaba limitada por un conjunto de reglas - morales impuestas por una autoridad religiosa, de - 1500 en adelante tales reglas, y las instituciones, - hábitos e ideas de ellas dimanados, se juzgan improcedentes. Se los tiene nada más como restricciones.- Se los elude, se los critica, se los abandona francamente, porque sólo sirven para estorbar el aprovechamiento de los medios de producción. Hacen falta nuevas concepciones que legitimen las nuevas oportunidades de riqueza que se han venido descubriendo poco a poco en las épocas precedentes. La doctrina liberal es la justificación filosófica de las nuevas prácticas." (26)

Pero Turgot fue víctima de la reacción de los privilegiados y debió retirarse del poder; las corporaciones fueron reestablecidas poco tiempo después por una nueva organización que les dio Clugny, pero en realidad, entraron en un período de decadencia y de desorden, hasta que en 1791 se les condenó definitivamente a muerte. En efecto, la ley francesa del 17 de marzo de 1791, decretó: "A partir del primero de abril próximo, todo hombre será libre para realizar el negocio o ejercer la profesión, - arte u oficio que le agrade, pero estará obligado a tener una patente, pagar los impuestos correspondientes y a conformarse a los reglamentos de policía que rigen y que pueden regir." (27)

En Italia, el movimiento contra las corpora--

---

(25) Véase Paul Durand, op. cit., pág. 57.

(26) Harold J. Laski, op. cit., pág. 19.

(27) Véase Paul Durand, op. cit., pág. 62

ciones sufrió un proceso semejante al ocurrido en Francia. En 1762, Constantini sostuvo la libertad de ingreso a los gremios y Beccaria, al igual que otros autores expresó que las corporaciones sólo constituían un acicate de malas pasiones y una ocasión continua para deplorables litigios. Como consecuencia del triunfo de estas ideas, se suprimieron los gremios en Lombardía en 1771 y en Sicilia en 1786. Fundamentando la abolición de las corporaciones en los Estados pontificios en el año de 1801, el Papa Pío VII decía: "Una institución que embaraza en tal alto grado el genio de la industria y que por sí misma tiende a disminuir y restringir el número de fabricantes, artesanos y vendedores, no parece que pueda encontrar puesto en el plano de las reformas, a las cuales, en vista del bien público habíamos sometido a la legislación económica de nuestro Estado, la cual, por vicisitudes de los tiempos y por el cambio de las circunstancias había quedado en su mayor parte discordante con los principios del bienestar público y privado."

Sucesivamente y como consecuencia del triunfo de las ideas liberales, el sistema corporativo fue abolido paulatinamente en distintas naciones.

#### D.- EL INDUSTRIALISMO Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Desde fines del siglo XVIII en Inglaterra y a partir del siglo XIX en Europa y el resto del mundo, las condiciones de la economía se transformaron radicalmente como consecuencia de una serie de factores, especialmente, la aparición del maquinismo que revoluciona la producción y la concentración de ma

sas de trabajadores en los centros industriales. La producción en gran escala obtenida por medio de las máquinas produce la desocupación de inmenso número de trabajadores y esta situación se acentúa por la circunstancia de que los patronos utilizan niños y mujeres en las tareas. Desocupación y miseria es el cuadro de las clases obreras en los primeros años del siglo XIX. La idea de que la máquina es la enemiga del obrero se comprueba con las medidas que el gobierno inglés debió tomar con los destructores de aquéllas, estableciendo penas que llegaron hasta la muerte. El obrero, después de la revolución francesa se encontró desamparado frente al industrial, que impuso sus condiciones de trabajo, sin que el Estado interviniera para nada en su regulación.

El triunfo del liberalismo económico con la revolución francesa, encubrió falsamente los principios de la libertad y de la igualdad entre los hombres. Esta idea se encuentra claramente expresada en un párrafo de la obra del maestro de la Cueva:

"Los hombres son por naturaleza libres e iguales, tal es la esencia de la doctrina rousseauiana; no obstante, agrega el filósofo ginebrino, la mayor parte al nacer, se encuentran encadenados. Hubo una época en la historia de la humanidad en que los hombres vivieron en estado de naturaleza, esto es, de acuerdo con el principio de la igualdad de derechos; no existía ningún poder sobre de ellos, menos el dominio del hombre por el hombre, pues la libertad y la igualdad eran los únicos principios que regían sus relaciones. Esta situación desapareció con la creación de la propiedad privada, pues en el momento en que un hombre dijo, esto es mío, y excluyó del goce de la cosa a los demás, se perdieron la libertad y -

la igualdad. Si esto era la realidad natural, es preciso, dice Rousseau, encontrar una nueva forma de sociedad en la cual el hombre entregándose a todos, no se entregue, en realidad, a nadie y permanezca tal - libre como antes, tan libre como lo es de acuerdo - con su naturaleza. La libertad del hombre será la - finalidad de la nueva organización social, la que, - para poder realizarse, exige la previa destrucción - de las cadenas que ligan a los hombres. ¿Eran estas - las cadenas de la propiedad privada? Así se desprende del Discurso sobre los Orígenes de la Desigualdad entre los Hombres; pero en el Contrato Social, que - fue la obra que guió a Francia, nada se encuentra - que hubiera podido orientar a la revolución.

El pensamiento de Rousseau quedó reducido a - una fórmula que la burguesía llenó con la estructura económica que se había venido formando; las fuerzas - económicas se impusieron una vez más al pensamiento. La libertad por la que luchó la burguesía fue únicamente la que exigían las tendencias económicas en - boga." (28)

Bajo este ropaje liberal, la burguesía vencedora pudo imponer al obrero que necesitaba trabajar, las condiciones que convenían a sus intereses. Aparentemente, o mejor dicho, - teóricamente, el obrero era un ser libre e igual a su patrono - con quien debía acordar las condiciones en que desempeñaría sus - tareas. Pero la realidad era otra, desafortunadamente; el obrero - debía aceptar necesariamente lo que el patrono le ofrecía, so pena de sucumbir en la miseria. El Estado no podía ni debía intervenir en la relación de trabajo, pues la fórmula liberal del - - - "laissez faire, laissez passer", no admite reglamentaciones y la-

---

(28) Mario de la Cueva, op. cit., pág. 12.

legislación no tiene otro fin que el de respetar el orden y las leyes naturales, entre las cuales se encuentra la libertad. (29)

"Como regla, aunque con excepciones, el liberalismo se ha mostrado simpático a los derechos de los grupos minoritarios y al de la libre asociación. Ha mirado con desconfianza las cortapisas a la libertad de pensamiento y todo intento de impedir, mediante la autoridad del gobierno, el libre juego de las actividades individuales." (30)

El liberalismo económico avanza más aún. La burguesía que logró abatir el sistema corporativo, conocía la historia de los conflictos ocurridos con los trabajadores y la tendencia de éstos a formar asociaciones en defensa de sus intereses. De ahí que la Ley Chapelier de 1791 no implique otra cosa que poner a cubierto al capitalismo de toda fuente de oposición a su acción. En la exposición de motivos de la referida ley, se expresa: "Debe sin duda permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, celebrar asambleas, pero no se les debe permitir que el objetivo de esas asambleas sea la defensa de sus pretendidos intereses comunes; no existen corporaciones en el Estado y no hay más interés que el particular de cada individuo y el general; no puede permitirse a nadie que inspire a los ciudadanos la creencia en un interés intermedio que separe a los hombres de la cosa pública por un espíritu de corporación."

---

(29) Partiendo de esta base, Bernard Lavergne define al liberalismo con "un régimen que caracteriza no un modo de atribución del beneficio, sino el grado de iniciativa y autonomía permitidos por los poderes públicos a los particulares." ("Essor et Decadence du Capitalisme", pág. 46.)

(30) Harold J. Laski, op. cit., pág. 15.

"La naciante burguesía -observa atinadamente el eminente profesor inglés Harold J. Laski- ve en una autoridad central fuerte la mejor garantía para su propia conservación, la mejor esperanza de su propia prosperidad. Los príncipes reconocen el valor de esa alianza; y su legislación es, en gran parte, un esfuerzo deliberado para establecer las condiciones que la burguesía requiere. El Estado será tanto más poderoso cuanto mayor sea la riqueza que la burguesía logre alcanzar. El príncipe debe animar y proteger a los fabricantes, darles paz y justicia rápida y barata, y una clase obrera disciplinada y educada para el trabajo.

Toda tendencia de la política -continúa en su exposición- es hacer un Estado que responda a las necesidades del negociante. Laffemas daba tan sólo expresión viva a la visión del nuevo negociante cuando recomendaba que una Cámara dominada totalmente por patronos fijara los salarios en arbitraje obligatorio." (31)

El principio de libertad individual unido íntimamente con el de la igualdad, así concebido, impidió por mucho tiempo la formación de la legislación tutelar del trabajo. Tal como lo entendía el liberalismo, el trabajo es una de las tantas manifestaciones de la libertad del individuo y, por consiguiente, el Estado no debe intervenir en las relaciones de carácter laboral entre los hombres, salvo lo que disponga respecto a ellas el Código Civil. En esas condiciones, resulta fundada la conclusión de Harold J. Laski, en el sentido de que "el individuo a quien el liberalismo ha tratado de proteger es aquel que, dentro de su cuadro social, es siempre libre para comprar su libertad; pero ha

---

(31) Harold J. Laski, op. cit., pág. 71.

sido siempre una minoría de la humanidad el número de los que tienen los recursos para hacer esa compra." (32)

"El Código de Napoleón reglamentó en el capítulo tercero, título octavo del libro tercero, el contrato llamado de arrendamiento de obra y de industria. Los comentaristas, siguiendo las tres fracciones del artículo 1779, distinguían otros tantos tipos de contratos: el que hoy llamamos de trabajo, que comprendía el de los domésticos y obreros, el de los porteadores y el que hoy conocemos con el nombre de contrato de obra o empresa. Rasgo común de estos contratos fue que estuvieran regidos por las disposiciones generales sobre obligaciones y contratos del Código Civil y que, puesto que la reglamentación figuraba en el capítulo sobre arrendamiento, se tendiera a aplicarles las normas que gobernaban este contrato.

Patrono y trabajador, o como se les nombraba, arrendador y arrendatario de obra, eran supuestos en un plano de igualdad; la relación de trabajo descansaba en el libre acuerdo de voluntades, por virtud del cual se obligaba el segundo a prestar al primero un servicio personal, a conducir una persona o una cosa o a construir para el arrendador una obra, mediante un salario, precio o retribución. Las partes eran libres para contratar las condiciones del contrato, sin más limitaciones que las contenidas en el Código Civil.

Para la validez de los contratos se requería conforme al artículo 1108, consentimiento, capacidad, objeto y causa lícita, requisitos que no sufrían modificación y cuya falta,

---

(32) Harold J. Laski, op. cit., pág. 17.

según los principios generales, traía consigo la nulidad del contrato.

Las tres cuestiones principales que plantea el contrato de trabajo: a) salario, b) jornada de trabajo, y c) duración del contrato o garantía de permanencia del obrero en su empleo, se resolvieron en beneficio del patrono.

A.- El salario debía ser proporcional a la importancia del servicio o al valor de la obra; pero si esto no sucedía, no tenía el obrero sino la acción de rescisión por causa de lesión, estimándose por Troplong que, de existir una gran desproporción, el contrato sería, en realidad, de mandato (la diferencia esencial que se marcaba entre el mandato y el contrato de trabajo era el carácter gratuito del primero).

Pero qué hacer cuando, por no existir contrato escrito, que era el caso ordinario, no había prueba fehaciente del monto del salario o cuando surgía alguna controversia acerca de su pago o de la cantidad que el patrono adeudaba al trabajador? Aquí empezaba la ley civil a ser desigual al destruir el principio "el que afirma está obligado a probar y en consecuencia, toca al actor probar su acción y al demandado sus excepciones", entre las cuales está comprendida la de pago. El artículo 1782 decía: "La afirmación del patrono es aceptada: respecto al monto del salario, pago de los salarios del último año y por los adelantos hechos al trabajador en el año que corra." Este precepto permitió a los patronos pagar a sus trabajadores las cantidades que realmente querían.

B.- No existía en la ley límite de trabajo, -

lo que hizo posible las jornadas de doce, catorce y quince horas. El derecho que habría podido corresponder a los obreros era el mismo de rescisión que marcamos a propósito del salario.

C.- Para la duración y terminación del contrato se daban las siguientes reglas: a) Según el artículo 1780, no podía obligarse al trabajador sino por cierto tiempo o para la ejecución de una obra determinada, con lo que quedó proscrita aquella forma de contratación en la que se obligaba a prestar sus servicios durante toda su vida. Se estimó que esa cláusula implicaba una especie de servidumbre y consiguientemente, de enajenación de la libertad. b) Conforme al mismo precepto, según interpretación de la doctrina, era nulo el contrato para cuya duración se hubiera fijado un plazo excesivamente largo en relación con la vida del hombre, pues de permitirse se eludiría la finalidad de la ley. c) Si el contrato era a tiempo fijo o para obra determinada, era preciso esperar el vencimiento del plazo o la terminación de la obra; y si alguna de las partes lo daba por terminado con anterioridad, era responsable de los daños y perjuicios que ocasionara. Si era el patrono debía pagar al trabajador el importe de los salarios por el tiempo que faltara para el vencimiento del plazo o terminación de la obra e igual pago debía efectuarse si el trabajador se separaba del servicio por falta cometida por el patrono; mas si la falta era leve, podía el Juez, en opinión de Troplong, ordenar al trabajador a que volviera al servicio, condenando al patrono a que le tratara con mayor consideración o descontar al obrero las sumas que según las circunstancias, pudieran ganar en otros trabajos durante el tiempo que faltara para la terminación del contrato. d) Si el contrato era por tiempo indefini-

do, cualquiera de las partes podía darlo por terminado. Los tribunales franceses continuaron observando la costumbre, según la cual, debía darse aviso anticipado de terminación, generalmente de ocho días; esta costumbre podía dejarse sin efecto mediante una cláusula inserta en el contrato." (33)

#### E.- PRIMERA MITAD DEL SIGLO XIX.

Se caracteriza esta etapa de la vida obrera, por el hecho de que si bien no se lograron en Europa ventajas para el proletariado, es indudable que durante ella se gestó la elaboración de una legislación que se denominó del trabajo.

El proletariado va adquiriendo la noción de su fuerza y pugna por su unión a fin de combatir el régimen del liberalismo económico; su propósito más firme y esencial consistió en obtener el reconocimiento del derecho de asociación, suprimido en Francia por la Ley Chapelier y desconocido en casi todos los países. La obtención de este derecho traería aparejada al proletario la ventaja de fortalecer en la acción común la lucha contra los industriales.

Fue Inglaterra el primer Estado que reconoció en 1824, la existencia legal de los sindicatos y desde entonces su acción ha tenido una influencia preponderante en el desarrollo de la legislación laboral inglesa.

En 1842, a través de una carta firmada por casi trescientos mil obreros ingleses, exigieron una serie de peticiones ante el Parlamento de su país, entre las que se encontraba la necesidad de tomar en consideración los misérrimos salarios de los obreros del campo; condenaban la jornada de trabajo vigente -

---

(33) Mario de la Cueva, op. cit., págs. 15, 16 y 17 del tomo I.

y los salarios que se pagaban en las "malsanas condiciones de una fábrica." Asimismo, exigían la supresión de monopolios y privilegios, "demasiado numerosos para contarlos todos. Todos estos monopolios han sido creados por una legislación de clase."

El movimiento cartista, tratado de renovar en 1848, fue vencido en Inglaterra y al terminar la primera mitad del siglo XIX, el país no ofrece otras leyes de trabajo que las que reconocen el derecho de asociación, mediante la cual se formaron las "Trade Union" y la "Moral and Health Act", que reglamentaba el trabajo de los niños.

El resto de Europa mostró el mismo escaso interés a la situación de los obreros, reflejado en la paupérrima legislación que acabamos de mencionar. (34)

Sin embargo, en Francia el movimiento político social adquirió un desarrollo inusitado que culminó en los dos grandes movimientos revolucionarios de 1830 y 1848, y que constituyeron una especie de centro en París, de donde se irradiaron a toda Europa.

Iniciado el movimiento de 1848 por una pequeña burguesía que aspiraba a intervenir en el gobierno en manos de los dueños del capital, el triunfo, en realidad, se sostuvo por la activa y eficaz intervención del proletariado, cuyos jefes estaban imbuidos de los principios filosóficos del socialismo utópico de Owen, Fourier, Saint Simón y Prudhon, careciendo en cambio,

---

(34) A imitación de la ley inglesa, el Parlamento francés votó en 1841 la ley sobre el trabajo de los niños en las manufacturas. - Aun cuando la ley era incompleta, anota Pic, es posible que hubiera dado buenos resultados si ella no hubiera sido violada desde el día siguiente de su sanción.

de soluciones prácticas y ajustadas a la realidad del momento y de la sociedad. Sostenían una serie de principios más bien teóricos que prácticos para la realización de una república socialista que por ello tenía necesariamente que fracasar. Al instalarse la Asamblea Legislativa, fruto de la revolución de 1848, tomó una serie de medidas tendientes a proteger a la clase obrera contra los abusos del capitalismo. Por lo pronto, consagró el reconocimiento del derecho a trabajar y para tal fin creó los talleres nacionales, donde se daría ocupación a todos los obreros sin trabajo. En virtud de que ello representó una gran erogación para el Estado - que debía pagar el salario de aquellos trabajadores, que, por otra parte, no tenían tareas que cumplir en los talleres, la burguesía aprovechó tamaño error y obligó al gobierno a cerrar los talleres nacionales y sustituirlos con otra clase de medidas que también fracasaron. La lucha entre ambas clases continuó y se definió en favor de la burguesía; como consecuencia de ello, se eligió presidente de la república a Luis Napoleón Bonaparte en diciembre de 1848 y suprimió las conquistas que la revolución había logrado para la clase obrera, entre las que se encontraban: el reconocimiento del derecho de asociación sin limitación alguna, el derecho de coalición y de huelga, etcétera.

En verdad, que a poco de obtenerlas, el proletariado francés perdió sus conquistas logradas a tan alto precio, y al terminar la primera mitad del siglo XIX no existían leyes reguladoras del trabajo; pero en cambio, cabe significar que ese medio siglo no transcurrió en vano, porque si bien fueron abrogadas las leyes, quedaron los principios, las ideas y la voluntad de -

lucha para conseguir una legislación que fue la precursora del Derecho del Trabajo.

#### F.- SEGUNDA MITAD DEL SIGLO XIX.

Aparentemente vencida la clase obrera hacia el año de 1850, ha de recobrar después su vigor y, sobre todo, habiendo comprendido la fuerza que significaba la unión de los trabajadores, se organizó sobre bases más sólidas, con un programa definido y con dirigentes más capaces.

Por lo pronto, la acción del proletariado no se limita a la vida nacional, sino que se llevó fuera de las fronteras del Estado, dándole un carácter internacional. Este carácter de la llamada "lucha de clases", surgió especialmente del Manifiesto Comunista que Carlos Marx lanzó en 1848, incitando a la unión de todos los proletarios. Dándoles la sensación de su poderío y señalándoles el enemigo común, el Manifiesto indica que la explotación de las clases trabajadoras por la burguesía era una etapa transitoria en el curso del desenvolvimiento social y que la unión había de conducirlos al triunfo y a obtener la transformación del régimen imperante.

En Francia, al subir al poder Napoleón III, la burguesía abrogó las leyes del trabajo dictadas por la revolución. Sin embargo, las derivaciones de la política restaron al Emperador simpatía en las fuerzas que lo habían elevado al poder, por lo que buscó apoyo en la masa popular y con el objeto de atraerse a ésta, a partir del año de 1864 comienza a dictar leyes de trabajo; en mayo de ese año se reconoció el ejercicio del derecho de huelga y se derogaron los artículos 414 a 416 del Código -

Penal que prohibían todo acuerdo de los trabajadores para suspender colectivamente el trabajo.

La caída de Napoleón III después de la guerra franco-prusiana originó el establecimiento de la tercera república y, con ella, verdaderamente, empieza la formación y desarrollo del Derecho del Trabajo y el creciente poderío de la clase trabajadora.

Cabe notar, sin embargo, que no toda la legislación laboral es el fruto de una directa imposición obrera, aun cuando debemos reconocer que los otros factores preponderantes en el desarrollo de la misma han surgido como una consecuencia de la posición adoptada por los trabajadores. Tal ha sido, por ejemplo, el caso de Alemania, donde la legislación del trabajo ha partido del seno del gobierno mismo, no tanto porque estuviese imbuido de las ideas nuevas, sino porque esa reforma era necesaria para el cumplimiento de una política nacional que tenía miras al predominio internacional. Bismark dio una legislación de trabajo, con el objeto de que el proletariado, en mejores condiciones, pudiese contribuir al desarrollo de la industria, fuente de una futura expansión económica y política de Alemania. Por otra parte, "los progresos del movimiento social constituían un peligro constante para el adelanto industrial, pues la agitación creciente amenazaba destruir la paz social y detener por huelgas y movimientos obreros, el trabajo normal de las fábricas." (35) En efecto, los obreros habían recibido la influencia de las doctrinas de Marx; antes de que Lasalle formulase la llamada ley de bronce de los salarios,

---

(35) Mario de la Cueva, op. cit., pág. 33.

bajo la dirección de éste se realizó en Leipzig, durante el año de 1863, una reunión donde se formó la Asociación General de Trabajadores Alemanes, cuyo objeto era obtener el sufragio universal y asegurar así una representación obrera en el Parlamento. En 1869, Marx y Engels fundaron el Partido Obrero Social Demócrata, que formuló un amplio programa de contenido político y social.

En medio de estas tendencias obreras, Bismark, entreviendo una lucha de clases que sería perjudicial al desarrollo de Alemania, pensó que podría evitarla, mediante la sanción de un grupo de disposiciones que reglamentasen el trabajo, en el año de 1869.

Respetando el principio individualista de los códigos civiles, establece que la fijación de las condiciones que deben regir entre patronos y obreros, depende del libre acuerdo entre las partes, con la reserva de las limitaciones contenidas en las leyes. Esta última característica, indica la iniciación de una nueva política, el intervencionismo estatal, que se traduce en la implantación con carácter obligatorio, de una serie de medidas destinadas a asegurar la protección de la salud y la vida de los obreros, como normas relativas al trabajo de mujeres y niños, vigilancia de las empresas y al reconocimiento de las uniones de obreros con el objeto de obtener condiciones más favorables para la prestación de los servicios, pero en cambio, no se reconocía el derecho a la libre existencia de los sindicatos.

Alemania, inspirada en Fichte y Hegel, tendía a endiosar al Estado y a subordinar todo interés particular al nacional. La legislación del trabajo de Bismark se inspiró en este principio y pretendió desconocer la existencia de clases sociales,

sin comprender que los hechos sociales no pueden negarse y que -- el interés nacional solamente se realiza en base de una justicia social.

Los grupos socialistas divididos hasta la terminación de la guerra franco-prusiana de 1870, se volvieron a -- unir con motivo de su oposición a la anexión de Alsacia Lorena al imperio alemán; en 1875 terminaron por fusionarse con el nombre -- de Partido Obrero Socialista de Alemania y reclamaron el derecho de coalición. La ley de 1878 votada por el Parlamento a inspiración de Bismark, estableció que quedaban prohibidas las asociaciones, que por medio de propagandas sociales demócratas, socialistas o comunistas, tendieran al derrocamiento del orden político o social existente. Con ello, Bismark pretendía dar un golpe rudo a la agitación obrera organizada en su país, y para tranquilizar, por otra parte, a la masa obrera, se dictó en 1881, la ley del -- seguro social y más tarde, en 1883, el seguro de enfermedades; en 1884 se estableció la ley de seguros de accidentes de trabajo y -- en 1889, el de la vejez e invalidez.

La legislación del trabajo, como puede verse, ha tomado cuerpo en Alemania, durante la segunda mitad del siglo XIX, pero no con la finalidad de otorgar al trabajador mejores condiciones en la prestación de sus servicios, sino atendiendo, propiamente, a fines diversos de índole política.

#### G.- CONSTITUCION MEXICANA DE 1917.

Al principiar el presente siglo, el panorama que ofrecía la nación mexicana era típicamente semifeudal. La -- principal fuente de riqueza seguía siendo la explotación de la --

tierra bajo el sistema de latifundios y en segundo plano estaba la industria débilmente desarrollada. Aparentemente, la situación del país era bonancible y las obras materiales de la dictadura se multiplicaban por la nación. El gobierno erogó grandes cantidades en la construcción de edificios públicos, de monumentos y paseos. En la ciudad de México vegetaba una clase aristócrata cuya ostentación corría pareja con el refinamiento y lujo de la aristocracia de las capitales europeas.

Sin embargo, el malestar social, producto de una pésima distribución de la riqueza y de una despiadada explotación de la clase social desposeída, estaba a la vista. Las críticas al régimen empezaron a brotar en el país. Hacia 1900 los hermanos Ricardo y Jesús Flores Magón hicieron duras críticas al gobierno en su periódico "Regeneración" y proclamaron a los cuatro vientos el despotismo político del "Héroe de la Paz", teniendo por resultado una penosa persecución en contra de ellos. Con iguales tendencias aparecieron varios órganos periodísticos y clubs que no escaparon a las persecuciones del porfirismo.

Los pensadores y sociólogos católicos se desentendieron del problema político y señalaron la raíz del mal: los vicios de la organización social y las deplorables consecuencias sufridas por el peón, por el obrero y en general, por todo asalariado. Don Francisco Benegas Galván en 1896 lamentaba profundamente el hecho de que en México, país clásico de la libertad, como lo habían llamado los oradores del 5 de mayo y del 16 de septiembre, existiera esclavitud.

"No es necesario caminar mucho para encontrarla-decía- el ferrocarril en unas cuantas horas nos conduce a don

de está. Es una finca de campo. Ahí está el trabaja--  
dor, ha rendido su trabajo, sacrificando su vida y -  
hasta inmolado su conciencia. Del día a la noche con--  
duce el arado, del día a la noche cava, hora tras ho--  
ra remueve la tierra, esparce el agua, corta la made--  
ra, recoge las mieses, y en cambio de esta fatiga te--  
rriblemente penosa sólo recibe 18 ó 20 centavos al -  
día, que se le da parte en semillas y parte en efecti--  
vo, y aún este precio les parece excesivo a los hacen--  
dados quienes lo rebajan de ingeniosa manera..., ahí--  
está la tienda para que en ella se provea de todo." -  
(36)

No sólo en el campo se presentaba el misera--  
cuadro que describe Benegas Galván. También los obreros de -  
fábricas, los mineros, los empleados y domésticos sufrían las  
peñadas de un capitalismo sin freno.

En 1905 aparece el Partido Liberal Mexicano -  
publicando ideas anarquistas y una revolución social; propugna -  
el establecimiento de una legislación sobre capital y traba--  
con los siguientes puntos: jornada de ocho horas, estableci--  
to de salarios mínimos para cada región de la república, re--  
mentación del trabajo a domicilio, exigencia de condiciones hi--  
micas en fábricas y talleres y una amplia codificación del -  
go profesional y los accidentes de trabajo para obtener la -  
a indemnización. Después de una serie de penalidades, los di--  
entes del Partido Liberal tuvieron que emigrar al país del nor

Las ideas de la "Rerum Novarum" penetraron al  
a fines del siglo XIX y el episcopado mexicano se dio a la -

Citado por Pedro H. Vázquez, "Miseria de México", pág. 81.

tarea de organizar el movimiento obrero de acuerdo con los lineamientos señalados por León XIII, desarrollando una amplia propaganda. La iglesia católica patrocinó en México la celebración de varios congresos para el estudio de los temas sociales del momento y entre ellos, preferentemente, el del obrero.

Bajo estos auspicios, se formaron en el país numerosas agrupaciones obreras católicas que llegaron a tener una importancia nada desdeñable.

El más rotundo silencio fue la respuesta del régimen del general Díaz a las solicitudes del movimiento obrero que demandaba con toda justicia una legislación protectora. En los programas más radicales el movimiento obrero había exigido el establecimiento de la jornada de ocho horas y la jornada usual era de doce en los casos más benignos; se propugnaba por un salario mínimo suficiente para cubrir las necesidades más imperiosas del obrero y las empresas señalaban una exigua retribución como salario máximo. En muchos otros aspectos la realidad era lo contrario de las justas aspiraciones de las organizaciones de trabajadores. Ni el gobierno ni las empresas se preocuparon jamás por estudiar a fondo los problemas planteados que sólo merecieron el calificativo de problemas artificiales creados por la ambición desmedida de los obreros acicateada por las maniobras demagógicas de sus agitadores.

Hay, sin embargo, dos casos de excepción a la política del régimen porfirista en lo que se relaciona a las leyes del trabajo. Son ellas la ley de José Vicente Villada y la ley de Bernardo Reyes, que introdujeron en el Derecho civil mexicano las nociones de riesgo profesional y la consiguiente indemn

zación por enfermedades o siniestros de que fueran víctimas los -  
trabajadores.

"La Ley de Bernardo Reyes -observa el maestro de la Cueva- concordaba con la de Villada al imponer al patrono la obligación de indemnizar a sus obreros por los accidentes que sufrieran, así como también en - - cuanto dejaba a cargo del mismo patrono la prueba de la exculpante de responsabilidad; sin embargo, la segunda exculpante, "negligencia inexcusable" o "culpa grave del obrero", fue la válvula de escape de los empresarios, quienes habrían de esforzarse por demostrarla y desvirtuó en buena medida, la teoría del - - riesgo profesional." (37)

Como una verdadera excepción dentro del régimen porfirista pueden considerarse estas dos leyes, que por primera vez rompían los estrechos moldes del liberalismo económico. Pero no son sino débiles intentos frustrados porque los trabajadores o sus deudos ignoraban muchas veces el texto de aquellas disposiciones o no contaron con los medios para llevar a cabo un juicio en contra de empresas poderosas, las cuales no escatimaron procedimientos para obtener resoluciones favorables de una justicia venal, que interpretó a su modo determinados artículos de los mismos ordenamientos.

Sin embargo, al estallar el movimiento revolucionario de 1910 no tuvo, en principio, contenido social; empezó como un intento de reforma política, buscando la efectividad del voto popular y la desaparición de la continuidad de una sola persona en el poder. El lema maderista "sufragio efectivo, no reelección" indicaba claramente el sentido de la rebeldía.

---

(37) Mario de la Cueva, op. cit., págs. 90 y 91 del tomo I.

No obstante, debido al problema social que imperaba en el momento de estallar la revolución maderista, tuvo - que imponerse posteriormente la necesidad de nuevas instituciones que vinieran a reemplazar los caducos sistemas del porfirismo.

El Plan de San Luis de 5 de octubre de 1910, - que contenía el pensamiento político de la revolución maderista, - apenas si contiene una débil mención al problema agrario en su artículo tercero. Sin embargo, la convención antireeleccionista celebrada en abril de ese año ya había señalado la necesidad de legislar en materia obrera, como lo demuestra la base IV: "Mejorar la condición moral, material e intelectual del obrero, creando escuelas y talleres, procurando la expedición de leyes sobre pensiones o indemnizaciones por accidentes de trabajo."

Las mismas ideas se encuentran contenidas en el Plan Político y Social de los Estados de Guerrero, Puebla, - - Tlaxcala, Michoacán, Campeche y Distrito Federal, de fecha 18 de marzo de 1911: "X.- Se aumentarán los jornales a los trabajadores de ambos sexos, tanto del campo como de la ciudad... XI.- Las horas de trabajo no serán menos de ocho ni pasarán de nueve; etc."

El Plan de Ayala de Emiliano Zapata, si bien constituyó un programa de reivindicación agraria, no hizo referencia expresa al problema obrero.

Una vez en el poder Francisco I. Madero, no hubo cambio en la legislación; continuaban en vigor las disposiciones antiobreristas del Código Penal que proscribían la huelga y la coalición. No obstante, inmediatamente después del triunfo del movimiento armado, los obreros desarrollaron una intensa acti

vidad, estallando varias huelgas, principalmente en la industria textil y minera. Con el objeto de dar intervención al Estado en los problemas de la producción y en especial en las controversias obrero-patronales, el presidente Madero creó por decreto de 11 de diciembre de 1911 una Oficina del Trabajo adscrita a la Secretaría de Fomento, que desempeñó el papel de mediadora en algunos conflictos.

Comienzan a aparecer, principalmente en la provincia (Veracruz, Coahuila, Yucstán), leyes o proyectos de leyes para regular las cuestiones laborales. En la Federación también se elaboraron proyectos como el de Zubarán, de 1915. Pero es hasta la Constitución Política de 1917 cuando se inicia definitivamente la legislación del trabajo en México.

El maestro Alfonso López Aparicio recalca la influencia que las organizaciones obreras católicas tuvieron en la elaboración de los principios consagrados en el artículo 123 de la Constitución vigente:

"En enero de 1913 la Confederación de Círculos Católicos Obreros, con un total de treinta mil socios efectivos, convocó a sus afiliados para la Dieta en la ciudad de Zamora, Michoacán. No sólo fue el estudio de los problemas sociales el objeto de la asamblea reunida en Zamora; sus conclusiones constituyen el primer proyecto integral y orgánico de un Derecho del trabajo en México. Cuatro años antes de la Constitución de Querétaro, la Dieta propugnaba por instituciones y principios que iban a ser incorporados en aquélla. Los conceptos del párrafo introductorio del artículo 123 constitucional y los que encierran casi todas sus fracciones, entre ellas de manera especial la I, II, III, IV, V, VI, IX, XVI, XX y XXIX, se en-

cuentran expresa o tácitamente en las conclusiones de la Dieta." "No queremos afirmar con esto -agrega posteriormente el maestro- que las conclusiones de la reunión de Zamora hayan influido de manera directa en el Congreso Constituyente de 1917, al cual, sin duda, llegaron los mismos principios por caminos distintos. Las ideas estaban ya elaboradas y consagradas por la doctrina jurídica y muchas legislaciones extranjeras las habían adoptado. Sin embargo, es interesante señalar el dato de que fue en un congreso obrero-católico en donde por primera vez se articuló un proyecto más o menos completo de bases para la legislación del trabajo en México." (38)

Indudablemente que no sólo el movimiento obrero católico tuvo influencia en la creación del artículo 123 constitucional, sino, en general, todo el movimiento obrero anterior a la asamblea constituyente de 1916-1917. Sin embargo, no menos cierto es el hecho de que la legislación protectora del obrero en nuestro país es obra del gobierno preconstitucionalista, de los hombres que militaban al lado del "Varón de Cuatro Ciénegas". Puede afirmarse que el Derecho del Trabajo en México, en sus orígenes, es obra del Estado, aun cuando, posteriormente, el papel principal corresponde a las organizaciones obreras.

Pero independientemente de ello, es indudable que los constituyentes de Querétaro tuvieron a la vista la despiadada explotación y las infrahumanas condiciones de trabajo de que era víctima el trabajador nacional, y entusiasmados por la lectura de obras sociales venidas de Europa, plasmaron en nuestra Carta Magna preceptos que en su origen tuvieron como objetivo la pro

---

(38) Alfonso López Aparicio, "El Movimiento Obrero en México", - págs. 150 y 151.

tección de los trabajadores. Es por ello que prefirieron plasmar esas normas protectoras del trabajo en el cuerpo político de mayor jerarquía en el Estado y no en una legislación secundaria, - siendo, en este sentido, precursores de esta moderna corriente, - adelantándose en dos años a la Constitución de Weimar.

"Quién nos garantizará que el nuevo Congreso habrá - de estar integrado por revolucionarios?, señalaba el diputado Manjarrez ante el Congreso Constituyente, - ¿quién nos garantizará que ese Congreso ha de obrar - de acuerdo con nuestras ideas? No señores, a mi no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen los jurisconsultos, lo que me importa es que atendamos debidamente al clamor de esos hombres que se levantaron en la lucha armada y que son quienes merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos a que debido a errores de forma aparezca la Constitución un poco mal en la forma; - no nos asustemos de esas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión; introduzcamos todas las reformas - que sean necesarias al trabajo, démosles los salarios que necesiten, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores, pero, repito, precisamente porque son muchos los puntos que tienen que tratarse en la cuestión obrera, no queremos que - todo esté en el artículo quinto, ya que es imposible; tenemos que hacer más explícito el texto de la Constitución y si es preciso pedirle a la Comisión que nos presente un proyecto en que se comprenda todo un título de la Constitución, yo estaré con ustedes..." (39)

Con ello, expresa el maestro de la Cueva, los constituyentes mexicanos lanzaron la idea del Derecho del Trabajo como un mínimo de garantías constitucionales, de tipo totalmente

---

(39) Fuente: Mario de la Cueva, op. cit., pág. 119 del tomo I.

diverso a los llamados derechos naturales del hombre, adelantándose en dos años a la Constitución alemana de Weimar, a la vez que presentaron las bases de la derrota del individualismo y liberalismo.

"Fueron inútiles los intentos de los juristas para - mantener la Constitución dentro de los límites formales que la doctrina le asignaba, pues la voz de la realidad, representada, entre otras, por la diputación - de Yucatán, se dejó sentir e hizo posible la inclusión en la Carta Magna de las garantías sociales."(40)

Concluyendo, debo decir que el artículo 123 - constitucional contiene una serie de principios que son un mínimo de garantías en beneficio de la clase trabajadora y que por el hecho de estar contenidas en la Constitución Federal se encuentran al amparo del legislador ordinario o de cualquier acto de los poderes estatales, de conformidad con el artículo 133 del propio - Pacto Federal, legislador ordinario quem por otra parte, tiene la facultad y la obligación de hacer posible la aplicación de esas - garantías sociales, emitiendo las leyes reglamentarias necesarias para tal efecto.

---

(40) Mario de la Cueva, op. cit., pág. 117.

## C A P I T U L O   I I

EL CONCEPTO DE SALARIO EN LA DOCTRINA, EN LA  
LEGISLACION EXTRANJERA Y EN LA LEY FEDERAL -  
DEL TRABAJO DE 1931.

La relación de trabajo constituye una relación jurídica bilateral que desde el instante mismo en que el trabajador inicia la prestación del servicio origina una serie de derechos y obligaciones recíprocos entre las partes. (41)

Dentro de este marco, la obligación de pagar el salario es comunmente identificada como la más importante a cargo del patrono por la teoría de nuestra disciplina, y también por la gran mayoría de los ordenamientos legales. A la prestación del servicio por el trabajador corresponde, como contraprestación, su retribución por el patrono, imprimiéndole a la relación de trabajo caracteres de conmutatividad y onerosidad.

Es esa la noción tradicional del salario desde el punto de vista jurídico: la contraprestación por la energía de trabajo recibida.

En este capítulo intentaremos hacer un análisis del concepto de salario que tienen la doctrina y legislación extranjeras, contemplando en último término, el Ordenamiento Laboral mexicano.

#### A.- DOCTRINA LATINOAMERICANA

##### 1.- Argentina.

Dentro de este país, dos destacados autores sostienen una tesis distinta a la que acabamos de exponer. Ernesto Krotoschin (42) piensa que no se debe considerar al salario co

(41) Adoptamos, para mayor claridad de lo expuesto, el concepto que el maestro de la Cueva tiene de la relación de trabajo: el conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio. (op. cit., pág. 457.

(42) Ernesto Krotoschin, "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", pág. 234, tomo I.

no una contraprestación debida por el patrono al trabajador por los servicios prestados por éste, en virtud de que "sería tanto como considerarlas obligaciones sinalagmáticas dependientes una de la otra y, como consecuencia, se reduciría el contrato de trabajo a una mera relación de intercambio de valores (trabajo contra remuneración), igual al contenido de los contratos de Derecho común, sin tener en cuenta su aspecto de relación personal que también reviste." Por eso le parece más exacto definir la remuneración como:

"La contraprestación del patrono que éste debe no sólo por los servicios prestados, sino, en general, por el hecho de que el trabajador se pone a su disposición (por regla general: enteramente), se somete y se subordina al plan y a la organización de trabajo de un ajeno, basando su existencia en ello."

En los mismos términos se expresa el Dr. Mario Deveali (43). Con la mirada puesta en el derecho del trabajador a su retribución normal durante los días de descanso obligatorio, o en los que se encuentra en la imposibilidad de trabajar, halla estrecha la tesis que considera al salario como una contraprestación al trabajo prestado, por lo que prefiere definir a aquél como:

"La remuneración correspondiente al hecho de poner el trabajador sus energías a disposición del empleador."

Si el patrono, concluye, no utiliza dichas energías, porque no puede o porque no quiere hacerlo, no por esto es exonerado de su obligación de abonar el salario. (44)

---

(43) Mario Deveali, "Lineamientos de Derecho del Trabajo", pág. - 50.

Mas si nos luce idónea la noción de los autores mencionados para explicar algunas situaciones jurídicas en -  
cuales el trabajador conserva su derecho al salario, a pesar de no prestar servicio alguno, nos parece insuficiente para aclarar precisamente los aspectos a que está destinada. En otras palabras, tenemos la impresión de que la definición propuesta por estos distinguidos tratadistas no logra la finalidad de explicar el salario en los días de descanso por mandato legal, justamente por que en esos días el trabajador no está a disposición del patrono. El empleado u obrero no pone en días feriados, ni durante las vacaciones, su energía a disposición del patrono.

Guillermo Cabanellas (45), en cambio, no abandona la idea tradicional del salario y nos da un concepto amplio y otro restringido del mismo: En una acepción amplia, "se utiliza para indicar la remuneración que recibe una persona por su trabajo; se incluyen entonces en ella tanto los jornales como los sueldos, honorarios, etc.; esto es, todos los beneficios que una persona puede obtener por su trabajo." En una significación más restringida, "salario constituye la retribución del trabajo por cuenta ajena."

Para Daniel Antokolets (46), el salario "o -  
sueldo consiste generalmente en una suma de dinero que se gana -

---

(44) La tesis de estos tratadistas se aparta del concepto tradicional del salario, pero aun no se han puesto de acuerdo en consignar una noción moderna uniforme del mismo, pues cada tratadista adopta un concepto distinto.

(45) Guillermo Cabanellas, "Tratado de Derecho Laboral", pág. - - 537 del tomo II.

(46) Daniel Antokolets, "Tratado de Legislación del Trabajo y Previsión Social", páginas 120 y siguientes.

por día, por mes, por cantidad o por medida de trabajo; suma que puede ser mejorada con habitación, alimentación, pago de horas extraordinarias, comisiones o porcentajes sobre las ventas, participación en los beneficios del empleador." Podría pensarse que el concepto de este tratadista argentino es un poco amplio; por otra parte, olvida mencionar que "esa suma de dinero" debe ser devengada por la prestación, por parte del trabajador, de su energía de trabajo al patrono.

## 2.- Brasil.

La doctrina brasileña podríamos sintetizarla exponiendo el pensamiento de Orlando Gomes (47). Para este distinguido autor, "el contrato de trabajo genera derechos y obligaciones para ambas partes. Esta reciprocidad de efectos dimana de su naturaleza bilateral o sinalagmática. Las principales obligaciones oriundas del contrato de trabajo son: para el empleado, la de prestar su trabajo; para el empleador, la de pagar salario. El contrato de trabajo es esencialmente oneroso. Por consiguiente, su objeto ha de ser el trabajo remunerado. Es por lo que la remuneración del trabajador, además de ser un elemento indispensable para la configuración de la relación de empleo, constituye la obligación fundamental del empleador. Ella es la contraprestación del trabajo. Son dos obligaciones que se hallan recíprocamente en relación de equivalencia subjetiva. Así ocurre, necesariamente, en los contratos onerosos de tipo conmutativo. De la onerosidad esencial del contrato de trabajo resulta la presunción de que todo trabajo debe ser retribuido. La prestación gratuita de servicio -

---

(47) Orlando Gomes, "Coleção de Direito do Trabalho" "Salarios", -pág. 15.

sólo es admitida excepcionalmente, para ciertos fines, no configurando una auténtica relación de empleo. La remuneración que el empleado recibe a cambio del servicio que presta se le llama salario, cualquiera que sea la calidad del trabajo. Todavía, ese vocablo posee significación más estrecha en nuestra lengua común. Designa la remuneración percibida por el operario. Otras expresiones son usadas para designar la retribución de los trabajadores intelectuales, de los empleados de comercio y, asimismo, de los trabajadores del campo. Para los mensualistas, por ejemplo, se usa el término "ordenado". No importa, sin embargo, la variedad de denominaciones. Técnicamente toda retribución de trabajo, en relación de empleo, es salario."

Desde el punto de vista jurídico, señala posteriormente, "el salario es el elemento integrante del contrato de trabajo, de la relación de empleo, como la contraprestación al trabajo efectuado."

### 3.- Venezuela.

La doctrina venezolana tiene en el Dr. Rafael Alfonzo Guzmán (48) un brillante expositor de la llamada corriente moderna del concepto de salario. Refiriéndose a la tesis del Dr. Deveali (que vimos anteriormente), y después de analizar el concepto tradicional del salario, afirma que es imposible ofrecer un concepto integral del salario, acomodado a todas las situaciones en que su pago procede legalmente, si se separa del fin tutelar de la persona humana propio de todos los institutos de nues-

---

(48) Rafael Alfonzo Guzmán, "Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana" pág. 742 del tomo I.

tra disciplina. Para este autor, la obligación de pagar el salario al trabajador, igual que cualquiera otra de índole patrimonial a cargo del patrono, no puede fundamentarse en la noción simplista y ya superada de retribución del servicio, dado que ninguna de tales obligaciones es ajena al deber de previsión y de asistencia.

"Desde este nuevo ángulo -señala-, el salario no es únicamente un precio considerado proporcional al trabajo, sino algo más: una remuneración que se paga con ocasión del trabajo, por el hecho mismo de la utilización de un ser humano, necesitado de ella para vivir. Así el derecho al salario es pertinente tanto cuando el servicio se presta, como en otras oportunidades, variables según las leyes, en que efectivamente no se realiza. Al celebrar el contrato, por su condición de usuario de la energía ajena, el patrono asume la obligación de conservar la salud y la vida de quien le facilita aquella energía. Por ello, el salario deja de ser tan sólo una prestación económica de carácter conmutativo, rigurosamente considerada, para revelar también una índole jurídica análoga a la de las obligaciones de previsión, tendientes a la conservación de la salud y la vida del trabajador y de sus familiares."

Por ello prefiere considerar a los pagos de la remuneración durante los días feriados, vacaciones, etc., no como excepciones a la regla de la relación de cambio "trabajo-salario", como ejemplos de percepciones fundadas en obligaciones de distinta naturaleza jurídica a la de abonar el salario, sino como expresiones de un mismo deber de previsión, "que hunde sus raíces en el principio tutelar del Derecho del Trabajo."

"El trabajo es, sin duda, la medida del salario enten

didada la expresión en su sentido más amplio y relativo; pero el trabajo en sí mismo considerado, es insuficiente para calar la índole de una obligación de la cual depende el sustento de la persona que lo ejecuta y de sus familiares." (49)

De la exposición de este tratadista venezolano se pone de manifiesto que en las normas que regulan el salario convergen diversas ciencias y, en particular, es el lugar donde obligadamente se encuentran las doctrinas sociales con la economía y la ética, por lo que es imposible abordar un estudio estrictamente jurídico que se desatienda de esos elementos; por ende, resulta inaplicable la tesis que sostiene que el Derecho debe ser analizado desde un punto de vista jurídicamente "puro", y esto es así, porque las normas del llamado "Derecho Social" no pueden ser consideradas como construcciones lógicas abstractas y que el estudio de las mismas deba desatender "cualquier referencia ajena a la ciencia jurídica."

## B.- DOCTRINA EUROPEA.

### 1.- España.

Los escritores del Derecho del Trabajo españoles parecen coincidir en la concepción tradicional del salario.

León Martín y Mariano González (50) lo definen en sentido general, como la retribución que percibe el hombre a cambio de su trabajo, o más concretamente, la retribución que un obrero recibe de su patrono en recompensa de la labor que para él realizó.

---

(49) Rafael J. Alfonzo Guzmán, op. cit., pág. 742 del tomo I.

(50) León Martín y Mariano González, "Derecho Social", pág. 187.

"El fundamento doctrinal del salario -afirman- puede decirse que es el siguiente: el obrero trabaja para-- obtener una parte del producto del artículo fabrica-- do; pero como existe un período de tiempo entre el mo-- mento de la producción y el de la venta del producto-- al consumidor, el obrero se ve obligado a ceder a su-- patrono su parte mediante una entrega inmediata de di-- nero, que es lo que constituye el salario, dejando a-- su patrono la eventualidad de la colocación del pro-- ducto con la consiguiente pérdida o ganancia."

Obviamente el fundamento doctrinal del sala-- rio señalado por estos autores no vale para todas las relaciones-- de trabajo, puesto que quedan fuera de él, entre otras, las de - aquellos trabajadores en los que el producto de su trabajo no se-- destina para la venta, verbigracia, la de los empleados de la ad-- ministración de justicia. Asimismo, ese fundamento doctrinal no - explica el salario devengado por los empleados cuya remuneración-- está integrada únicamente por las comisiones que perciben sobre-- los negocios gestionados para su patrono, condicionando la percep-- ción de dicha comisión al feliz término del negocio.

Eugenio Pérez Botija (51) nos dice que desde-- el ángulo político social, evidentemente el salario rebasa el es-- quema de una relación inter-individual; en el lado político, por-- el intervencionismo cada vez más creciente del Estado en los sala-- rios; en el lado sociológico, porque ellos afectan a la vida de - las grandes masas de población.

Señala que si el salario desde el punto de -

---

(51) Eugenio Pérez Botija, "Curso de Derecho del Trabajo", pág. - 196 y siguientes del tomo I.

vista político social es la remuneración del trabajador, desde el punto de vista jurídico es la retribución al trabajo. El salario, termina diciendo, es la contraprestación de un contrato. Siguiendo a Deveali (52) y a Krotoschin (53) aclara posteriormente que no significa la prestación efectiva del trabajo, pues "basta con que el trabajador ponga a disposición de la empresa su energía laboral, aunque después, por culpa ajena al operario, no pueda utilizar sus servicios."

En cuanto a la naturaleza jurídica del salario, cree conveniente resaltar su carácter remuneratorio. No es asignación unilateral, sino recompensa de una obra o servicio, precisando que la propia definición legal española anota dicho carácter al decir que es "retribución inmediata y directa de una labor." (54)

"Ahora bien - observa-, como ha puesto de relieve la doctrina científica, no es preciso que una porción concreta de salario corresponda a una parte determinada de la prestación de trabajo. Incluso se llega a la teoría (que no cabe dentro de la dogmática del Derecho español) de que el salario no es una contraprestación, porque no corresponde exactamente a la prestación de la otra parte de la relación laboral. "El contrato de trabajo es sinalagmático en su conjunto, y no prestación por prestación." (Ramírez Gronda recuerda la doctrina expuesta por Deveali a propósito de la llamada indivisibilidad del salario, esto es, de que-

---

(52) M. Deveali, "Sobre el Carácter Remunerativo del Salario", - Rev. de Derecho del Trabajo, abril de 1947, pág. 161.

(53) E. Krotoschin, "Instituciones de Derecho del Trabajo", pág. 337 del tomo I.

(54) Artículo 37 de la Ley del Contrato de Trabajo.

un jornal no puede ser dividido en horas, y un sueldo no puede ser fraccionado en quincenas, semanas o días. Se ha de pagar la totalidad de la retribución conforme a la unidad de evaluación o devengo. Sin embargo, - la jurisprudencia española admite (sobre todo en casos de despido) el pago fraccionado correspondiente - al número exacto de días trabajador (a la hora no se llega, porque se entiende que el trabajador, por el - mero hecho de presentarse al tajo, taller u oficina, - ha cumplido su día laboral); en interrupciones por - culpa de la empresa hay derecho íntegro a la retribución.) Por ello las retribuciones del trabajador han - de coincidir en su totalidad con una serie de obras - o servicios, y aunque éstos no se individualicen para los efectos de su remuneración (salvo el caso de des - tajos o de horas extraordinarias), constituyen la cau - sa del salario."

Concluye sosteniendo que la naturaleza de éste es la de una contraprestación con el carácter oneroso y conmutativo de las contraprestaciones, derivándose consecuencias muy - importantes de ello, y es, entre otras, el que no sea posible exi - gir salario por trabajos no realizados, "siempre que no pueda de - mostrarse que fue culpable la empresa de su no realización."

G. Bayón Chacón y el propio Eugenio Pérez Botija (55) comienzan por plantearse el problema de si existe con - trato de trabajo sin salario, concluyendo en forma negativa. (56)

Para ellos el salario obra ligado a la causa - del contrato; es correlativo a la causa del empresario (benefi -

---

(55) G. Bayón Chacón y E. Pérez Botija, "Manual de Derecho del - Trabajo", págs. 410 y siguientes.

(56) Posteriormente analizaremos detalladamente su argumentación.

ciarse económicamente del trabajo ajeno).

"Si entendemos por causa el motivo psicológico del negocio jurídico, el salario es el bien adquirido mediante una contraprestación (trabajo). Si vemos en la causa una finalidad querida por la ley, habremos de considerar que el salario constituye el medio de que grandes masas de población adquieran medios de subsistencia. El primer aspecto define la necesidad de un salario proporcionado al trabajo (justo), y el segundo, la de que sea suficiente para la vida del trabajador."

Ahora bien, continúan diciendo, en la teoría jurídica del salario influye una serie de factores económicos y políticos que condicionan aquella justicia y aquella suficiencia, "pero que, a su vez, exceden de ella." El salario en su aspecto económico afecta a los costos, a las rentas, a la productividad, al consumo, etc., pero; en su vertiente jurídica, es una prestación dentro de un contrato, cuyo importe mínimo está predeterminado por normas estatales o sindicales.

Consideran que la naturaleza jurídica del salario es doble, ya que si desde el punto de vista del contrato de trabajo en si es una contraprestación que coloca al empresario en situación de deudor en una "relación de deuda" y al trabajador en la de acreedor, desde fuera del contrato, el salario es el medio de subsistencia de gran parte de la población, por lo cual constituye un objeto de preocupación y de regulación para el Estado y para la sociedad. Por ello, el Derecho del Trabajo estudia los procedimientos de su fijación, sus garantías sustantivas y adjetivas, al mismo tiempo que su juego dentro del estricto mundo obligacional.

Desechan la posibilidad de definir al salario en un concepto que intentara recoger la serie de notas sustantivas y adjetivas que lo caracterizan, porque tal definición, a su juicio, resultaría barroca. En tal virtud, prefieren analizar el concepto del salario desde dos puntos de vista: a) puramente contractual, y b) dentro del marco general del Derecho del Trabajo.

En el primer aspecto, relativo al juego de prestaciones y contraprestaciones del contrato de trabajo, proponen la siguiente definición:

"Salario es la contraprestación económica por parte del empresario, del derecho de adquisición por él del resultado de la prestación profesional de servicios realizada por el trabajador."

Pero esta definición puramente contractual y suficiente para la época liberal, no la consideran para el momento actual "en que ningún salario puede ser inferior al establecido por las leyes, reglamentaciones o convenios colectivos aplicables." Al concepto genérico agregan la característica de legalidad (no inferior al mínimo establecido), quedando la segunda definición como sigue:

"Salario es la obligación a cargo del empresario, cuyo contenido mínimo ha sido legalmente establecido, y que tiene por objeto retribuir al trabajo."

Manifiestan que en esta definición, el término legalidad abarca toda la "ley del contrato", sea formal, reglamentación, convenio colectivo o reglamento de empresa. El término "retribución del trabajo" comprende dos aspectos: a) el de contraprestación del derecho de adquisición del resultado que se destacó en la definición anterior, y b) el de la remuneración necesaa--

ria para la subsistencia del trabajador y adecuada a su participación en el proceso productivo.

Para concluir, afirman que esta obligación es fundamentalmente patrimonial y, por ende, con todas las notas de transmisibilidad de las obligaciones patrimoniales (intervivos o mortis causa), con todas las notas de acumulabilidad negativa en el patrimonio del deudor (masa de la quiebra, por ejemplo) y, en general, con todas las características que acompañan a aquellas obligaciones, a excepción, por ejemplo, de la compensabilidad.

Alfonso R. de Grijalba (57) hace suya la definición del salario que formula el tratadista francés George Bry en su obra "Les Lois du Travail Industriel":

"El salario es la remuneración que el obrero recibe por su trabajo, de un empresario."

Siguiendo aún a Bry señala que salario y empresario son términos inseparables (58). El patrono conserva en este régimen su independencia, apartando al obrero de los riesgos del negocio y del acierto o incapacidad de la dirección.

Antes de llegar al concepto anotado anteriormente, este autor parece abordar el problema del salario desde un ángulo distinto y consideramos conveniente, aunque sea en forma breve, dejar consignado su pensamiento.

Comienza por afirmar que mucho se ha escrito en los últimos tiempos sobre si la condición de asalariado es con

---

(57) Alfonso R. de Grijalba, "El Contrato de Trabajo", págs. 111- y siguientes.

(58) Aun cuando nos parece que lo traduce incorrectamente, pues Bry utiliza la palabra "salarial" y no "salaire"; de tal manera que la oración correcta es: asalariado y empresario son términos-

traría o no a la dignidad humana; sobre si conviene o no convertir el contrato de trabajo en un contrato de sociedad con participación forzosa en los beneficios; sobre si el contrato individual de salario (sic) ha de ser sustituido por el contrato colectivo, o si el salario debe desaparecer con la constitución de numerosas sociedades cooperativas.

El salario, continúa diciendo, en concepto de algunos autores es un modo de remuneración incompatible con la dignidad del hombre; es el último vestigio de una organización social que ha durado demasiado; es la forma atenuada de la servidumbre; como ésta lo fue de la esclavitud. Y así como la esclavitud y la servidumbre han desaparecido, debe el salario desaparecer también.

"Con el nombre de "asalariado", la barbarie del pasado nos legó un régimen de arrendamiento del hombre por el hombre que deshonor nuestra civilización. La experiencia de los siglos nos enseña que esos residuos de la historia no perduran cuando han alcanzado, por la acción del tiempo, cierto grado de acumulación; porque entonces llegan a oprimir con tal fuerza a los pueblos, que éstos no cejan hasta verse libres de ellos. Así acabaron la esclavitud y la servidumbre, por su excesivo desenvolvimiento; así, y por la misma causa, acabará el régimen del salario."(59)

Sin embargo, a juicio de este autor, el salario considerado como una forma de remuneración del trabajo y dentro de ciertas limitaciones y condiciones que posteriormente ana-

---

inseparables..."

(59) E. Lesigne, "Les Droits du Travail" (L'homme ne veut plus du salariat.), citado por Alfonso R. de Grijalva (Ibidem).

liza, no tiene nada de humillante. "Todos los hombres que no viven de la renta de un capital pertenecen a la categoría de los asalariados." Los funcionarios públicos, empleados, ministros, empleados, trabajadores; los abogados, ingenieros, directores de compañías, etc. y, en general, todos los que viven de su trabajo, están sometidos al mismo régimen. Llámese remuneración, sueldo, honorarios o jornal, el principio es el mismo.

Para concluir, afirma que:

"No es esto decir, ni mucho menos, que la situación de las clases obreras, en el régimen actual, sea envidiable, ni siquiera justa; y me explico perfectamente el afán con que procuran remediar el presente estado de cosas, unas veces aspirando a intervenir en la organización del trabajo y otras pretendiendo regular la distribución de la riqueza que, con su esfuerzo, contribuyen a crear."

## 2.- Alemania.

En este país, los tratadistas Alfred Hueck y H. C. Nipperdey (60), al abordar el problema del concepto y significación jurídica del salario, consideran que al deber de prestar el trabajo, que incumbe al trabajador, se contraponen generalmente el deber principal del empleador, es decir, el deber de prestar una remuneración; esta remuneración se llama salario.

Para ellos, en este sentido amplio, el salario comprende toda forma de remuneración. Pero, en sentido estricto, entienden por salario la remuneración en dinero que correspon

---

(60) Alfred Hueck y H. C. Nipperdey, "Compendio de Derecho del Trabajo", págs. 125 y siguientes.

de al obrero, mientras que designan como sueldo la remuneración del empleado.

Sin embargo, para los autores en consulta el deber de pagar el salario no es esencial para el concepto de relación de trabajo.

"..existen relaciones de trabajo en las cuales tal deber falta o no ocupa un primer lugar (vrg., aprendices o meritorios)."

Aun cuando posteriormente parecen rectificar su opinión, ya que manifiestan que "estos casos son excepcionales. Normalmente el deber de pagar el salario corresponde de tal modo a la naturaleza de la relación de trabajo, que no exige ser especialmente acordada; juega más bien como un acuerdo tácito, -- sin otro requisito conforme al parágrafo 612 del "Bürgerliches Gesetzbuch" (61), siempre que la prestación del trabajo, según las circunstancias, sólo pueda esperarse a cambio de una remuneración; ésta es por tanto, la regla general en el ámbito de la relación de trabajo jurídico laboral, si se prescinde de las relaciones de los aprendices, intruidos y meritorios.", la verdad es que se alinean dentro de los autores que sostienen la tesis, muy pocos por cierto, de que puede existir relación de trabajo sin la obligación correlativa, por parte del patrono, de pagar remuneración. Otros autores, en cambio, no creen posible la existencia de un contrato de trabajo gratuito.

Brillantes expositores han participado en esta polémica de carácter doctrinal. Al lado de los mencionados con

---

(61) Código Civil.

anterioridad se coloca principalmente André Rouast en su monografía "La Prestation Gratuite de Travail". Tradicionalmente se ha incluido a Paul Durand dentro de esta corriente; sin embargo, tal hipótesis no parece desprenderse de la lectura de su obra y, en particular, de su "Traité de Droit du Travail":

"El pago de una remuneración es de la naturaleza del contrato de trabajo -sostiene con R. Jaussaud en esta obra. La prestación de trabajo procura una ventaja a aquel que la recibe, y ese trabajo merece un salario. La remuneración es además regla en práctica, y será debida aun cuando no haya sido expresamente pactada.- Pero el pago del salario, ¿no será de la esencia del contrato de trabajo? Ciertos autores y algunas decisiones jurisprudenciales parecen aceptarlo (M. Boitard, "Les Contrats de Services Gratuits"). Pero esta solución no produce consecuencias prácticas importantes. La prestación gratuita de trabajo puede ser el objeto de un contrato, cuando el deudor está colocado en un estado de subordinación con relación a aquel a quien le presta el servicio. Y se admite que la identidad del objeto entre este contrato y el de prestación de servicios exige una identidad de régimen jurídico, en la medida en que la cuestión del salario no se plantea. La discusión se convierte así en una pura cuestión de terminología, porque es evidente que las reglas relativas al salario son inaplicables, aun cuando se admita que la prestación de servicios gratuitos constituye un contrato de trabajo." (62)

Afirma su pensamiento en su "Precis de Droit du Travail", donde sostiene que cuando una persona se coloca bajo la subordinación de otra para ejecutar un trabajo, sin recibir -

---

(62) P. Durand et R. Jaussaud, "Traité de Droit du Travail", pág. 228, parágrafo 178, tomo I.

salario, no hay prestación de servicios sino prestación gratuita de trabajo. Continuando su exposición, manifiesta que esta situación se encuentra principalmente en ocasión de las "coups de main" dadas entre vecinos o amigos.

"La reglamentación legal del trabajo no se aplica a la prestación gratuita, con excepción de ciertas disposiciones relativas a los accidentes de trabajo y de la obligación para el extranjero de tener una carta de trabajo (Decreto de 14 de mayo de 1938, artículo 72)." (63)

Participan también en este debate los españoles Eugenio Pérez Botija y G. Bayón Chacón (64), quienes de plano desechan la posibilidad de la existencia de un contrato de trabajo sin remuneración.

El primero de ellos sostiene que el salario es pieza básica del contrato; sin retribución no hay contrato; - existirá prestación gratuita, pero no una estricta relación laboral.

"La Ley del Contrato de Trabajo de 1944, desde el primer momento, ya pregona este dato, que calificamos de onerosidad de la relación laboral." (65)

Efectivamente, el artículo 12 de este Ordenamiento al definir el contrato lo configura como prestación de trabajo "mediante una remuneración sea la que fuere la clase o forma de ella."

Junto con Bayón Chacón, el autor en consulta-

---

(63) P. Durand, "Précis...", pág. 324.

(64) E. Pérez Botija y G. Bayón Chacón, op. cit., pág 410.

(65) E. Pérez Botija, op. cit., pág. 196 del tomo I.

reitera nuevamente su posición. Piensan que el abono por el empresario de un salario a sus trabajadores, a cambio de incorporar a su patrimonio el resultado del trabajo de aquéllos, es el más típico deber del empresario. Consideran que sin deber de previsión, sin otros deberes, puede concebirse (e históricamente han existido) contratos de trabajo. Sin salario no, pues entonces se trataría de un contrato de trabajo sin causa laboral y habría sólo un servicio gratuito. Puede sugerirse, siguen en su exposición, que la contraprestación dineraria existe también en otros contratos, mientras que ciertos deberes, el de respeto a la dignidad del trabajador, etc., son exclusivos del contrato de trabajo, pero ello no varía la afirmación sentada.

"Entre un empresario que no respete al trabajador y - le pague, sigue habiendo un contrato de trabajo, aunque el trabajador consienta el mal trato, pero si trabaja sin percibir remuneración, el contrato de trabajo no existe, por humano que sea el trato general que reciba."

La jurisprudencia francesa se ha inclinado - por considerar que no existe contrato de trabajo a título gratuito: si no hay estipulación de salario, el contrato de trabajo no existe. (66) (67)

Pero el legislador francés, en tratándose de accidentes de trabajo en la agricultura, se inclina en sentido contrario.

---

(66) En una sentencia de 3 de agosto de 1942, la Corte de Casación francesa, siguiendo la tesis jurisprudencial de su país, decidió que "el contrato de trabajo siendo un contrato a título oneroso, una remuneración debe haber sido estipulada expresa o tácitamente."

(67) La misma solución ha sido adoptada en Bélgica.

Para terminar la larga lista de autores que se han preocupado por este problema y que han afirmado la tesis de que no existe relación de trabajo gratuita, citaremos a los franceses A. Brun y H. Galland (68), quienes piensan que el salario es una prestación esencial, sin la cual el contrato de trabajo no existe; está en correlación directa con el trabajo que es su causa jurídica.

Ahora bien, a la luz de la legislación laboral mexicana indefectiblemente no existe relación de trabajo gratuita. La doctrina y jurisprudencia de nuestro país parten del supuesto de que en cada relación individual de trabajo existen una prestación de servicios y una remuneración.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 17 rechaza cualquier punto de discusión con relación a este problema:

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

El maestro Mario de la Cueva (69) opina que el artículo en consulta, al definir la relación de trabajo, menciona, entre sus elementos fundamentales, la retribución que debe pagarse al trabajador y "esta retribución es la consecuencia necesaria que deriva del hecho de la prestación de un servicio."

### 3.- Francia.

Los escritores franceses parecen estar de - -

---

(68) A. Brun et H. Galland, "Droit du Travail", pág. 208.

(69) Mario de la Cueva, op. cit., pág. 642 del tomo I.

acuerdo en considerar al salario como contraprestación al trabajo realizado por el empleado. Henri Capitant y Paul Cuche (70) entienden por salario todo lo que gana el obrero, es decir, todo lo que le es otorgado a título de remuneración, sea en efectivo o en especie. Así pues, el salario comprende no solamente la suma en dinero que es fijada por la convención, sino todos los subsidios de diversas especies que vienen a añadirsele, principalmente: -

- 1.- Las gratificaciones y las primas, porque entienden éstas a recompensar la cantidad o calidad del trabajo.
- 2.- Las participaciones en los beneficios.
- 3.- Los subsidios en especie acordados bajo la forma de alojamiento, alimentos, etc.

Con relación a las propinas, piensan que deben igualmente ser contadas cuando éstas formen parte de la remuneración habitual, principal o accesoria de la profesión a la cual pertenezca el interesado, "porque ellas son entonces tomadas en consideración para la fijación del salario pagado por el jefe de la empresa."

André Rouast y Paul Durand (71) se expresan casi en los mismos términos: "En estricto sentido, el salario es el precio que el empleador se compromete a entregar al empleado o al obrero como contraprestación al trabajo que éste efectuará.- Es generalmente fijado en metálico, pero puede comprender, al menos a título accesorio, prestaciones en especie, tales como alimen

---

(70) Henri Capitant y Paul Cuche, "Cours de Législation Industrielle", pág. 208.

(71) André Rouast et Paul Durand, "Précis de Législation Industrielle. Droit du Travail", pág. 335.

tos, viviendas o suministros diversos." Sin embargo, estiman que la noción anteriormente descrita resulta estrecha para contener al actual concepto de remuneración al trabajo:

"Al salario propiamente dicho se añaden diversos elementos que forman un salario social. Estos son a veces los complementos del salario, tales como los subsidios familiares. Dentro de estos casos están comprendidas las indemnizaciones que sustituyen al salario: rentas por accidentes de trabajo, subsidios de paro forzoso, prestaciones del seguro social. Estas indemnizaciones o complementos al salario se encuentran en un régimen jurídico vecino al del salario (particularmente son inembargables e incesibles)."

En efecto, una noción más extensiva del salario es a veces propuesta por la doctrina, bajo el nombre de salario indirecto o salario social. Se trata, a decir verdad, de un análisis más económico que jurídico de las prestaciones entregadas al trabajador. El salario como consecuencia del contrato de trabajo no es más que una de las prestaciones que su patrono procura al trabajador. Este último no puede ser ya considerado simplemente como vendedor de una mercancía pagada a un precio fijado por la ley de la oferta y la demanda. Es un hombre con necesidades personales y familiares. Las ventajas que recibe a este efecto no están entonces ligadas a la prestación de trabajo. Como, sin embargo, ellas tienden a asegurar al asalariado una seguridad y una capacidad de ganancia, se ha podido hablar de salario social o indirecto; y tan es así, que son verdaderos sustitutos del salario: por ejemplo, entre otros, el salario que se otorga a los trabajadores que han sufrido un accidente de trabajo o enfermedades profesionales (artículo 37, fracción II, de la Ley del Seguro

Social de nuestro país).

Los ilustres profesores franceses Paul Durand y André Vitu (72) tampoco se apartan de sus colegas. Consideran - que el salario se presenta sobre todo como la contraprestación - del trabajo hecho.

"El salario es la contraprestación, debida por el empleador, por el trabajo ejecutado por el asalariado.- La obligación del empleador encuentra así su causa en la ejecución del trabajo."

Green que la obligación de pagar un salario - traduce, dentro del orden jurídico, la regla de justicia según la cual a toda persona que ejecuta un trabajo se le debe una remuneración. "Esta regla está afirmada por las dos concepciones que se oponen sobre el fundamento de las relaciones individuales del trabajo. Dentro de la concepción tradicional, el contrato de trabajo es la fuente de las obligaciones impuestas al empleador de pagar un salario: la dependencia de la deuda de salario con relación a la ejecución del trabajo, manifiesta el vínculo de conexidad que une a las obligaciones de las partes dentro de todo contrato sinalagmático. La doctrina moderna tiende más bien a encontrar la - fuente de las relaciones individuales de trabajo en la "relación- de trabajo": la deuda de salario es entonces determinada por un - hecho-condición, el cumplimiento del trabajo, y no por un acto ju- rídico. Pero esta concepción no deja de reconocer el vínculo en- tre el trabajo y el salario, puesto que la ejecución del trabajo- es el hecho sin el cual la obligación del empleador no puede exig- tir."

---

(72) P. Durand et A. Vitu, "Traité de Droit du Travail", pág. 599

Del vínculo entre el cumplimiento del trabajo y el derecho al salario deducen estos brillantes expositores - las siguientes consecuencias:

1.- El salario es de la naturaleza, si no de la esencia del contrato de trabajo, al punto de que puede no ser expresamente estipulado. La promesa de salario puede ser tácita - y los usos presumirán la entrega obligatoria.

2.- El pago del salario está unido por un vínculo de conexidad a la ejecución del trabajo. Las dos obligaciones son interdependientes y la no ejecución del trabajo dispensa normalmente al jefe de la empresa de la obligación de pagar un salario. Sin embargo, dentro del Derecho moderno la interrupción - del trabajo no siempre libera al empleador de su obligación. La suma entregada no constituye jurídicamente un salario. Pero como ella está destinada a asegurar la subsistencia del individuo se - le aplican frecuentemente las reglas concernientes a los salarios.

3.- Las nociones de trabajo y de salario están de tal modo ligadas, que la calificación de este último tiende a ser dada, dentro de la jurisprudencia, a toda suma entregada en remuneración de un trabajo. Por ejemplo, la remuneración dada al indigente, empleado a título caritativo y bajo forma de asistencia, o el subsidio entregado a un obrero parado, por una municipalidad.

4.- La condición de la ejecución previa de un trabajo, permite disipar las confusiones, a veces frecuentes, entre el salario y las indemnizaciones accesorias. El término general de indemnización es en efecto, aplicado por la práctica a los créditos de naturaleza muy diferentes. El análisis de la noción -

de causa permite distinguir, en realidad, diversos tipos de indemnización y de explicar que el Derecho del Trabajo no las somete - todas a un mismo régimen. Sólo las indemnizaciones que son contraprestación de un trabajo deben ser sometidas a las reglas de los salarios.

Para concluir, estos tratadistas recalcan el carácter "forfataire" del salario. Efectivamente, el crédito del salario es independiente de la prosperidad de la empresa. El contrato de trabajo está, en efecto, desprovisto del carácter de aleatoriedad; no puede hacerse recaer los riesgos de la empresa sobre los hombros del trabajador. Por este hecho, el crédito del salario difiere del beneficio del empresario y del provecho del asociado.

#### 4.- Italia.

Deliberadamente dejamos la tesis de Ludovico Barassi (73), profesor emérito de la Universidad Católica del Sagrado Corazón, de Milan, para exponerla en la parte final de este análisis de la doctrina extranjera, porque en nuestro concepto, su claro pensamiento hace una aportación definitiva al debate doctrinal con relación a si el salario es o no la contraprestación al trabajo.

Afirma en primer término que el jurisconsulto que examine desde su punto de vista la naturaleza del salario, no tiene mas que una respuesta: el salario es la retribución del trabajo, es decir, la contraprestación intercambiada con la prestación fundamental del trabajo y que imprimé así a la relación con-

---

(73) Ludovico Barassi, "Tratado de Derecho del Trabajo", págs. - 11 y siguientes del tomo III.

tractual completa el carácter de relación a título oneroso.

"Por consiguiente, queda sólido un primer punto: no hay retribución sin una prestación correlativa de trabajo que esté en relación de equivalencia con ella."

En segundo término, desde un ángulo exclusivamente jurídico, deja asentados dos puntos firmes:

a) El contrato individual de trabajo es un contrato a título oneroso porque una parte se obliga únicamente en vista de una ventaja que aspira.

b) Como consecuencia necesaria, en la relación sinalagmática hay dos obligaciones que se encuentran recíprocamente en relación de equivalencia subjetiva.

Ahora bien, ¿qué significa para este luminoso profesor la correlación sinalagmática entre trabajo y la retribución? Piensa que la obligación de pagar la retribución, así como la de prestar el trabajo, se derivan del contrato y son dos relaciones obligatorias paralelas y procedentes de la misma fuente. Por lo demás, en la sensibilidad del trabajador está difundida la idea de que la retribución se deriva del trabajo directamente; o sea, que tiene derecho a la retribución el que ha dado su trabajo y únicamente por eso, ya que todo trabajo merece por sí mismo una compensación. Ahora bien, en esta concepción común halla un fondo de verdad. Esto es, el trabajo útil a otros merece ser compensado por el que ha percibido la utilidad que otro le ha dado: el que trabaja debe ser retribuido.

"Esta obligación es expresada enérgicamente por el Derecho en el carácter oneroso del contrato de trabajo, que une normalmente en un nexo sinalagmático las dos relaciones de trabajo y de retribución."

C.- LEGISLACION LATINOAMERICANA.

1.- Argentina.

En la legislación de este país sudamericano, - el concepto general de salario está dado por el artículo 2º del - Decreto-Ley 33.302/45, en el que se define como tal a:

"..toda remuneración de servicios en dinero, especies, alimentos, uso de habitación, comisiones, propinas y viáticos, excepto en la parte efectivamente gastada - con comprobantes."

Relacionada esta definición con el artículo - 1º del mismo cuerpo legal, que somete a sus disposiciones todos - los sueldos y salarios de los empleados y obreros que realicen - sus tareas dentro del territorio de la república argentina, resul - ta claro que "los servicios" a que alude son los prestados en re - lación de trabajo subordinado y que el salario es la contrapresta - ción (remuneración) de esos servicios. De donde se infiere que la definición legal argentina coincide, fundamentalmente, con el con - cepto jurídico de salario.

La enumeración de diversos tipos de éste (en - dinero, especies, alimentos, etc.) debe considerarse puramente - enunciativa y no taxativa; esto se deduce claramente de la pala - bra "toda" con que empieza la definición. Ahora bien, como enun - ciación de las especies típicas de salario, es deficiente en gra - do sumo, pues omite a muchas de ellas (gratificaciones, participa - ciones, premios, etc.); además, resulta innecesariamente reitera - tiva cuando, a continuación de la retribución en especie, mencio - na los alimentos y el uso de habitación, que son formas (y, por - otra parte, no las únicas) de aquélla.

De todos modos, cualesquiera que sean las deficiencias de la enumeración, puesto que ésta no es limitativa y, por tanto, no restringe el alcance del concepto general dado por la primera parte de la definición ("toda remuneración de servicios"), cualquier tipo o especie de salario cabe cómodamente en ese concepto general.

## 2.- Brasil.

El Capítulo II del Título IV de la Consolidación de Leyes del Trabajo, es dedicado a la disciplina de la remuneración de los empleados.

El concepto y formas de remuneración están contenidos en el artículo 457 de ese ordenamiento legal:

"Artículo 457.- Compréndese en la remuneración del empleado, para todos los efectos legales, además del salario debido y pagado directamente por el empleador como contraprestación del servicio, las propinas que recibe.

1.- Integran el salario no sólo la cantidad fija estipulada, sino también las comisiones, porcentajes y gratificaciones pagadas por el empleador.

2.- No se incluyen en los salarios las gratificaciones que no hayan sido ajustadas, las diarias para viaje y las ayudas de costo.

3.- Las diarias para viaje serán computadas como salario desde que excedan del cincuenta por ciento del salario percibido por el empleador.

Nótese como el dispositivo transcrito establece claramente la distinción entre "remuneración" y "salario". El primer vocablo contiene lo que percibe el empleado en el ejercicio de su trabajo, provenga o no del empleador. El término salario fue reservado para la retribución que se paga directamente

por el empleador.

Por otra parte, puede afirmarse que el propósito del legislador, entre otros, fue el de solucionar el problema de la naturaleza jurídica de las propinas. Recibidas de terceros no pueden, en rigor, ser consideradas como "salario". Al comentar este precepto, Orlando Gomes (74) señala que el legislador se orientó por la tendencia dominante de incorporar al salario - del trabajador toda ventaja económica que perciba en su actividad profesional.

El concepto del salario que tiene la legislación brasileña es completado por el artículo 458 de la Consolidación de Leyes del Trabajo en consulta, que señala que además del pago en dinero, compréndese en el salario, para todos los efectos legales, la alimentación, habitación, vestuario u otra prestación en natura, que el empleador, por virtud del contrato o de la costumbre, suministre habitualmente al empleado. No son considerados como salario, equipos u otros accesorios suministrados al empleado y utilizados en el local de trabajo para la prestación de los respectivos servicios.

### 3.- Venezuela.

La Ley del Trabajo de Venezuela, en su artículo 67 determina lo siguiente:

"Artículo 67.- 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 eficacia también iguales, debe corresponder sala--

---

(74) Orlando Gomes, op. cit., pág. 33.

- rio igual, comprendiendo en éste, tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habilitación y cualquiera otra cantidad -- que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria; sin que puedan establecerse diferencias por consideración a sexo o nacionalidad."

La norma transcrita está directamente inspirada en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 de nuestro país, con muy leves modificaciones. La legislación venezolana no define propiamente al salario, sino que se limita a determinar las reglas para fijar su importe.

Como puede verse, el salario está representado por la suma total devengada por el trabajador como retribución a su trabajo. De la oración "... y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria.." - no puede desprenderse otra conclusión mas que la legislación en consulta entiende la remuneración como simple equivalente del trabajo, y revela el carácter conmutativo y oneroso del contrato de trabajo. (75)

El Dr. Rafael J. Alfonzo Guzmán (76), comentando este ordenamiento laboral manifiesta que para el Derecho posi-

---

(75) La jurisprudencia venezolana consagra con frecuencia el principio de la conmutatividad entre el trabajo y el salario, en forma directa o indirecta. Por ejemplo, en el Dictamen C. J., Memoria número 376 del 15 de noviembre de 1963, se dice: "... siendo el salario la contraprestación lógica y jurídica del patrono al servicio que le presta el trabajador, si éste último falta a sus labores por cualquier motivo, justificado o injustificado, dicho patrono no está obligado a pagarle el salario correspondiente, desde luego que si el trabajador no ha ejecutado la faena convenida nada debe el patrono por ese respecto. Sólo, pues, cuando presta el servicio estipulado, tiene derecho el obrero o empleado a reclamar el salario por el que se le paga." Memoria del Ministerio del Trabajo, 1964, pág. 118.

tivo venezolano, la noción del salario no puede desligarse de la de cambio, "pero tampoco se reduce únicamente a ésta." Piensa que no es el término de una ecuación matemática de inspiración conmutativa ajeno a su finalidad vital. "El salario es la remuneración en dinero, o parcialmente en dinero y en especie, que el trabajador percibe regularmente de su patrono por la labor convenida, cuando la ejecuta efectivamente y en las ocasiones en que, por disposición de la Ley, los contratos o la costumbre, tiene el derecho de no trabajar."

#### 4.- Chile.

La legislación laboral chilena no define al salario. Sin embargo, lo reglamenta y lo regula de acuerdo con los principios modernos, según se deduce de la lectura de los artículos 34 y siguientes del Código de Trabajo de este país.

De este articulado se desprende que la mencionada legislación tiene un concepto moderno del salario y lo considera no como la suma entregada al trabajador como contraprestación al trabajo, sino también, aquellas integradas en ocasión al trabajo.

#### 5.- República Dominicana.

El salario es, según su legislación, la retribución que el patrono debe pagar al trabajador como compensación del trabajo realizado.

#### 6.- Honduras.

Este país lo define como la retribución que el empleador debe pagar al trabajador en virtud del contrato de

trabajo (artículo 61).

### 7.- Paraguay.

Estima, para todos los efectos de su Código - de Trabajo, que la expresión significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, que pueda evaluarse en efectivo, debida por un empleador a un trabajador en - virtud de los servicios u obras que éste haya efectuado o deba - efectuar, de acuerdo con lo estipulado en el contrato de trabajo - (artículo 228).

### 8.- Ecuador.

Salario es el estipendio que paga el patrono - al obrero en virtud del contrato de trabajo, y sueldo la remunera - ción que por igual concepto corresponde al empleado.

Como puede verse, el salario está representa - do, para la mayoría de los textos legales citados, por la suma to - tal devengada por el empleado u obrero como retribución o compen - sación a su trabajo.

## D.- LEGISLACION EUROPEA.

### 1.- España.

Conforme al artículo 37 de la Ley del Contra - to de Trabajo española, se considera salario lo siguiente:

"Artículo 37.- Se considerará salario la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios o obras, no sólo lo que reciba en metálico o - en especie, como retribución directa e inmediata de - su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimentos o interrupciones del trabajo, así co - mo la obtenida por el uso de casa habitación, agua, - luz, manutención y conceptos semejantes, siempre que -

se obtenga por razón o en virtud del trabajo o servicio prestado."

La definición que comentamos no puede ser más descriptiva y los comentaristas españoles coinciden en afirmar - que su concepto jurídico positivo de salario es sumamente amplio. Comprende todo lo que recibe el trabajador por sus servicios u - obras como retribución directa e inmediata de su labor. Sobre lo - de inmediata, ya que una participación en beneficios, por ejem - plo, no suele abonarse hasta después de transcurrir el período - económico. Denota el legislador en este artículo el carácter con - mutativo oneroso, así como la naturaleza de contraprestación, - que el salario tiene. Para exigir su pago habrá de haberse demos - trado la ejecución del trabajo o, al menos, que el cumplimiento - del servicio o realización de la obra dejó de hacerse por culpa - del empresario o acontecimientos no imputables al trabajador.

Idea fundamental, en la definición del artícu - lo en consulta, es la admisión del salario en especie. Ha sido un error corriente, dice Eugenio Pérez Botija (77), influido además - por las tendencias de la legislación de salarios mínimos, que fi - jan siempre una cifra en pesetas, el creer que la retribución del trabajo ha de hacerse siempre en metálico. Jurisprudencia reitera - da del Tribunal Supremo ha declarado que la retribución puede ha - cerse en cualquier forma, doctrina que se basa en este precepto y en el artículo 1º de la Ley.

Estima algún autor español que en "conceptos - semejantes" se han de incluir horas extraordinarias y recargos -

---

(77) Eugenio Pérez Botija, "El Contrato...", pág. 143 del tomo I.

por trabajo nocturno, pues unas y otras entran directamente en el concepto de salario en metálico, por constituir una retribución directa del trabajo. Pérez Botija prefiere incluir dentro de dichos "conceptos semejantes" el plus de distancia o dietas de viajes y, en cierto modo, los suministros gratuitos de productos o servicios de la empresa, así como la obligación de proporcionar uniformes o prendas de trabajo, porque estos beneficios, "más que remunerar una actividad o servicio, tratan de resarcir un gasto o conceder una ventaja que no se haya estrechamente ligada con el trabajo en si." (78)

Para concluir con la legislación española, - puede decirse que el cuadro general de ventajas o beneficios que puede percibir el trabajador es el siguiente:

SUELDO  
O  
JORNAL  
(79)

Aumentos por años de servicios.
Pagas extraordinarias (navidad, etc.)
Pluses por horas extraordinarias o en días festivos.
Pluses por trabajo nocturno o en horas intempestivas.
Pluses por trabajo penoso o servicios especiales (pluses de mando)
Pluses por carestía de la vida.
Pluses por cargas de familia.
Indemnizaciones por desgaste de herramientas, equipos, uniformes.
Alojamiento { Indemnización por residencia Idem por habitación
Manutención { Alimentación a cargo de la empresa. Economatos Comedores.
Disfrute gratuito de servicios
Idem Id. de productos.

## 2.- Francia.

La legislación de este país parte de la base de que toda definición jurídica de salario es difícil y tropieza con obstáculos serios. La ley laboral francesa contiene definiciones diferentes, según se trate de la aplicación de tal o cual regla: Existe una relatividad de la noción. En estas condiciones, no se podrá considerar que existe un concepto único. Según se trate de calcular la indemnización de despido, vacaciones pagadas, la indemnización convencional de licenciamiento o la indemnización de preaviso; de determinar el contenido de los privilegios de los salarios, de fijar la cantidad inembargable de la remuneración; de calcular según el salario de base, las prestaciones en especie de la seguridad social o el contenido de las cotizaciones; de indagar las remuneraciones imputables a la S. M. I. G., se utilizará una definición diferente y valedera solamente sub-especie materiae.

Si se nos es permitido hacer una observación, podremos decir que la legislación francesa adolece de indecisión en su vocabulario, pues al lado de la palabra "salario" emplea esta más vaga de "remuneración", y esta aún más imprecisa, de "pago", sin hablar de las palabras con sentido especial ("gages", etc.).

---

(78) Salta a la vista que precisamente por los razonamientos queda este intelectual español, las prestaciones que él incluye dentro de "conceptos semejantes" del precepto en cita, no pueden tenerse como salario, porque "mas que remunerar una actividad o ser vicio, tratan de resarcir un gasto o conceder una ventaja que no se haya estrechamente ligada con el trabajo en si."

(79) Fuente, Eugenio Pérez Botija, "El Contrato...", pág. 144 del tomo I.

Ahora bien, la noción del salario en el Derecho de la seguridad social o del Derecho fiscal francés no coincide siempre con el que se tiene en el Derecho del Trabajo.

Algunas definiciones de la legislación francesa se han inclinado definitivamente hacia una concepción moderna del salario. En vía de ejemplo podemos citar el artículo 60 del Libro I, redactado por la Ley de 2 de agosto de 1949 y relativa a la retención de pago de los salarios, que dispone que este procedimiento es aplicable:

"...a las sumas debidas a título de remuneración a todas las personas asalariadas o trabajantes, por algún título o por alguna relación, que sea por uno o varios empleadores, cualquiera que sea el monto y la naturaleza de su remuneración, la forma y la naturaleza de su contrato."

Encontramos una definición análoga en el artículo 44, Libro I, del Código de Trabajo, a propósito de la entrega del boletín de pago.

Esta concepción nueva triunfa en el Derecho de la seguridad francés, cuando se trata de determinar el contenido de las cotizaciones. La Ley de 20 de marzo de 1954, modifica el artículo 31 de la Ordenanza de 4 de octubre de 1945, después de haber indicado que las cotizaciones son retenidas sobre el contenido de las remuneraciones y las ganancias percibidas por los beneficiarios, precisa lo que debe entenderse por remuneración:

"..todas las sumas entregadas o debidas a los trabajadores como contraprestación a la ocasión del trabajo."

De donde se deduce que el salario no es más que una parte de la remuneración del trabajo y que esta remunera-

ción no consiste solamente en las sumas entregadas como contra-  
prestación al trabajo, sino también aún aquellas entregadas en  
ocasión al trabajo.

"Es que el salario tiene en adelante una función ali-  
mentaria predominante, que lo desliga de la presta-  
ción en trabajo hecha por el asalariado. Se identifi-  
ca (el salario) con el tratamiento que es el conjunto  
de ventajas destinadas a una función. Se preocupa más  
de las necesidades del trabajador y mucho menos del  
valor del trabajo que éste ha suministrado." (80)

### 3.- Bélgica.

La Ley de 10 de marzo de 1900, contiene la  
anumeración de las obligaciones contraídas por los jefes de empre-  
sa y por los obreros en materia de contrato de trabajo. Esta enu-  
meración no es limitativa y debe estar comprendida a la luz de  
los principios generales del Derecho Civil en materia de obliga-  
ciones y, especialmente, de los artículos 1134 y 1135 del Código  
Civil. El primero estipula que las convenciones legalmente hechas  
tienen fuerza de ley entre quienes las celebren, y no pueden ser  
invocadas mas que por consentimiento mutuo y por las causas que  
la ley autoriza, debiendo ser ejecutadas de buena fe. El segundo  
señala que las convenciones obligan no solamente a lo expresamen-  
te pactado, sino a todas las consecuencias que la equidad, el uso  
y la ley den a la obligación de acuerdo con su naturaleza.

Ahora bien, con relación a las obligaciones  
del jefe de la empresa, la ley le impone, entre las principales,  
la de "pagar la remuneración en las condiciones, tiempo y lugar

---

(80) Encyclopédie Juridique "Daloz". Repertoire de Droit Social-  
et du Travail, pág. 523 del volumen II.

convenidos."

La ley habla de remuneración y no de salario, porque ella prevee no solamente el pago en metálico, calificado de salario habitual, sino toda otra remuneración en especie (vivienda, alimentación, vestidos, etc.). En contraposición con las demás legislaciones laborales, no es contrario a la ley belga el contrato de trabajo que estipule una remuneración enteramente en especie.

Forman parte de la remuneración todas las ventajas prometidas por el patrono y que el obrero está en derecho de reclamar; quedan fuera del contrato, las ventajas acordadas por el patrono a título gracioso, sin obligación alguna de su parte. Ejemplo de ellas tenemos que las gratificaciones periódicas acordadas durante varios años consecutivos no forman parte del salario ni confieren derecho alguno, a menos de haber sido estipuladas expresamente.

Existen subsidios familiares pagados por las Cajas de Compensación que no forman parte del salario, porque son suministrados no por el patrono, sino por un organismo autónomo, que puede reducirlos o suprimirlos sin recurso alguno; son, pues, verdaderas liberalidades.

No pueden confundirse, sin embargo, semejantes liberalidades con una remuneración prometida, pero cuya tasa sólo queda imprecisa. En la legislación en consulta no es necesario que al contratarse al obrero la remuneración sea expresamente fijada, ya que entonces, de acuerdo con el artículo 39, el uso suple el silencio de las partes; se hace una referencia tácita a la costumbre. (81)

**E.- LEGISLACION MEXICANA.**

El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 define al salario como sigue:

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

Ahora bien, relacionando este dispositivo con el artículo 17 que vimos anteriormente, se desprende que el salario en la legislación laboral mexicana es la contraprestación al trabajo; más concretamente, es la retribución que recibe una persona por un servicio personal prestado a otra, bajo la dirección y dependencia de ésta. En tal virtud, la relación de trabajo reviste los caracteres de conmutatividad y onerosidad señalados por la doctrina.

Páginas arriba dejamos establecida la característica de onerosidad. Con relación a la conmutatividad, ésta ha sido reiterada frecuentemente por la jurisprudencia definida de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, siendo de las principales, la que a continuación transcribimos:

**SALARIOS, BASE PARA LA RECLAMACION DE LOS.**- Los salarios son la remuneración del servicio prestado y consecuencias del mismo, y si el trabajador no prestó ninguno, no tiene derecho a exigir el pago de aquéllos." (82)

Dicha conmutatividad también se desprende de la lectura del artículo 86 de la propia Ley Federal del Trabajo,-

(81) Véase H. Velge, "Element de Droit Industrial Belge", pág.67.

(82) Tesis jurisprudencial número 154, visible en la pág. 145 del tomo correspondiente a la Cuarta Sala, de la Última Compilación del Semanario Judicial de la Federación.

al señalar que se comprende en el salario 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.

Nuestro más alto Tribunal ha desprendido de esta característica diversas hipótesis, entre las que destaca la de considerar como salario sólo las percepciones que recibe el trabajador de su patrono, dejando fuera del mismo cualquier cantidad que sea entregada por terceros, como por ejemplo, las propinas.

Tal criterio ha sido sostenido en el amparo directo número 6110/58, Isabel Hernández Rebollar, tesis que es del tenor literal siguiente:

"Sólo puede tenerse como comprendidas en el salario aquellas percepciones que recibe el trabajador, naturalmente del patrón, a cambio de su labor ordinaria como lo establece el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, y no las propinas."

Posteriormente analizaremos con más detenimiento esta cuestión, pero por ahora debemos decir que algunos tratadistas han considerado al respecto que lo que integra el salario no es propiamente la propina, sino la ocasión de ganancia que le es suministrada por el patrono a cambio de la labor desempeñada por el trabajador, de tal manera que es esa prestación en especie la que se computa como salario.

Con relación a este problema, anteriormente quedó establecido como algunas legislaciones de otros países (Brasil, por ejemplo) lo dejaron resuelto desde hace tiempo.

Por último, la conmutatividad de la relación-

de trabajo también se desprende de la definición que hace el con-  
nacimiento en consulta del salario mínimo:

"Artículo 99.- Salario mínimo es la cantidad menor que puede pagarse en efectivo a un trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo."

Sin embargo, y orientándose la legislación mexicana hacia las concepciones modernas del Derecho del Trabajo, dicha conmutatividad no es de ninguna manera absoluta y sufre frecuentes excepciones con la finalidad de asegurar al trabajador su remuneración, base de la subsistencia individual y familiar de éste. Dicho en otras palabras, si bien es cierto que el pago del salario normalmente está unido por un vínculo de conexidad a la ejecución del trabajo, no quiere decir que el trabajador se vea privado de su remuneración siempre que no proporcione al patrono el servicio convenido.

Para finalizar el análisis del concepto de salario en la legislación mexicana de 1931, señalaremos que forman parte de éste, tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria, de acuerdo con el artículo 84 de la ley laboral en consulta.

Por lo tanto, es posible que se estipule en el contrato de trabajo que el patrono pague al trabajador algunas prestaciones en especie.

Aparentemente existe una contradicción entre lo anteriormente asentado, con el artículo 89 de la propia ley, por cuanto que éste categóricamente señala que el salario deberá darse precisamente en moneda de curso legal.

Con luminosa claridad, el maestro de la Cueva resuelve esa aparente contradicción. Fundándose en alguna ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, señala que en todo caso el salario mínimo deberá pagarse en efectivo.

"El salario mínimo debe pagarse siempre en efectivo.- Las excepciones consignadas en la ley, relativas al servicio doméstico y a la reducción que puede hacerse al fijar el salario mínimo del campo por las prestaciones accesorias que se proporcionen a los campesinos están indicando la validez de la regla. Además, dispone el artículo 100-D de la ley, que el salario mínimo no podrá ser objeto de compensación o descuento y es indudable que el pago de parte del salario mínimo con habitación u otra prestación en especie, sería una forma de compensación. Finalmente, la ley quiere que el trabajador reciba el salario mínimo, cantidad fijada en efectivo, para que disponga de ella como lo estime conveniente." (83)

Ahora bien, cuando al trabajador se le paga en efectivo el salario mínimo o una cantidad mayor, y se le proporciona además alguna prestación en especie formando ésta parte de su salario, dicha prestación no está prohibida por la ley. (84)

Este criterio ha sido sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia definida que a continuación transcribimos:

"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-

---

(83) Mario de la Cueva, op. cit., pág. 703 y siguientes del tomo I

(84) En obsequio a la brevedad nos permitimos no abundar más sobre este punto, respecto del cual hablaremos posteriormente con mayor amplitud.

de trabajo relativo, el Instituto Mexicano del Seguro Social, está 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 -- forme parte del salario, sin que tenga relevancia el - hecho de que en el contrato se haga mención de los sa - larios y de las despesas en capítulos distintos." -  
(85)

---

(85) Tesis jurisprudencial número 165, visible en la página núm.- 154 del tomo correspondiente a la Cuarta Sala, de la Última Compilación al Semanario Judicial de la Federación.

C A P I T U L O    I I I

DISPOSICIONES GENERALES SOBRE EL SALARIO  
EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

I  
U B I C A C I O N

Por razones de técnica legislativa, la nueva-Ley Federal del Trabajo se divide en varias partes. Las normas re-  
lativas al salario se encuentran en la parte segunda, que se ocu-  
pa de las relaciones individuales del trabajo; y ello no podía -  
ser de otra forma si se toma en consideración que el salario es -  
la segunda de las instituciones fundamentales del derecho indivi-  
dual del trabajo.

A su vez, las normas sobre el salario se en-  
cuentran divididas en tres capítulos: el primero contiene las dig-  
posiciones generales, el segundo se ocupa de los salarios mínimos  
y el tercero señala las normas protectoras del salario.

Nuestro trabajo atenderá exclusivamente a los  
capítulos primero y tercero, considerando que un estudio del sala-  
rio mínimo, por su importancia y amplitud, amerita un análisis au-  
tónomo e independiente de las normas que se refieren al salario-  
en general. De manera que este capítulo tercero de nuestra tesis-  
se referirá al de las Disposiciones Generales (sobre el salario)-  
de la ley laboral citada; en tanto que el capítulo cuarto versará  
sobre el de las Normas Protectoras y Privilegios del Salario.

II  
C O N C E P T O

La nueva Ley define al salario, como sigue:

"Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pa-  
gar el patrón al trabajador por su trabajo."

Como podrá notarse, entre la definición del -  
salario contenida en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo

de 1931, y la consignada en el artículo 82 de la nueva ley, existe una gran disimilitud. En tanto que la primera lo define como - la retribución que debe pagar el patrono al trabajador "por virtud del contrato de trabajo", la segunda determina que el salario es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador "por su trabajo".

Nos parece, en nuestra modesta opinión, que - la definición del salario mejora notablemente desde un punto de - vista técnico. La retribución corresponde más bien a la energía - de trabajo suministrada por el obrero al empleador; es decir, la - obligatoriedad del pago del salario proviene del hecho del trabajo y no del contrato. La nueva ley parte de la idea de que la - - fuente del salario es el trabajo y no el contrato, lo que es co- - rrecto. (86) (87)

Ahora bien, con relación a este punto nos interesa hacer la siguiente precisión. La Iniciativa de Ley Federal del Trabajo enviada por el Ejecutivo Federal al Congreso de la -- Unión (88), definía al salario como:

"La retribución que debe pagar el patrón al trabajador a cambio de su trabajo."

La Cámara de Diputados, durante la discusión de la referida Iniciativa Presidencial, consideró pertinente modi

---

(86) La jurisprudencia definida de la Suprema Corte de Justicia - de la Nación que en seguida transcribimos, corrobora nuestro punto de vista: "Los salarios son la remuneración del servicio prestado y consecuencias del mismo, y si el trabajador no prestó ninguno, no tiene derecho a exigir el pago de aquéllos." (Tesis jurisprudencial núm. 154, visible a fojas 145 del tomo correspondiente a la Cuarta Sala, de la Última Compilación del Semanario - Judicial de la Federación.

(87) De la misma opinión es el licenciado Juan B. Climent, quien-

ficar este concepto, cuyo texto quedó en los términos arriba asentados al referirnos al artículo 82 de la nueva ley.

Como puede observarse, sólo se cambiaron las palabras "a cambio de" por los términos "por su". La modificación, no obstante ser pequeña, reviste una importante consecuencia: con ello se pretende eliminar toda idea de relación de cambio trabajo-salario (89). Se parte de la base de que la energía de trabajo suministrada por el asalariado no debe considerarse como una mercancía que será contraprestada por salario.

### III

#### FORMAS DE SALARIO

El artículo 83 de la nueva ley laboral contiene lo que en la doctrina se denomina "formas de salario", entendiéndose bajo este rubro, las distintas maneras de ser de la retribución (90).

El artículo reproduce uno de los preceptos de la ley de 1931: en él se señalan algunas de las formas tradicionales, pero nada impide que se las combine o que se introduzcan otras nuevas.

---

comentando el artículo 84 de la ley laboral de 1931, encuentra defectuosa la definición en él contenida, "puesto que el salario constituye, en rigor, la retribución correspondiente a la prestación del servicio, en tanto que el contrato laboral fija las normas que regulan las condiciones en que debe efectuarse el trabajo." (Ley Federal del Trabajo y Otras Leyes Laborales, pág. 85.)

(88) Véase el "Diario de los Debates" de 12 de diciembre de 1968.

(89) Véase la primera lectura del Dictamen presentado por las Comisiones Unidas Primera y Segunda de Trabajo y Estudios Legislativos, Sección de Trabajo, relativo al Proyecto de Ley Federal del Trabajo; publicación de 30 de octubre de 1969 de la Cámara de Diputados, pág. V.

(90) Mario de la Cueva, op. cit., pág. 642 del tomo I.

El dispositivo es del tenor literal siguiente:

"Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Quando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para la ejecución de la obra, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto de desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo."

Muy distintas modalidades puede revestir el salario. Dos son, sin embargo, las fundamentales: el salario por tiempo (o por unidad de tiempo) y el salario por unidad de obra (o a destajo).

#### A.- Salario por Tiempo.

Es aquel por virtud del cual la retribución del trabajador se calcula por la duración del trabajo prestado; o sea, se fija en proporción del tiempo durante el cual el trabajador presta su energía. Se toman por base determinadas unidades de tiempo como períodos de cómputo (91). Es decir, el salario se computa según el tiempo que el trabajador ha invertido en el trabajo.

Se ha recalcado la idea de que en esta forma de retribución sólo se tiene en cuenta el trabajo que se realiza durante cierto período, sin la estimación del resultado concreto. Así, a ejemplo, el artículo 28 de la Ley del Contrato de Trabajo española define a esta modalidad del salario, como aquella en la

---

(91) Que no deben confundirse con los períodos de pago; éstos no coinciden necesariamente con aquéllos.

que sólo se "atenderá a la duración del servicio, independientemente de la cantidad de obra realizada."

B.- Salario por Unidad de Obra.

Es aquel que se calcula atendiendo, de manera principal, al resultado del trabajo; es decir, es aquel que se paga de acuerdo con la unidad de obra ejecutada, independientemente del tiempo invertido en su realización. Dicho en otras palabras, - existe una relación de trabajo con salario por unidad de obra - - cuando éste se calcula según el resultado de trabajo conseguido. - Esta forma de retribución se conoce también en la doctrina como - salario a destajo, salario por piezas o salario por rendimiento - (92).

La línea divisoria entre ambas formas de salario en manera alguna es radical, y la práctica se encarga de corroborar esta afirmación. Cabe, por ejemplo, en el trabajo pactado por unidad de tiempo estipular un mínimo de obra a realizar. Y cabe también, cuando el trabajo se contrata por unidad de obra, - convenir que ésta deba verificarse en un determinado período. Por otra parte, como lo señala el maestro de la Cueva (93), cuando se contratan los servicios de una persona por horas, días, semanas o mes, se tiene en cuenta, necesariamente, un rendimiento determinado y a la inversa, al fijarse el salario por unidad de obra, se - considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la producción.

C.- Salario por Tarea.

---

(92) Algunos autores clasifican al salario por unidad de obra como una especie del género "salario por rendimiento", siendo éste, a su vez, especie del género "salario por resultado".

(93) Mario de la Cueva, op. cit., pág. 643 del tomo I.

Entre las dos formas anteriores de retribución al trabajo se encuentra una de carácter mixto, en virtud de que participa de los elementos de una y de otra. Tal es la llamada "salario por tarea" y que, según el artículo 38 de la Ley del Contrato de Trabajo española, consiste en la "obligación del obrero de realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otro período de tiempo al efecto establecido, entendiéndose cumplida dicha jornada o período de tiempo en cuanto se haya ultimado el trabajo fijado en la tarea." (94)

"Una forma intermedia entre las dos precedentes -dice el tratadista español Juan Balella- es la representada por el salario a tarea fija, que en substancia es un salario por tiempo, con la diferencia que el trabajador se obliga a ejecutar en el tiempo preestablecido una determinada producción mínima." (95)

Normalmente si el trabajador dentro del tiempo estipulado para la ejecución del trabajo o para la realización de determinada cantidad de obra, realiza más de la que se pactó, obtiene una prima adicional por el exceso de trabajo hecho. Así, a ejemplo, el trabajador se compromete a coser diez pares de zapatos durante la jornada legal y cose quince en ese mismo lapso; entonces recibirá una prima por cada par de zapatos cosidos después del número diez, prima que puede ser igual para cada par excedente o progresiva, según se pacte.

#### D.- Salario con Prima.

---

(94) Se ha considerado que esta forma intermedia de retribución tiene su origen en el citado país ibérico.

(95) Juan Balella, "Lecciones de Legislación del Trabajo", p. 265.

Esto que acabamos de mencionar nos lleva a analizar otra forma intermedia de salario, que se conoce con el nombre de "salario con prima" o "premio", habiendo varios sistemas, según sea la manera como se combinen el salario por tiempo y el salario por unidad de obra. El origen de estos sistemas tuvo lugar en los países altamente industrializados, en donde los patronos, desechando los dos sistemas tradicionales indicados, se dieron a la tarea de idear sistemas que les permitieran producir más y a una velocidad mayor, por lo que pronto surgieron un sinnúmero de sistemas cada vez más complicados. Sin embargo, una enumeración detallada de cada uno de ellos resultaría sumamente complicada, además de que excedería la finalidad del presente trabajo, por lo que nos concretamos a reseñar brevemente los principales. (96)

Sistemas de Compensación Adicional.- Se basan en un tiempo normal para una tarea determinada, con una bonificación por tiempo ahorrado. Dentro del sistema, que David Rowan implantó en Glasgow en 1893, se fija un tiempo normal para una tarea determinada y si se hace en menos tiempo del señalado, el trabajador recibe una prima: un porcentaje equivalente al tiempo ahorrado. Así, por ejemplo, el tiempo uniforme señalado es de diez horas, y el trabajo se hizo realmente en siete, se paga entonces cuota ordinaria por el lapso correspondiente a siete horas, mas un incremento del treinta por ciento, porque ahorró el treinta por ciento del tiempo uniforme. F. A. Halsey introdujo en Nortea-

---

(96) Puede encontrarse un amplio estudio sobre estos sistemas en el "Tratado de Derecho del Trabajo", dirigido por Mario Deveali, pág. 401 del tomo I. Y, especialmente, en el ensayo denominado "Salarios" de Maurice Dobb, pág. 50.

mérica en 1890, un sistema alerno en el que se concedía un pago adicional de un tercio de la cuota por hora, por las horas economizadas, teniendo en cuenta el tiempo norma. Si éste era de diez horas y el trabajo se hacía en siete, el trabajador obtenía un pago por siete horas, más una bonificación equivalente al salario de una hora.

Sistemas de Prima Adicional por Tarea.- Consisten en una bonificación importante para los trabajadores que logran una tarea determinada o alcanzan un nivel de eficiencia, que se añade al pago ordinario a destajo. Entre los principales destaca por su severidad, el llamado Gantt, que garantiza un jornal mínimo por tiempo en caso de rendimiento inferior a la norma (que se fija en un nivel alto). Al alcanzarse la norma se gana una prima del veinte por ciento de ese jornal mínimo. Y si el trabajador supera la norma, se le paga una tasa elevada por pieza. En realidad, a juicio de Maurice Dobb (97), "esto asemeja a mantener una zanahoria delante de la boca de un asno: puede que nunca llegue a alcanzarla, pero, a pesar de ello, su velocidad aumenta." El sistema taylor se basa en una baja retribución por unidad de obra, para los rendimientos inferiores a la norma (número establecido de piezas por hora). Cuando cubre la norma, el trabajador recibe una prima del cincuenta por ciento. Y al superar la norma, empieza a recibir una tarifa más alta (tasa elevada) por pieza. Por ello se dice que la ventaja de este sistema radica en el hecho de que empeora mucho más la posición del trabajador lento, y también mejora mucho más la del trabajador rápido.

---

(97) Maurice Dobb, op. cit., pág. 51.

Párrafo Final del Artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Como lo hemos señalado líneas arriba, la enumeración contenida en el artículo 83 de la nueva ley, relativa a las formas de salario, es meramente enunciativa, según se desprende de la lectura del artículo al señalar que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado "o de cualquier otra manera". Ahora bien, dadas las múltiples ventajas que ofrecen tanto el sistema de pago por unidad de obra como por primas, éstos han venido siendo cada vez más utilizados en las grandes industrias. Los motivos, entre otros, son los siguientes: a).- Contribuye al aumento de la productividad y de las ganancias de los trabajadores; b).- Exige una vigilancia menos directa que el salario por tiempo para mantener el índice aceptable de rendimiento; c).- Induce a los obreros a perder menos tiempo, etc.. Sin embargo, también adolece de graves defectos, sobre todo en perjuicio del trabajador: aumenta el desgaste físico, eficacia y salud de los obreros; aumenta el peligro de los accidentes de trabajo, etc..

También es frecuente que el patrono retribuya la unidad de obra mediante tasas muy bajas, como en el sistema Gantt, con el objeto de que el trabajador se vea precisado a dar todo su esfuerzo para obtener al final, una suma decorosa. Y no en pocas ocasiones el patrono acomoda esas tarifas de tal manera que la retribución final del trabajador no alcance ni siquiera el salario mínimo, por mucho esfuerzo que realice. (98)

---

(98) Como sucede en nuestro medio en los casos de las costureras.

Por ello es que aun cuando a la luz de la ley objeto de nuestro estudio están permitidas todas las formas posibles de remuneración, este Cuerpo Normativo intenta evitar los posibles abusos que en perjuicio del empleado se puedan cometer dentro de estos últimos sistemas que analizamos. En efecto, el párrafo final del artículo 85 determina que en el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

La finalidad de este precepto es, evidentemente, evitar los fraudes que a través del sistema de pago por unidad de obra ( o cualquier otro relacionado o combinado con éste), se cometen con cierta frecuencia en perjuicio del trabajador, garantizándole su salario mínimo dentro de la jornada legal, sin que tenga que realizar esfuerzos excesivos. (99)

---

(99) El párrafo final del artículo 85 de la nueva ley, corresponde textualmente al 428 de la ley de 1931 hasta antes de las reformas de 31 de diciembre de 1962, porque quedó suprimido a virtud de estas reformas. La supresión del artículo se llevó a cabo involuntariamente, como veremos a continuación. En efecto, en los años inmediatos anteriores a 1962, una Comisión integrada por los señores licenciados Salomón González Blanco ( Secretario del Trabajo y Previsión Social ), Mario de la Cueva, María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, elaboró un anteproyecto de Ley Federal del Trabajo con el propósito de que el Ejecutivo lo enviara al Congreso de la Unión como iniciativa de ley y se discutiera en el período de sesiones correspondiente a ese año. El anteproyecto que, salvo diferencias secundarias, es esencialmente el que envió el Ejecutivo Federal al Congreso de la Unión en diciembre de 1968 y se convirtió en esta ley que analizamos, contenía un capítulo distinto al de la ley de 1931; además, tomando en cuenta que algunas normas de la ley citada en último término se encuentran mal ubicadas, colocó algunos artículos en su capítulo adecuado. Así, el artículo 428, que sanciona el jornal mínimo cuando se pacta una retribución por unidad de obra, pasó a formar parte del capítulo relativo al salario, habiéndose extraído del articulado que se refiere el salario mínimo, lugar donde se encontraba en la Ley Federal del Trabajo anterior a las reformas.

E.- El Salario a Comisión.

La nueva Ley Federal del Trabajo contempla en el artículo 83 que analizamos, a la comisión, considerándola como una forma de salario.

Concepto.- La comisión es una forma del salario que consiste en que el trabajador recibe un porcentaje sobrecada una de las operaciones que realiza para la empresa a la que presta sus servicios (100).

La comisión es un salario generalmente entregado bajo la forma de un porcentaje sobre los negocios obtenidos por el asalariado (101). Se trata, en la mayor parte de los casos de participaciones en el valor de los negocios, realizados por la actividad del trabajador, expresadas en porcentajes (102).

---

El anteproyecto no llegó a discutirse y mucho menos se promulgó. Sin embargo, se tomaron algunos de sus capítulos y se adicionaron a la Ley Federal del Trabajo, sustituyendo varios y formando otros totalmente nuevos. El capítulo de "Las Comisiones Especiales del Salario Mínimo y del Procedimiento para Fijarlo", que comprendía de los artículos 414 a 428 de la ley anterior a las reformas, fue reemplazado por los capítulos siguientes: "De la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos" (arts. 414 a 426); "De las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos" (arts. 427 a 428-C); "De los Procedimientos para la Fijación de los Salarios Mínimos" (arts. 428-D a 428-H); y "De la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas" (arts. 428-I a 428-Y). Estos, como ya dijimos, no contenían el artículo a que nos hemos venido refiriendo, porque este dispositivo había sido cambiado en el anteproyecto al capítulo del Salario, y como éste de la ley de 1931 no sufrió modificación alguna en esas reformas, el artículo quedó suprimido sin razón. Es decir, era necesario que se hubiera incluido como adición esta norma al capítulo del Salario de la ley mencionada, toda vez que el capítulo donde se encontraba fue sustituido por otros que no la contenían.

(100) Mario de la Cueva, op. cit., pág. 646, tomo I.

(101) P. Durand et A. Vitu, "Traité...", pág. 694, tomo II.

(102) Hueck y Nipperdey, op. cit., pág. 127

En virtud de que la comisión se calcula según el resultado del trabajo, la doctrina la ha considerado como una modalidad del salario por unidad de obra. Así, Arnaldo Sussekind (103) afirma que la comisión constituye una modalidad de retribución condicionada al servicio realizado por el trabajador. En igual sentido nos dice Barassi (104)

"Como se ve, la comisión tiene en común con el destajo el elemento característico de la referencia retributiva al resultado de la actividad desplegada por el trabajador."

Este mismo insigne maestro de la Universidad del Sagrado Corazón en Milan, nos proporciona la diferencia entre el destajo y la comisión: el primero se refiere siempre a la valuación del trabajo (a la luz de la retribución) que la medida de los tiempos considera suficiente para producir un resultado dado; en cambio, la comisión prescinde de este índice para atenerse a la valuación del resultado (no del beneficio -ganancia- que podrá obtener el patrono).

Asimismo, se la ha encontrado analogía a la comisión con la participación en las utilidades, pero separándoles también grandes diferencias: en primer término, porque el trabajador tiene derecho a la retribución por el sólo hecho de realizar, para la empresa a la que presta sus servicios, una o más operaciones; en cambio, en la participación en las utilidades, el derecho se abre, únicamente, cuando, a la terminación de un período

---

(103) Arnaldo Sussekind, Delio Maranhão, José de Segadas, "Instituições de Direito do Trabalho", vol. I, pág. 422.

(104) Ludovico Barassi, op. cit., pág. 57, tomo III.

do determinado, la empresa ha obtenido utilidades (105). En segundo término, porque la comisión se deberá al trabajador por el negocio concertado para la empresa, independientemente de si ésta obtuvo el beneficio relativo al negocio concertado (106), por lo que la comisión no tiene, a juicio de Paul Durand y André Vitu (107), el carácter aleatorio de la participación en las utilidades.

"La comisión se distingue de la participación en los lucros de la empresa -apunta Sussekind-, porque en ésta el porcentaje de intereses del empleado está subordinado a la existencia de lucro, en tanto que la comisión contratada es debida por el sólo hecho de tener el comisionista ejecutado, en la parte que le incumbe, el servicio o negocio que da lugar a su pago; depende solamente del resultado de la actividad emprendida por el trabajador." (108)

Naturaleza Jurídica.- La comisión tiene la naturaleza jurídica del salario: Es la remuneración que se cubre al asalariado por el trabajo que desarrolla. Paul Durand y André Vitu, quienes nos iluminan en este punto, refutando un criterio sostenido por los tribunales franceses, manifiestan que es inexacto considerar que la remuneración por comisión corresponde exclusivamente al mandato.

---

(105) Mario de la Gueva, op. cit., pág. 646 del tomo I.

(106) La mayoría de las legislaciones han adoptado esta solución. Entre las que han sostenido un criterio distinto se encuentra el Código de Comercio alemán, que estipula que el derecho a la comisión exige que el negocio mediado haya sido realmente concluido; en los contratos de compraventa se requiere, incluso, la entrega del precio de venta. Todo esto de acuerdo con los artículos 87 y siguientes del Handelsgesetzbuch. (Véase a Hueck y Nipperdey, op. cit., pág. 125)

(107) P. Durand et A. Vitu, op. cit., pág. 694 del tomo II.

(108) Arnaldo Sussekind, op. cit., pág. 408, vol. I.

"La calificación de contrato de trabajo no depende del modo de remuneración, sino de la existencia de un vínculo de subordinación." (109)

Invocan en su apoyo las distintas disposiciones francesas que asimilan la comisión al salario y le aplican la misma reglamentación y protección (110). Pero independientemente de ello, es evidente que en la actualidad es insostenible considerar que la retribución por comisión no es una forma de salario, fundamentalmente porque, como ya se dijo, es la retribución al trabajo ejecutado por el asalariado. (111)

---

(109) P. Durand et A. Vitu, op. cit., pág. 695 del tomo II.

(110) Por su parte, Ludovico Barassi opina que "aunque el contrato vincule al resultado útil la actividad del dependiente, eso no significa que la actividad para llegar ahí no caiga en la relación de trabajo y que se excluya el estado de subordinación." (op. cit., pág. 59 del tomo III).

(111) Intimamente relacionado con este problema, se encuentra el de si los agentes de comercio son trabajadores o auxiliares del comerciante regidos por el Derecho Mercantil; es decir, si los agentes de comercio pueden ser sujetos de una relación de trabajo o si, por el contrario, pertenecen al campo del Derecho Mercantil como auxiliares autónomos del comerciante, no pudiendo ser sujetos de contrato de trabajo. No obstante las opiniones de reputados mercantilistas, la legislación y doctrina actual se han inclinado por la tesis que considera a los agentes de comercio como posibles sujetos de Derecho del Trabajo. Posibles porque no todo agente de comercio es trabajador, sino que es necesario analizar en cada caso concreto, las condiciones bajo las cuales prestan sus servicios: cuando estos agentes realicen sus funciones en forma autónoma e independiente, no podrán ser considerados como sujetos de una relación de trabajo; pero si, por el contrario, las labores de estas personas se desarrollan en relación de subordinación, tienen el carácter de trabajadores. Dicho en otras palabras, y siguiendo los términos empleados por André Rouast y Paul Durand (Précis de Législation Industrielle, pág. 322), cuando el agente de comercio ejerce su profesión de manera exclusiva y constante en favor de uno o más patronos y está sujeto a una remuneración a comisión previamente determinada y está obligado a seguir las instrucciones que se le giren, la relación jurídica es la de trabajo. Este criterio ha sido adoptado por nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia definida, visible en la página 192 del tomo correspondiente a la Cuarta Sala, de la Última Compilación del Semanario Judicial de la Federación, que a la

Formas.- Se puede distinguir entre la comisión sobre los negocios concertados y la sujeta al buen éxito de la operación (o al ingreso efectivo).

La primera de ellas no presenta mayores dificultades en cuanto a que el riesgo se limita a la celebración del negocio con terceros, y no comprende el efecto útil. La doctrina es unánime considerando que si la operación es anulada por el patrono, la comisión corresponde igualmente. La segunda hipótesis presenta mayores inconvenientes, por cuanto que el cumplimiento de las obligaciones por parte del tercero se convierte en un riesgo, no ya de la empresa sino del empleado.

La comisión puede estipularse también como única retribución o como complemento a un salario fijo. Es inconcuso que tanto en uno y otro caso, la retribución que se le otorgue al trabajador no deberá ser inferior al salario mínimo: en el primer caso, el monto total de las comisiones deberá tener como límite más bajo el mínimo legal, y en el segundo, el salario fijo también deberá no ser inferior al mínimo.

---

letra dice: "La comisión mercantil tiene marcada diferencia con el contrato de trabajo, pues en tanto que aquélla se manifiesta por un acto o una serie de actos, que sólo accidentalmente crean dependencia entre comisionistas y comitente, que duran sólo el tiempo necesario para la ejecución de estos actos, en el contrato de trabajo esa dependencia es permanente, su duración es indefinida o por tiempo determinado, pero independientemente del necesario para realizar el acto materia del contrato, siendo la característica esencial de este último contrato la dependencia económica que existe entre la empresa y el trabajador. De modo que si el comisionista sólo puede ocuparse de los asuntos del comitente, sin poder prácticamente, ocuparse de otros, se encuentra en una sujeción y dependencia que dan a su contrato las características de un contrato de trabajo." Para un estudio más profundo de esta cuestión, nos remitimos a la obra del maestro de la Cueva, páginas 559 y siguientes del tomo I, que nos sirvió de fuente para el señalamiento de dicha cuestión.

Reglamentación del Salario a Comisión en la Ley Federal del Trabajo de 1970.- La ley objeto de nuestro estudio, a diferencia de su anterior, dedica los artículos 286 a 289- al salario a comisión, buscando resolver algunos inconvenientes - que presenta esta forma de retribución. Estos dispositivos se encuentran dentro del capítulo IX de la referida ley, que se refiere a los "Agentes de Comercio y otros semejantes", capítulo que, - tomando en consideración la jurisprudencia de nuestro más alto - Tribunal que citamos anteriormente, y siguiendo la doctrina y legislación francesa (112), principalmente, establece que cuando se reúnan los caracteres de la relación de trabajo, los agentes de - comercio deben ser considerados trabajadores. Los artículos que - hemos citado, al decir de la exposición de motivos de la ley, con - tienen algunas reglas especiales para la fijación de los salarios, que son las mismas que han establecido la costumbre y los contratos celebrados entre las empresas y estos trabajadores.

El artículo 286 estipula que el salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía- vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, dos o las tres de dichas primas. Esto significa que la prima (que comprende el salario) podrá calcularse de tres maneras: - sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago- inicial o sobre los pagos periódicos en las ventas a plazo, permiti- tiendo, el mismo artículo, la combinación de las tres primas. El- monto de la comisión puede ser fijado por las partes o, en su defecto, remitirse al porcentaje establecido por la costumbre.

---

(112) Fundamentalmente la Ley de 18 de julio de 1937.

El artículo 287 completa al anterior, fijando el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas o comisiones. Las reglas consignadas son dos y se derivan de la naturaleza de la prima que se pague al trabajador: si se trata de una prima única, el momento en que se perfecciona la operación que le sirva de base, y si se fijan primas sobre los pagos periódicos, en el que éste se haga (113).

Finalmente, el artículo 288 trata de evitar un abuso que se ha cometido en diversas ocasiones: las comisiones que correspondan a los trabajadores no pueden retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que le sirvió de base.

Nos parece que este artículo consagra en beneficio del trabajador el principio "affaire traité, comisión - due", que significa que la comisión es debida por el sólo hecho de concertar las operaciones para su patrono. Nos inclinamos a creer que los autores de la ley tuvieron en mente que al trabajador se le debe retribuir por la energía de trabajo desplegada, independientemente del éxito que la operación tenga finalmente para su patrono, por lo que si el trabajador concertó una operación que

---

(113) En algunos países, como en España, el trabajador tiene derecho a examinar los libros correspondientes del patrono si existe disconformidad entre las partes con relación al monto de las comisiones. Puede asimismo, auxiliarse con la intervención de un perito contable o del Jurado Mixto, de acuerdo con el artículo 43 de la Ley del Contrato de Trabajo española. En Francia, en cambio, tal derecho le está vedado al trabajador. "El agente de comercio remunerado por comisión no puede exigir la comunicación de los libros de la sociedad que lo ha empleado; es a éste a quien le incumbe el cargo de probar el monto de las ventas efectuadas por su mediación." (Reg. 26 dec. 1866, D. P. 67, 1.103). Véase la "Encyclopédie Juridique Dalloz", pág. 527, número 52, vol. II.

con posterioridad fue dejada sin efecto, éste realizó la hipótesis prevista para el pago del salario: concertar operaciones para la empresa a la que presta sus servicios. (114) (115) (116)

Pero no obstante lo anterior, nos atrevemos a formular a este artículo la siguiente observación: ¿Debe entender

---

(114) La legislación y jurisprudencia francesas se han inclinado favorablemente a los "representantes del comercio". Parecen admitir que la comisión es debida una vez concertado el negocio y sólo le será privado al trabajador del derecho a ella por causa imputable a éste (y proveniente de la insolvencia notoria del cliente al momento de ser concertado el negocio), o de una falta profesional del representante. La doctrina ha hecho la distinción siguiente: cuando la inejecución de la operación concertada por el agente sea debida a una negativa del patrono, del hecho del cliente o de fuerza mayor, el agente no perderá el derecho al porcentaje que le corresponda por esa operación (*affaire traitée, commission due*). Véase Paul Durand et André Vitu, op. cit., pág. 697 - del tomo II, así como también la Encyclopédie Juridique "Dalloz", pág 527, núm. 51, del vol. II.

(115) La legislación argentina somete el derecho a la comisión a una condición suspensiva: la comisión es debida sobre toda nota de venta que no fuere expresamente rechazada por la casa, dentro de los treinta días a contar desde la fecha de su recepción. Pero la inejecución de la nota de venta por voluntad de la empresa, no altera el derecho del viajante a la comisión correspondiente; todo esto de acuerdo con la ley especial número 12.651 (que complementa a la número 11.729). Esta propia ley dispone que el viajante no será responsable por la insolvencia de su cliente, salvo en el caso de dolo o culpa de su parte.

Método similar ha sido adoptado por la legislación brasileña: de acuerdo con la ley de 18 de julio de 1957, "la transacción es considerada ultimada si la empresa no recusa la propuesta por escrito, dentro de diez días." En tratándose de operaciones concertadas en otro Estado o en el extranjero, el plazo es de noventa días. De donde se desprende que el agente tiene derecho a su comisión, cuando: a) la empresa acepta expresamente el negocio concertado; b) si el plazo dentro del cual la empresa puede rechazar la operación, expira.

(116) La Ley del Contrato de Trabajo española previene que "si el negocio se deshiciere por culpa probada del empresario, el trabajador podrá mantener su derecho a la comisión como si aquél se hubiera efectuado, sin perjuicio del mejor derecho de un tercero." (art. 42). La doctrina de este país se ha declarado impotente para decifrar lo que el legislador quiso decir con la última frase del artículo.

se aplicable también al caso en que la operación que sirvió de base a la comisión se deja sin efecto por culpa del trabajador? Es decir, también en este caso, cuando por causas imputables al agente no llega a feliz término la operación, no podrá retenerse o descontarse la comisión que le corresponda?. Nos parece, en estricta justicia, que no debe tener aplicación, puesto que si, pongamos por caso, el trabajador coloca un producto engañando al cliente en cuanto a la calidad del mismo, y éste al recibir la mercancía la rechaza y rescinde la operación fundadamente, en virtud de haberla adquirido por la calidad prometida, es evidente que en este caso el trabajador carecerá del derecho a la comisión, precisamente porque la operación se deshizo por culpa atribuible a él y, en estricta justicia, no le es lícito exigir su comisión.

Pensamos, en nuestra modesta opinión, que el artículo debió de haber formulado la excepción a que nos referimos, precisamente para evitar situaciones como la apuntada; puesto que, de acuerdo con la redacción del artículo, el trabajador conservará el derecho a su porcentaje, aún en el supuesto de que haya provocado la rescisión del negocio, lo que nos parece injusto.

Forma de Pago del Salario a Comisión.- El pago de las comisiones debe estar regido, con algunas variantes dada su naturaleza, por las normas que regulan el pago del salario en general. Asimismo, se le debe garantizar al trabajador la retribución mínima legal, de manera que si el porcentaje de las comisiones estipulado no le permite obtener el mínimo legal, se le deberá abonar una remuneración fija que constituya el salario mínimo.

F.- El Salario a Precio Alzado.

El artículo 82 de la nueva ley menciona también el salario a precio alzado. Consiste esta forma de retribución en aquélla que "se fija en los casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable a la ejecución o construcción de una obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad global." (117)

Con relación a esta forma de salario, se ha hecho notar la similitud que guarda con el contrato de obra a precio alzado, regulado por la legislación civil. En efecto, tomando en cuenta la definición de este contrato (aquel por virtud del cual una de las partes se compromete a cambio de una remuneración, a realizar una obra poniendo los materiales necesarios y tomando a su cargo el riesgo de la ejecución de la obra), encontramos varios puntos de contacto con la relación de trabajo en que se pacte un salario a precio alzado. En ambos casos una de las partes se compromete a ejecutar un trabajo determinado, obligándose la otra al pago de una retribución que se cubre en forma global (de ahí su nombre, en ambos casos, de precio alzado). La diferencia fundamental consiste en que en el contrato regido por el Código Civil, no existe el vínculo de subordinación de la relación de trabajo y, además, el ejecutor de la obra proporciona los materiales necesarios para ésta, tomando a su cargo el riesgo de la ejecución. Por otra parte, en la relación de trabajo el obrero recibe la retribución por sus servicios y no por el resultado de la obra en si, mientras que en el contrato civil sucede lo contrario.

---

(117) Mario de la Cueva, op. cit., pág. 645 del tomo I.

Párrafo Final del Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Este párrafo señala que cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrono, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

La finalidad del párrafo, entre otras, es la de tener una base para la mejor solución de los problemas que pudieran surgir entre el trabajador y su patrono, con relación a la naturaleza de la obra a ejecutar, cantidad y calidad del material, estado de la herramienta y útiles que el patrono proporcione para la realización de la obra. Puede suceder que el patrono no esté conforme (de buena o mala fe) con la obra que el trabajador ejecutó para aquél; dependerá entonces del contrato o de los documentos en que consten las condiciones para la prestación de los servicios, determinar si el trabajo se ejecutó o no de acuerdo con las instrucciones dadas por el primero, o si la disminución en la calidad o cantidad del trabajo se debió a defectos en las herramientas o en el material suministrado por éste, etcétera.

El artículo reproduce al número 25 de la ley laboral de 1931, pero, con mejor técnica, la nueva ley colocó este artículo en el capítulo relativo al salario y no en el articulado referente al contrato individual de trabajo, que es donde lo coloca la ley citada en primer término.

Las Formas del Salario en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Las distintas maneras de ser de la retribución se encuentran contenidas en el artículo 24, fracciones III y V. La segunda de estas fracciones contempla las dos formas principales de remuneración: por unidad de tiempo y por unidad de obra; permitiendo la misma fracción, la posibilidad de que las partes fijen otras formas. Por su parte, la fracción III nos habla del contrato a precio alzado. Ahora bien, pensamos que la ubicación de las formas de salario en esta ley es incorrecta, toda vez que deben estar colocadas dentro de las normas relativas al salario.- Por otra parte, omitió mencionar algunas otras que por su importancia debió de haber comprendido, como el salario a comisión.

I V

C O N T E N I D O   D E L   S A L A R I O

Contiene el artículo 84 de la nueva ley, el debatido problema de las prestaciones que integran el salario. Al decir de la exposición de motivos de este cuerpo normativo, el artículo intenta resolver este problema que han discutido la doctrina y la jurisprudencia, y que se refiere a las prestaciones que deben integrar el salario. En efecto, tanto los publicistas mexicanos del Derecho del Trabajo como los de los diversos países del mundo, han tratado de determinar cuáles prestaciones deben formar parte del salario, y las diversas legislaciones laborales han procurado siempre dejar determinado con precisión los beneficios que son salario.

La importancia de este problema no es meramen

te teórica, sino que reviste una importancia práctica fundamental, en virtud de que implica la resolución de diversos problemas. Entre otros, el de la determinación de las prestaciones que caerán bajo el imperio de las normas protectoras del salario (inembargabilidad, privilegios, etc.); el de las prestaciones que deberán tomarse en cuenta para el pago de las indemnizaciones, salarios caídos, etcétera.

Ahora bien, antes de continuar adelante con el tema que nos ocupa, es necesario hacer la siguiente precisión: el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, contiene -- dos cuestiones que atañen al salario: una es la relativa al contenido de éste y, la otra, se refiere al principio de la igualdad del salario. Los autores de la nueva ley prefirieron dar un dispositivo distinto a cada una de estas instituciones, correspondiendo al artículo 84 la cuestión referente al contenido del salario.

A.- Prestaciones que Integran el Salario en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

La exposición de motivos de esta ley señala que las disposiciones contenidas en el artículo 84 de la misma, siguen las bases fundamentales de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que en seguida transcribimos:

"SALARIO. PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN.- De los términos del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrono al trabajador, sino que además de esa prestación principal, están comprendidas todas las ventajas económicas establecidas en el contrato, en favor del obrero." (118)

De lo anterior, y tomando en cuenta la lectura del artículo 84, podemos desprender que forman parte del salario en la nueva ley laboral: a) las prestaciones que las partes estipulan al establecerse la relación de trabajo, que pueden ser, a su vez, prestaciones de base y prestaciones complementarias; y b) todas las ventajas económicas que en forma periódica y regular se den al trabajador por su trabajo.

Con relación a las prestaciones que se fijan al establecerse la relación de trabajo, las percepciones de base forman lo que la doctrina llama "salario en sentido estricto", y las prestaciones complementarias reciben el nombre de "salario en sentido amplio". El maestro de la Cueva ha hecho hincapié en que las primeras deberán ser siempre en efectivo, pudiendo estipularse que las complementarias no revistan tal carácter (119)

Objeciones del Sector Patronal a los Artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.— También hacer la exposición de motivos, que al adoptar la definición del nuevo ordenamiento laboral se consideraron las observaciones formuladas por algunos sectores, en el sentido de que por salario debería entenderse, exclusivamente, la cantidad que se paga en efectivo y que todos los restantes beneficios otorgados a los trabajadores deberían considerarse prestaciones complementarias o adicionales. Esta observación, al decir de la exposición de motivos, destruye el concepto unitario de salario y pasa por alto la

(118) Tesis jurisprudencial número 151, visible en la página núm. 143 del tomo correspondiente a la Cuarta Sala, de la Última Compilación del Semanario Judicial de la Federación.

(119) Mario de la Cueva, op. cit., pág. 646 del tomo I.

jurisprudencia uniforme del más alto Tribunal Judicial de la República y la doctrina mexicana y extranjera más generalizada.

En efecto, el sector patronal insistió en diversas objeciones y observaciones que formuló al entonces Proyecto de Ley Federal del Trabajo, en que el salario del trabajador debía estar únicamente integrado por la retribución en efectivo.- Incluso sugirió que se cambiara la definición del salario contenida en el artículo 82, por la siguiente:

"Salario es la retribución que el patrón debe pagar - en efectivo al trabajador a cambio de su trabajo ordinario." (120)

La comisión redactora del Proyecto formuló en contra de estas observaciones, las siguientes argumentaciones: - La objeción que pretende limitar el salario a la cantidad que se pague en efectivo, fue desechada desde el año de 1931, al expedirse la ley vigente. En efecto, el Proyecto de Código de 1929, conocido como Proyecto Portes Gil, siguiendo los lineamientos del Proyecto de la Secretaría de Gobernación de 1928 y a la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 1918, definía al salario como "la retribución pecuniaria que debe pagar el patrón al trabajador." - En cambio, el Proyecto de la Secretaría de Industria suprimió la palabra "pecuniaria", para decir que el salario "es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador a virtud del contrato de trabajo." Para completar el concepto, el Congreso de la Unión, al discutir el Proyecto de la Secretaría de Industria, agregó el párrafo segundo del artículo 86 de la ley vigente, en el que se dice

---

(120) Observaciones formuladas por la Confederación de Cámaras Industriales, de fecha 31 de marzo de 1969.

que en el salario se comprenden "tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitaciones y - cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria." En consecuencia, la modificación que propone la CONCAMIN de los artículos 82 y 84 sancionaría una tesis que, vuelve a decirse, fue desechada desde 1931. Además, esa tesis rompe la unidad del salario, separando de él todas las prestaciones complementarias que se pagan a los trabajadores. Como se dice en la exposición de motivos de la Iniciativa Presidencial, - la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha definido al salario en los términos en que lo hace el Proyecto. Por último, la doctrina y la legislación universales proporcionan un concepto de salario igual al de la Iniciativa Presidencial.

A los anteriores razonamientos nada tenemos-- qué agregar. Las objeciones de la CONCAMIN intentaron que la legislación laboral mexicana retrocediera a etapas que desde hace - muchos años fueron ya superadas, no sólo por la legislación y doctrina nacional, sino del mundo entero.

Percepciones que Contempla el Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.- El dispositivo determina que el salario 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.

Como puede observarse, la enumeración de estas prestaciones es meramente enunciativa, solución que desprende mos de las palabras "y cualquier otra cantidad o prestación que - se entregue al trabajador por su trabajo", que contiene el artícu

lo.

Con relación a este punto, son una innovación en el dispositivo las palabras "prestaciones en especie", y nos atrevemos a pensar que en el momento de su inclusión se tuvo a la vista la duda que se planteó en la legislación laboral de 1931, - al interpretarse el artículo 86 en relación con el 89, ambos de la Ley Federal del Trabajo. El primero de estos dispositivos estipula que el salario comprende tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones "..., habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria", de donde se deduce que esta norma contempla el pago de las prestaciones en especie; y el segundo, prohíbe el pago del salario con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo-representativo con que se pretenda sustituir la moneda, expresando categóricamente, que deberá pagarse en efectivo. La duda consistió, pues, en determinar si era factible el pago de prestaciones en especie, como lo determina el artículo 86, sin contravenir las disposiciones contenidas en el 89 del propio Cuerpo Legal; o, ¿había contradicción entre estos dos artículos?

Esta contradicción aparente fue salvada por la doctrina y jurisprudencia nacionales. En primer lugar, se consideró que si en todas las legislaciones laborales extranjeras se computaba dentro del salario del trabajador no sólo la retribución en efectivo, sino las diversas prestaciones en especie que le eran dadas a cambio de su energía de trabajo, era inconcuso que nuestra legislación no consignaba una excepción a este principio. La Suprema Corte de Justicia, a su vez, consagró la tesis de

que el salario mínimo debería pagarse siempre en efectivo, tomando en cuenta los términos del artículo 123 constitucional y las disposiciones contenidas en los capítulos IV y V del Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo referida, "toda vez que el artículo 100 previene que no podrá ser objeto de compensación o descuento, por lo que es indudable que la compensación o descuento que del mismo se haga por concepto de alimentos, viola el artículo 100 y, consiguientemente, la fracción X del artículo 123 constitucional." (121)

Ahora bien, cuando al trabajador se le paga el salario mínimo en efectivo (o una cantidad mayor) y, además, determinadas prestaciones en especie: ¿estas últimas forman parte del salario?. La Suprema Corte de Justicia consideró en un principio que las prestaciones en especie "se establecen en atención a la clase de servicio que se ejecuta y a las condiciones de forma y de lugar en que se desempeña el servicio, de suerte que mientras mayor relación existe entre el objeto para el que se destina la prestación y la naturaleza del servicio o las condiciones en que se presta, mayor es la razón que existe para considerar como parte integrante del salario esas prestaciones." (122). Sin embargo, posteriormente varió su criterio y consignó en la tesis jurisprudencial número 114 (123) uno totalmente diverso al sostenido con anterioridad. En efecto, en esta última tesis, la Suprema Corte -

---

(121) Amparo en revisión número 6023/34/1a., promovido por Aurora Mercadillo.

(122) Amparo en revisión núm. 6021/34/2a, Carlos Navarro.

(123) Visible en la página 117 del tomo correspondiente a la Cuarta Sala, de la Última Compilación del Semanario Judicial de la Federación.

considera que el derecho a una habitación no forma parte del salario de los porteros, argumentando lo siguiente:

"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 realizar lo."

Como se ve, en la primera ejecutoria, nuestro máximo Tribunal consideró que por la naturaleza del servicio que se presta o en atención al lugar donde se desarrolla, las prestaciones en especie, cuando éstas sean una condición para que pueda realizarse el servicio, forman parte del salario; y en la tesis jurisprudencial número 114, estima que por ser la prestación en especie un requisito (condición) para que se desempeñe el trabajo, no puede formar parte del salario.

Nos parece más acertado este último punto de vista, en nuestra modesta opinión, puesto que, aun cuando emplea una terminología inadecuada (habla de "precio del trabajo", refiriéndose al salario), parte de la idea de que la retribución del trabajador sólo está constituida por aquellas prestaciones que reciba por el trabajo suministrado al patrono, y no lo serán, aquellas que sean únicamente un requisito o condición para que se desarrolle la prestación del servicio. Dicho en otras palabras, y utilizando el ejemplo contenido en la tesis 114: si al portero se le facilita una habitación para que desempeñe adecuadamente su trabajo, el derecho a esa habitación no puede considerarse formando parte del salario, porque no se le proporciona como pago a sus servicios, sino que sólo constituye un medio que se le facilita para el desempeño de los mismos. Desde luego, no se puede estable

cer a priori en qué casos las prestaciones serán una condición para la realización del trabajo, sino que, en cada caso concreto, y de acuerdo con las circunstancias particulares del mismo, se establecerá cuándo son una condición o un pago por el servicio.

No obstante lo anterior, la contradicción suscitada entre el artículo 86 y el 89 de la ley laboral de 1931, - quedó definitivamente superada con la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, que a continuación exponemos:

"SALARIO, PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN.- De los términos del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrono al trabajador sino que, además de esa prestación principal, están comprendidas - todas las ventajas económicas establecidas en el contrato a favor del obrero." (124)

Como puede observarse, es la misma tesis que inspiró las bases fundamentales del artículo 84 de la nueva ley, - confirmando esta circunstancia la aseveración que hicimos anteriormente, en el sentido de que la introducción de las palabras - "prestaciones en especie" al dispositivo en cita, obedeció, principalmente, a la intención de evitar la contradicción que tuvo - que ser superada por la doctrina y jurisprudencia mexicanas, que acabamos de apuntar.

El Artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.- Este dispositivo determina que las prestaciones en especie deben ser apropiadas a las necesidades del trabajador y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en -

(124) Véase la cita número 118, página 116.

efectivo. La finalidad de esta norma es evitar la violación a la prohibición contenida en el artículo 101 de la propia ley, relativa al truck system. En efecto, según quedó establecido anteriormente, el pago de prestaciones en especie se encuentra expresamente permitido por la nueva ley, pero con determinadas limitaciones, que son establecidas precisamente por el artículo 102 en cita, en el sentido de que debe existir cierta proporcionalidad entre el salario que en efectivo se pague al trabajador y las prestaciones en especie que formen parte de la retribución. Así, supongamos que el salario en efectivo sea de cincuenta pesos diarios, y el valor de las prestaciones en especie es de cien; en este caso no existe la proporcionalidad de que nos habla el artículo, por lo que estamos en presencia de una violación a la prohibición consignada en el artículo 101. Por el contrario, si el salario efectivo del obrero es de cien pesos, y el valor de las prestaciones en especie es de cincuenta y si, además, éstas son entregadas al obrero por su trabajo, el pago de estas últimas será perfectamente válido.

B.- Determinación de las Prestaciones que Forman Parte del Salario.

Dijimos en el inciso anterior que el salario en la ley objeto de nuestro estudio está integrado tanto por las percepciones estipuladas en el contrato a favor del trabajador al momento de establecerse la relación de trabajo (que pueden ser de base y accesorias), como por todas las ventajas económicas que en forma periódica se le otorguen por su trabajo.

Pues bien, la determinación de las primeras -

ofrece menos dificultad que la de las segundas, en virtud de que normalmente al inicio de las relaciones laborales entre el trabajador y el patrono, se expresa con claridad la retribución del primero, además de que podrá acudirse al contrato de trabajo (individual o colectivo) o a los documentos en donde consten las condiciones para la prestación de los servicios.

En cambio, la definición de las prestaciones que son entregadas al operario en forma periódica y por su trabajo, ofrece mayor dificultad. En ocasiones, el patrono otorga al obrero determinadas percepciones que es preciso determinar si forman parte o no del salario de éste. Para ello, dos principios nos pueden servir de base para saber en qué casos determinadas prestaciones integran la retribución: a) deben ser otorgadas periódicamente y, b) por el trabajo del asalariado.

También debe ser tomado en cuenta el principio de que toda prestación prometida al trabajador, independientemente de la denominación que se le dé, crea un derecho a su favor.

La Periodicidad de las Prestaciones.- Es evidente que los beneficios que el patrono hace a sus obreros en forma aislada y sin el ánimo de obligarse posteriormente, no pueden computarse dentro del salario. Por el contrario, cuando esos beneficios son otorgados de manera periódica y regular, sí formarán parte de la retribución del asalariado. Este criterio ha sido sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en diversas ejecutorias y ha sido elevado a jurisprudencia firme, misma que textualmente dice:

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, está 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." (125)

Por el trabajo del asalariado.- Además de que las prestaciones deben ser otorgadas al trabajador de manera regular y periódica, también lo deben ser por sus servicios. Este requisito está contenido expresamente en el artículo 84 de la ley que analizamos y sobre este punto conviene hacer una precisión: el artículo ya no habla de que las prestaciones que integran el salario deban ser entregadas al trabajador a cambio de su labor ordinaria, como lo determina el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, sino, simplemente, por su trabajo.

Esta distinción es fundamental, pues como consecuencia de ella, el término salario abarca la retribución por el servicio ordinario y por el extraordinario, así como también el que se paga cuando se prolonga la jornada de trabajo en los casos de siniestro o peligro grave para la empresa.

En efecto, a la luz de la ley laboral de 1931 no se computa en el salario del trabajador la retribución que obtenga por laborar tiempo extra, porque, precisamente, no recibe esa retribución por su labor ordinaria; de manera que aun cuando-

---

(125) Tesis jurisprudencial número 165, visible en la página núm. 154 del tomo correspondiente a la Cuarta Sala, de la Última Compilación del Semanario Judicial de la Federación.

se le haya cubierto una cantidad mensual por tiempo extra fijo durante varios años en forma ininterrumpida, pongamos por caso, no podrá considerarse esa cantidad como parte integrante de su salario, porque, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 86 de esta ley, para fijar el salario se tomarán en consideración todas las ventajas económicas percibidas por el trabajador a cambio de su labor ordinaria, entendiéndose por esta, la que se desarrolla dentro de la jornada normal de trabajo. En cambio, de acuerdo con el artículo 84 de la ley laboral de 1970, ya no es posible hacer esta distinción; el salario debe integrarse por todos los beneficios que sean entregados al asalariado por su trabajo y no de su labor ordinaria.

Como puede observarse, la diferencia entre am los textos es sumamente importante e implica una solución más favorable al trabajador, por cuanto que al ingresar al concepto de salario percepciones extraordinarias que estaban fuera de él, les son extensivas, a tales percepciones, las normas que regulan al mismo. (126)

La Suprema Corte de Justicia, en aplicación del artículo 86 de la ley de 1931, ha sustentado en innumerables tesis y ejecutorias, el criterio de que en el monto del salario debe tomarse en cuenta cualquiera percepción que fuere entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria; por lo que podemos pensar, válidamente, que tal criterio, entre otros, quedará sin -

(126) Huelga decir que el sector patronal formuló innumerables objeciones a este artículo 84, enfocadas, principalmente, a la -- diferencia entre ambos textos que acabamos de apuntar, sugiriendo que se precisara que la retribución del asalariado sólo estuviera formada por las percepciones que recibiera a cambio de su trabajo ordinario.

efecto a partir del primero de mayo de mil novecientos setenta, y en su lugar, se sustentará un criterio de acuerdo con la nueva di rección.

Por todo lo anteriormente expuesto, podemos - concluir que, de acuerdo con la nueva ley laboral, sólo las prestaciones entregadas al trabajador en forma regular y periódica y por su trabajo, forman parte del salario.

Sólo nos resta hacer hincapié en que también debe tomarse en cuenta el principio de que toda prestación prometida al trabajador, independientemente de la denominación que se le dé, crea un derecho a su favor. En ocasiones, y sobre todo en el sistema de salario con prima, el patrono ofrece determinadas - gratificaciones para los obreros que obtengan un mayor rendimiento, efectúen su trabajo con un consumo menor de material, etc., y en estos casos es indudable que el cumplimiento de tales pactos no puede quedar al arbitrio del patrono. El maestro de la Cueva cita en su obra una ejecutoria pronunciada por la Suprema Corte de Jus ticia, en apoyo de este principio, y que nos permitimos transcribir:

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

básico del orden jurídico. Además, en las relaciones de trabajo no basta que se denomine a una prestación "gratificación voluntaria" para que tenga ese carácter, puesto que, de ser así, se autorizaría el que se fijaran salarios reducidos para los obreros ocultando el real a pretexto de que la empresa se reserva la facultad de otorgar gratificaciones voluntarias y como todo pacto implica una obligación, la llamada gratificación voluntaria tiene que formar, forzosamente, parte del salario, sin que esto implique que no puedan otorgarse gratificaciones voluntarias, sólo que éstas deben ser independientes de lo que se pacte en el contrato, en el que sólo deben figurar las obligaciones de las partes." (127)

V

LA FIJACION DEL SALARIO Y EL PRINCIPIO DEL SALARIO REMUNERADOR.

¿Qué debemos entender por salario remunerador? Desde luego, prescindiendo de cualquier intento de definición y tratando de dar sólo una idea, podemos decir que es aquel que debe pagar el patrono al obrero, adecuado a la calidad, eficiencia y cantidad del trabajo. Implica una proporcionalidad que debe existir entre el servicio y su remuneración, atentas las condiciones en que se presta aquél. El objetivo de un salario remunerador en los términos del artículo 123 constitucional, es ajustar el sueldo percibido a la intensidad y calidad de las labores desempeñadas.

El principio del salario remunerador se encuentra, en efecto, consagrado en el inciso b) de la fracción

---

(127) Amparo directo núm. 666/36/2a., Julio Cortés Zapata, citado por Mario de la Cueva, op. cit., pág. 647 del tomo I.

XXVII del artículo 123 de la Constitución Federal, aun cuando no expresamente, pues se deduce de la facultad que este artículo otorga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de declarar nulas las cláusulas que fijen un salario que no sea remunerador, a su juicio. Desarrollando el principio, la Ley Reglamentaria de 1931 de este dispositivo constitucional lo consigna en su artículo número 86, y ha sido desenvuelto por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en diversas ejecutorias y tesis jurisprudenciales.

Ahora bien, dentro del marco normativo de la nueva ley, en principio existe libertad entre las partes para fijar el monto del salario, pero con tres grandes limitaciones, que están consignadas dentro del capítulo del salario de la propia ley. La primera de ellas es el salario mínimo; es decir, el salario estipulado por las partes no podrá ser inferior al mínimo legal. La segunda está constituida por el principio del salario remunerador, en el sentido de que la retribución del trabajador debe estar de acuerdo con la calidad, eficiencia y cantidad del trabajo suministrado por éste. Y la tercera es el principio del salario igual para un trabajo igual.

Como lo hace notar el maestro de la Cueva (128), el salario mínimo corresponde a los trabajos más elementales y, en cambio, los servicios que requieran mayor conocimiento, técnica, etc., la remuneración deberá ser adecuada a los mismos. Dicho en otros términos, la garantía que establece en favor del trabajador la institución del salario mínimo, no implica que nece

---

(128) Mario de la Cueva, op. cit., pág. 674 del tomo I.

sariamente deba pagársele la retribución mínima, sino que, completando esta institución con la del salario remunerador, se obtiene la conclusión apuntada: sólo a los trabajos más simples deberá retribuirse con el mínimo legal, adecuando la remuneración a la calidad o eficiencia del servicio, cuando éste requiera un conocimiento, preparación o destreza mayor.

"El salario mínimo es únicamente un punto de partida-apunta el maestro de la Cueva-, el salario menor que puede recibir un trabajador a cambio del servicio que presta, la remuneración menor que puede cubrirse a los trabajadores de la categoría inferior, pero no puede constituir la retribución de los trabajadores de las categorías superiores, porque se rompería el equilibrio entre el salario y el trabajo, ya que y no obstante que la cantidad y calidad de éste son mayores, el salario continuaría siendo el mismo." (129)

Sin embargo, la determinación categórica del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, relativa a que el salario nunca deberá ser menor al mínimo legal, sufre una importante excepción, que se deduce de relacionar este artículo con el 90 del propio cuerpo normativo, que define al salario mínimo como la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. La excepción, pues, consiste en que cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, será correcto el pacto por el cual se convenga un salario inferior al mínimo legal, proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado. No es necesario -

---

(129) Mario de la Cueva, "Síntesis de Derecho del Trabajo", pág. 47.

advertir que siendo un requisito indispensable la conformidad de la retribución con el trabajo desempeñado, si la calidad o eficiencia de la labor desarrollada en unas cuantas horas de la jornada legal debe remunerarse con un salario mayor, tal pacto será nulo.

De lo que llevamos expuesto se deduce que el monto del salario remunerador es esencialmente variable, por lo que no es posible determinarlo para cada caso concreto. No obstante, dos principios deben ser tomados en cuenta para determinar en cada caso si el salario es o no remunerador: 1.- Sólo el trabajo más elemental deberá ser retribuido con el mínimo legal, y 2.- La retribución deberá ajustarse al trabajo desarrollado por el obrero, considerando calidad, eficiencia, etc.

Por último, no queda mas que hacer notar que el artículo 86 de la ley de 1931 contiene entrelazadas varias instituciones relativas al salario, a saber: los principios de salario remunerador y de "a trabajo igual, salario igual" (130); y, las prestaciones que lo integran. La Ley Federal del Trabajo de 1970, por el contrario, desglosa estas instituciones en varios artículos, y así tenemos que el artículo 84 determina las prestaciones que integran el salario; el párrafo primero del 85 consagra la exigencia de un salario remunerador, precisando las bases que han de tomarse en cuenta para fijar su importe; y, finalmente, el artículo 86 sanciona el principio de la igualdad del salario.

---

(130) Estos dos principios no deben confundirse: el primero se refiere a la correspondencia que debe existir entre el servicio y su retribución, de acuerdo con las condiciones en que aquél se presta; y el segundo, se refiere a la igualdad de trato, con relación al salario, que debe existir en el centro de labor respectivo a los trabajadores que prestan servicios idénticos.

Es, pues, el párrafo primero del artículo 85- al que le corresponde desarrollar la institución del salario remunerador y, como lo hacemos notar, determina las bases para fijar su importe, tomando en consideración, para este efecto, la cantidad y calidad del trabajo.

Podemos afirmar válidamente, que esta separación en diversos artículos de lo que antes se contenía en uno solo, obedece, por supuesto, a una técnica legislativa más depurada, pues hace factible su comprensión y evita confusiones. Desde luego, no significa esta afirmación que el sistema de la Ley Federal del Trabajo de 1931 sea defectuoso, sino, simplemente, que nos parece más acertado el método empleado por la ley de 1970, por cuanto que facilita el análisis de estas cuestiones tan importantes para el estudio del salario.

## VI

### EL PRINCIPIO DE LA IGUALDAD DEL SALARIO.

Antecedentes.- Por la importancia que reviste este principio, se ha consagrado frecuentemente tanto en la esfera internacional como en las diversas legislaciones de distintos países. Así, lo encontramos formando parte desde el Tratado de Versalles, que lo sancionó en el artículo 427, apoyándose, entre otros considerandos, en que la paz universal no puede estar fundada sino sobre la base de la justicia social. A su vez, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, adoptada en la Asamblea General de las Naciones Unidas (131), determinó en su artículo

---

(131) París, 1948.

lo 23, inciso 2), que "todos tienen derecho, sin ninguna discriminación, a un salario igual para un trabajo igual. Lo encontramos también en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, elaborada y aprobada por la IX Conferencia Internacional Americana (132). Pero especial mención merece para nosotros la Tercera Conferencia del Trabajo de los Estados de América, miembros de la Oficina Internacional de Trabajo, que reunidos en México en abril de 1946, aprobaron un proyecto presentado por el país anfitrión, en el sentido de sancionar la validez de este principio para todos los Estados americanos (133).

El derecho del trabajo no se conforma con elaborar principios más o menos teóricos. El principio de la igualdad del salario ha pasado a formar parte de la legislación positiva de muchos países, entre otros, Guatemala (134), Panamá (135), Chile (136), Bolivia (137), etc. Pero en rigor de verdad, correspondió al Derecho mexicano consignar por primera vez, la obligatoriedad de este principio, en la fracción VII del artículo 123 de la Constitución Federal.

Fundamento.- El fundamento del principio de la igualdad del salario, es claramente precisado por el maestro de la Cueva, que, a su juicio, es doble:

"En primer término -dice-, el pensamiento democrático, que parte de la idea de la igualdad de todos los se--

---

(132) Bogotá, 1948.

(133) Acta de Sesiones de la Tercera Conferencia de los Estados de América, Miembros de la Oficina Internacional de Trabajo. México, abril de 1946, págs. 379 y 404.

(134) Artículo 89 del Código de Trabajo.

(135) Artículo 184 del Código de Trabajo.

(136) Artículo 34 del Código de Trabajo

(137) Artículo 52 del Código de Trabajo

res humanos y, en segundo lugar, el carácter impersonal del trabajo dentro de la empresa contemporánea, - circunstancia esta última que determina que la medida del trabajo deba ser objetiva, igual que su retribución." (138)

Legislación Mexicana.- Ahora bien, por lo que respecta al Derecho nacional, el principio fue consignado por la norma constitucional citada, y por el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931. La ley laboral de 1970 lo recoge en su artículo 86 que es igual, en su parte conducente, al precepto relativo de la ley mencionada en primer término, por lo que podemos deducir que las soluciones e interpretaciones dadas a este artículo por la jurisprudencia de nuestro más alto Tribunal, serán aplicables en su totalidad al dispositivo de la nueva ley.

El artículo 86 a que nos hemos venido refiriendo, determina lo siguiente:

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

Trabajo Igual.- El primer problema que se nos presenta, pues, es determinar qué debe entenderse por "trabajo igual".

Vale decir, en términos generales, que una cosa es igual a otra cuando son de la misma naturaleza en calidad y cantidad; por lo tanto, un trabajo será igual a otro cuando sea de la misma naturaleza en calidad y cantidad.

La cantidad del trabajo es lo que se conoce normalmente como el rendimiento del obrero, y la facilidad de su

(138) Mario de la Cueva, "Síntesis...", pág. 47.

determinación varía de acuerdo con la modalidad del contrato de trabajo, pues si éste es a destajo, se podrá apreciar con menor dificultad que cuando el trabajador es retribuido por tiempo. La igualdad en la calidad del trabajo no presenta problema alguno en cuanto a su precisión, al menos teóricamente, pues bastará una investigación técnica (peritaje) en caso de duda o controversia.

Pero de acuerdo con el precepto en cita, para que a un trabajo igual le corresponda un salario igual, es menester que ese trabajo igual sea desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, y la falta de alguno de estos requisitos, hará improcedente la acción de nivelación de salarios.

Puestos Iguales.- La igualdad de puestos de que nos habla el artículo, significa igualdad de hecho y no de designación o nombramiento. En efecto, supongamos que un trabajador desarrolla su labor dentro de un puesto denominado "B", mediante la retribución correspondiente a ese puesto, pero en realidad los servicios que presta corresponden efectivamente al puesto "A", que tiene asignado un salario mayor por ser un puesto superior. En este caso, la retribución que deberá percibir el trabajador será la correspondiente al puesto cuyas labores efectivamente realiza.

Jornada Igual.- La exigencia de la igualdad de la jornada significa que el trabajador que pretenda la nivelación de su salario con el de otro cuyas labores sean iguales, éstas deben desarrollarse en la misma jornada, ya sea diurna, nocturna o mixta, cuya duración también deberá ser idéntica.

No es necesario recalcar que esta exigencia - de la identidad de jornada vale únicamente para los trabajadores-retribuidos por tiempo, pues en el caso de que la retribución sea por unidad de obra, la igualdad del trabajo deberá determinarse - atendiendo exclusivamente al resultado de éste, o sea, tomando en cuenta la cantidad y calidad de la labor (o su resultado), prescindiendo del horario (no del tiempo) en que se realiza. De tal manera que si un destajista en tres horas pongamos por caso, efectúa tanto o más trabajo que otro realiza en ocho, su salario será igual o mayor que el de éste, según el caso, sin importar que la jornada de ambos es distinta.

Condiciones de Eficiencia.- Podemos decir que ésta es la virtud o facultad para lograr un efecto determinado; - es decir, se refiere a las cualidades personales de quien realiza el trabajo. De manera que para apreciar las condiciones de eficiencia del trabajador, debe tenerse en cuenta su capacidad con relación a la clase de trabajo que se ejecuta, para realizar, en un momento dado, una labor de calidad superior a la que se efectúa normalmente, por lo que las condiciones de eficiencia de un obrero no pueden medirse matemáticamente.

Para concluir con el análisis del artículo 86 que comentamos, nos interesa hacer una precisión más. El artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en lo que se refiere al principio de la igualdad del salario, y su correlativo de la ley-laboral de 1970, en esencia, son iguales. Ambos consagran la garantía constitucional sancionada en la fracción VII del artículo-123 de la Ley Fundamental. Pero entre los dos primeros dispositivos media una diferencia un tanto cuantitativa, como en se--

guida observamos:

Al igual que casi todas las legislaciones del mundo que consignan el principio, la ley de 1931 determina que debe regir sin distinción de sexo, edad o nacionalidad. Las razones que se tuvieron para agregar al principio general estas tres circunstancias, pueden resumirse en las siguientes: en primer lugar, porque así está redactado en la norma constitucional; en segundo, porque el principio se ha venido consagrando así desde sus orígenes; y, en fin, porque normalmente el sexo, la edad o la nacionalidad son las causas que con mayor frecuencia dan origen a retribuciones desiguales.

La ley de 1970, en cambio, eliminó estas circunstancias y se concretó a sancionar el principio general: "a - trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de - eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual." El motivo fundamental que impulsó a los creadores de esta ley para - evitar esas circunstancias fue el contenido del artículo 3o. de - la misma, pues éste, que se encuentra en el Título de los "Princi - pios Generales", determina, entre otras cosas, que "no podrán es - tablecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de ra - za, sexo edad, credo religioso, doctrina política o condición so - cial." Es decir, era innecesario repetir nuevamente en el capítu - lo del salario lo que ya se había consignado en el de los princi - pios generales, que rigen no solo para un determinado aspecto de - la relación de trabajo, como lo es el salario, sino para toda - ella en general. En este sentido puede afirmarse que esta ley es - mucho más amplia, puesto que extiende la prohibición del estable - cimiento de diferencias por las causas que menciona, a toda la re

lación de trabajo, y, además, no se concreta al sexo, a la edad, - o a la nacionalidad, pues agrega la raza, el credo religioso y la condición social.

## VII

### LA OBLIGATORIEDAD DEL AGUINALDO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

El artículo 87 de este cuerpo normativo recoge una práctica que está consignada en diversos contratos colectivos y que, además, es una costumbre generalizada en numerosas empresas: los trabajadores independientemente de sus salarios, deberán percibir un aguinaldo anual, equivalente a quince días de salario, por lo menos, que se pagará antes del día veinte de diciembre.

El aguinaldo constituye una gratificación especial que se concede al trabajador, normalmente en el mes de diciembre, con el objeto de que pueda afrontar los gastos extraordinarios que significan las diversas festividades que se celebran en ese mes y principios de enero.

La norma constituye una novedad en el capítulo del salario y no tiene ningún antecedente en la legislación mexicana del trabajo. Únicamente algunos contratos colectivos han sancionado la obligatoriedad del aguinaldo, amén de que la costumbre lo ha ido extendiendo en la práctica laboral nacional. Su monto ha sido variable, de acuerdo con la potencialidad o magnanimidad de las empresas. El ordenamiento que comentamos da fuerza de ley a esta práctica, precisando un monto mínimo, así como una fecha determinada para su pago.

#### Legislación Extranjera.

Derecho Argentino.- Pocas son las legislaciones en el mundo que han sancionado la exigencia del pago del aguinaldo anual en beneficio del trabajador. En América Latina, el derecho argentino consagró la obligatoriedad del pago de una gratificación análoga al aguinaldo que, por su interés, conviene hacer referencia a ella. Se le conoce con el nombre de sueldo anual complementario y fue impuesta por primera vez mediante el Decreto-Ley 33.302/45, consistiendo en el pago de la doceava parte del salario anual del trabajador, que se debía abonar el treinta y uno de diciembre de cada año. Reiteró esta obligación la Ley 16.881, en su artículo 15, y, por último, la Ley 17.620 de enero de 1960, dispuso que el salario anual complementario, tanto en la actividad privada como en la pública, fuera abonado en dos cuotas: la primera de ellas el treinta de junio y, la segunda, el treinta y uno de diciembre, de cada año.

Un acuerdo plenario de la Cámara de Apelación del Trabajo de la Capital Federal argentina, aclaró que el salario anual complementario no constituye una gracia o liberalidad, sino que tipifica el concepto de sueldo y, en consecuencia, se debe y se presta a título oneroso. Si todos los patronos, a juicio de la Cámara, se encuentran obligados por la ley a otorgar a los trabajadores a su servicio el sueldo anual complementario, no hay aquí una gratificación voluntaria y es evidente que aquél integra el salario, es una parte diferida de la remuneración que se abona al final del año. Tan es así, dice la Cámara, que el trabajador tiene derecho a percibir el sueldo anual suplementario en caso de ruptura del vínculo contractual, en la proporción correspondien--

te, cualquiera que sea la causa de la rescisión o término del contrato de trabajo, incluso si se debe a renuncia del trabajador; - porque el derecho a percibirlo se produce con la prestación de los servicios y en proporción a ésta.

Ahora bien, conviene precisar que el aguinaldo y el sueldo anual complementario son gratificaciones distintas, de acuerdo con la legislación argentina. En efecto, el sueldo anual complementario constituye una costumbre que el legislador ha querido dar fuerza de ley: la costumbre es el aguinaldo. El primero es obligatorio en tanto que el segundo es voluntario.

"El sueldo anual complementario -establece Guillermo Cabanellas- se diferencia del aguinaldo como el recargo en el servicio se distingue de la propina: el aguinaldo y la propina, son voluntarios; y el recargo en el servicio y el sueldo anual complementario, obligatorios." (139)

Derecho Francés.- En este país, como en la gran mayoría, la obligatoriedad de la gratificación anual no proviene de la ley, sino de los contratos de trabajo (individuales o colectivos), pudiendo también derivarse de la costumbre. En este último caso, para que se considere a la gratificación como obligatoria, debe reunir determinados requisitos, pues el hecho de que el trabajador haya recibido habitualmente un "treceavo mes", no prueba que éste constituya un complemento al salario, impuesto por la costumbre. Es necesario indagar si las partes han creado esta obligación particular y, para ello, los tribunales franceses han considerado que tres hechos permiten descubrir la existencia-

---

(139) Guillermo Cabanellas, "Tratado de Derecho Laboral", págs. - 591 a 592 del tomo II.



en las utilidades de la empresa, por los siguientes motivos: a).- El aguinaldo debe abonarse con abstracción del resultado económico de la empresa, y aun en el caso de que ésta arroje pérdidas; - b).- En cuanto a su monto, el aguinaldo es constante y proporcionado a la extensión de la prestación de servicios, mientras que la participación en las utilidades es aleatoria, en el sentido de que sólo se tendrá derecho a exigirla cuando la empresa las produzca. Conforme a las normas de la Ley Federal del Trabajo de 1970, puede establecerse una diferencia más: el aguinaldo será obligatorio para todos los patronos, en tanto que la participación en las utilidades lo será únicamente para aquellas empresas que realicen actos con propósito de lucro y no estén exentas de su pago.

Es fácil colegir, por otra parte, que se vendrán abajo las prácticas de numerosas empresas, que acostumbrán pagar a sus trabajadores a fin de año la participación en las utilidades a guisa de aguinaldo.

#### El Aguinaldo como Parte Integrante del Salario.

Nos parece que a la luz de la ley laboral de 1931, y tomando en cuenta que el aguinaldo no es entregado al trabajador a cambio de su labor ordinaria, sólo formará parte del salario cuando sea establecido en un contrato, individual o colectivo, con fundamento en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, que textualmente dice:

"SALARIO. PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN.- De los términos del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende claramente que el salario no consiste única

mente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrono al trabajador, sino que además de esa prestación principal, están comprendidas todas las ventajas económicas establecidas en el contrato, en favor del obrero." (141)

Ahora bien, la solución de la ley de 1970 es mucho más precisa, por cuanto que si bien es verdad que constituye una gratificación que no es abonada al trabajador por su trabajo, si en cambio forma parte de las prestaciones complementarias del salario y, sobre todo, la obligatoriedad de su pago proviene directamente de la ley.

#### VIII

#### REGLAS RELATIVAS A LA DETERMINACION DE LOS SALARIOS PARA EL PAGO DE INDEMNIZACIONES.

El artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo que comentamos contiene las normas para la fijación del monto de los salarios que deba servir de base para el pago de las indemnizaciones por riesgos de trabajo, separación del trabajador de su empleo, etc. El salario de base debe ser el que corresponda al día en que nazca el derecho a la indemnización y en él deberá incluirse la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones complementarias. En el párrafo segundo se incluye la regla para la fijación de los salarios por unidad de obra y, en general, cuando la retribución sea variable: el salario será el promedio de las percepciones obtenidas en los tres meses anteriores al nacimiento del derecho, pero si en ese lapso hubo un aumento en el

---

(141) Véase la cita número 118, página 116.

salario, la base será el promedio de las percepciones obtenidas - a partir del aumento; si no se adoptara esta regla, el importe - del salario disminuiría, con perjuicio del trabajador, pues se to- maría, como base parcial, el salario nuevo y, al mismo tiempo, - otra base consistente en un salario, que en virtud del aumento, - dejó de ser remunerador. En el párrafo final del mismo artículo - 89 se determina que cuando el salario se fije por semana o por - mes, se dividirá entre treinta o entre siete, según el caso, para determinar el salario.

La Determinación del Salario de Base para Fi-  
jar el Monto de las Indemnizaciones.- De acuerdo con la Ley Fede-  
ral del Trabajo de 1970, son distintas las indemnizaciones que -  
puede recibir el trabajador, así como también diversas son las -  
causas por las cuales puede nacer el derecho de éste a percibir--  
las. No obstante, tomando como base el salario del trabajador pa-  
ra fijar el monto de las indemnizaciones, el artículo 89 estable-  
ce un criterio general para la fijación del salario, que rige pa-  
ra todas las indemnizaciones, independientemente de su forma: se-  
tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca -  
el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y  
la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artí-  
culo 84.

Esta solución se desprende del texto mismo -  
del artículo 84, en virtud de que no distingue entre las distin--  
tas formas de indemnización, sino que, por el contrario, expresa-  
mente se refiere, en forma general, a las indemnizaciones que "de-  
ben pagarse a los trabajadores", es decir, a todas las indemniza-

ciones, independientemente de su forma. Y quizá esto explique la inclusión del artículo en el capítulo relativo al salario y no, como lo hace la ley de 1931, en el articulado que se refiere a los riesgos profesionales; solución de la nueva ley que nos parece más acertada, toda vez que las indemnizaciones por infortunios de trabajo no son las únicas que puede recibir el trabajador, y no es correcto únicamente determinar las bases para fijar el monto de las indemnizaciones que por este concepto puede percibir el obrero, dejando sin precisar las bases para las demás formas.

Salario de Base.- Ahora bien, es en este punto donde adquieren toda su importancia tanto la definición del salario, como la solución al problema de cuáles son las prestaciones que forman parte de él. Así, tomando en cuenta los artículos 82 y 86 de la ley de 1970, que se refiere a estas dos cuestiones, respectivamente, el salario del obrero correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización será la retribución que le pague el patrono por su trabajo, comprendiéndose en ella tanto los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, como cualquier prestación en especie que se entregue al trabajador por su trabajo.

Por último, corroborando la aseveración formulada anteriormente, en el sentido de que el artículo 89 del ordenamiento que comentamos establece las bases generales aplicables a todas las indemnizaciones, independientemente de su forma, el artículo determina que se tomará como base el salario correspondiente al día "en que nazca el derecho a la indemnización". La ley de 1931, por el contrario, en el artículo 293 determina que

se tomará como base el salario que perciba el trabajador "en el momento en que se realice el riesgo", de donde desprendemos que las únicas reglas para fijar el monto de las indemnizaciones en la ley de 1931, sólo se encuentran en el capítulo relativo a los riesgos profesionales, en tanto que la nueva ley fija estas bases para cualquier forma de indemnización.

**C A P I T U L O   I V**

**NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO  
EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

El salario normalmente constituye la única - fuente de ingresos del trabajador. Por eso es de gran importancia y una de las preocupaciones fundamentales del Derecho del Trabajo, asegurar al asalariado el pago efectivo de su retribución, de manera que llegue a sus manos debidamente y, en principio, sin - disminución. Para este efecto nuestra disciplina ha elaborado una serie de disposiciones cuya finalidad esencial consiste en asegurar a los trabajadores la percepción íntegra de sus salarios, conociéndoselos con el nombre de "normas protectoras del salario".

Bajo este rubro el maestro de la Cueva entien de "las distintas medidas y las normas que las regulan, que tienden a asegurar, a cada trabajador, la percepción efectiva de la - remuneración que le corresponde por la prestación de sus servi- cios." (142)

Las normas protectoras del salario están cons tituidas por cuatro grupos fundamentales, que se encaminan a protegerlo en contra de: a) los abusos del patrono; b) los acreedo- res del trabajador; y, c) los acreedores del patrono; formando un cuarto grupo las disposiciones que protegen a la familia del trabajador.

Dentro del primer grupo, encontramos las si- guientes disposiciones: la institución del salario mínimo, la o- bligación de pagar el salario cuando los trabajadores se vean im- posibilidadados a trabajar por culpa del patrono; la obligación de pagar la retribución en efectivo y la prohibición del truck sys- tem; las que se refieren al lugar y a la época de pago; la prohi-

---

(142) Mario de la Cueva, "Derecho...", pág. 697, tomo I.

bición de efectuar descuentos al salario, imponer multas o celebrar compensaciones y, en general, de reducir el salario del trabajador; y la prohibición de hacer colectas en los centros de trabajo.

Con relación a los acreedores del trabajador, encontramos las normas siguientes: la obligación de pagar el salario directamente al trabajador; la que declara nulas las cesiones del derecho al salario; y la que se refiere a la inembargabilidad de la retribución.

Dentro del tercer grupo, la disposición más importante que protege al salario en contra de los acreedores del patrono, es la que consagra la preferencia de los créditos por salario sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o quiebra por insolvencia del patrono.

Con relación a estos dos últimos grupos, nos interesa hacer una precisión: Nuestra disciplina reiteradamente nos ofrece ejemplos de que más que ser un estatuto destinado a regular una relación jurídica, tiende primordialmente a asegurar al trabajador una existencia digna y decorosa. El caso que nos ocupa es uno de ellos, pues desatendiéndose de la relación jurídica patrono-trabajador, en aras de una efectiva protección al salario de éste, extiende su esfera de aplicación a terceros extraños a la relación, anteponiendo el objetivo social y humano, como lo llama el maestro de la Cueva, que nuestra disciplina tiene: asegurar a cada trabajador y su familia, una existencia digna.

En último término, un cuarto grupo se ocupa de la protección de la familia del asalariado, sirviéndonos de -

ejemplo la fracción XXIV del artículo 123 constitucional, que -  
prohíbe exigir de los familiares del trabajador las deudas con- -  
traídas por éste a favor de sus patronos, de sus asociados, fami-  
liares o dependientes. Otro ejemplo es la fracción XXVIII del pro-  
pio dispositivo constitucional, que consagra la inalienabilidad -  
de los bienes que constituyan el patrimonio de la familia del tra-  
bajador, los cuales no podrán sujetarse a gravámenes reales ni em-  
bargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplifica-  
ción de las formalidades de los juicios sucesorios.

Ahora bien, el artículo 123 de la Constitución  
Federal consagró algunos de los principios y normas fundamentales  
para la protección del salario; la Ley Federal del Trabajo de -  
1931 reglamentó estos principios y agregó algunas reglas más, for-  
mando un sistema completo. Por lo que respecta a la Ley Federal -  
del Trabajo de 1970, el capítulo III comprende las normas protec-  
toras y los privilegios del salario. Se recogieron en él diversas  
disposiciones de la ley citada, en primer término que se encontra-  
ban dispersas, pero se las completó con los resultados de la expe-  
riencia y de la jurisprudencia. El capítulo comprende las medidas  
dirigidas a la protección del salario con relación al patrono, a  
los acreedores del trabajador y a los acreedores del patrono; fi-  
nalmente, se adoptó alguna medida para proteger a los familiares-  
de los trabajadores.

Los artículos 98 y 99 contienen los princi- -  
pios generales del capítulo: los trabajadores deben poder dispo-  
ner libremente de sus salarios, por lo que cualquier disposicón-  
o medida que desvirtúe ese propósito, será radicalmente nula. A -

fin de perfeccionar la anterior idea, se dice en el artículo 99 - que el derecho a percibir el salario y las cantidades devengadas, es irrenunciable. Este precepto es una aplicación del principio - contenido en las disposiciones generales, según el cual tanto la renuncia que se haga de las normas de trabajo como la que se refiera a la percepción de las prestaciones ya devengadas, serán nulas.

## I

### PROTECCION CONTRA LOS ABUSOS DEL PATRONO

#### A.- LA OBLIGACION DEL PAGO DEL SALARIO EFECTIVO EN MONEDA DE CURSO LEGAL Y LA PROHIBICION DEL TRUCK SYSTEM.

Según lo dijimos en el capítulo anterior, la Ley Federal del Trabajo que comentamos permite además del pago del salario en metálico que se estipulen como complemento del mismo, prestaciones en especie, computándose éstas dentro del salario. Esta solución no se encuentra expresamente consignada en la ley de 1931, por lo que la doctrina y la jurisprudencia hubieron de acudir en su ayuda para permitir, además del salario en efectivo, el pago de prestaciones en natura que, aparentemente, estaba prohibido por el artículo 89 de la propia ley. (143)

El artículo 101 de la nueva ley laboral resuelve definitivamente esta cuestión: el salario debe pagarse principalmente en efectivo, a fin de que el trabajador pueda disponer libremente de él; la regla, sin embargo, no puede ser abso-

---

(143) Véase el inciso relativo a "Las Prestaciones que Contempla el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1970", pág. 118.

luta y de ahí que el artículo 102, que al mismo tiempo permite la existencia de prestaciones en especie, ordena que éstas deben ser apropiadas a las necesidades del trabajador y su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario; en consecuencia, - las prestaciones en especie son una parte accesorias o complementaria del salario que se pague en efectivo y han de ser útiles al - trabajador. Es decir, la parte del salario que debe pagarse en - efectivo, que es la parte principal del mismo, no podrá pagarse - nunca con mercancías, vales o fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda; las prestaciones en especie, que se encuentran permitidas tanto por el artículo 84 como por el 102, no deben ser de tal naturaleza que violen la prohibición que se acaba de mencionar; por esta razón, el artículo 102 dispone que dichas prestaciones deben ser apropiadas a-- las necesidades del trabajador y de su familia y razonablemente - proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Por ello es que el artículo 101 precisa que - "el salario en efectivo debe pagarse precisamente en moneda de - curso legal", en tanto que el artículo relativo de la ley de 1931 se expresa en otros términos: " el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal", sin hacer la distinción de que - el salario en efectivo es el que debe pagarse en moneda de curso - corriente, lo que motivó la confusión.

Referencias Historicas del Truck System.- El origen de este sistema tuvo lugar en Inglaterra durante el siglo- XV, extendiéndose rápidamente a toda Europa; sin embargo, cobró-- un inusitado auge con la revolución industrial y tuvo su época de

oro durante los siglos XVIII y XIX. Es precisamente este movimiento el que propició su gran desarrollo, en virtud de que durante la expansión industrial de ese país un gran número de fábricas se trasladaron a lugares distantes de los centros de población, lo que hacía difícil a los trabajadores desplazarse a las poblaciones para adquirir los bienes que les eran necesarios; los patronos comenzaron a vender a sus obreros los artículos indispensables que éstos requerían, llegando a constituirse verdaderas tiendas dentro de los centros de trabajo. En algunos casos, la finalidad que perseguía el patrono no era del todo mala, pues buscaba que los obreros tuvieran a su alcance los bienes más necesarios. Sin embargo, en una gran mayoría el sistema se convirtió en un abuso para los trabajadores por cuanto que el patrono comenzó a obligarlos a comprarle las mercancías, con lo que aquél, fijando precios altos, obtenía una ganancia considerable. Rápidamente se fueron creando otras formas de abuso; una de ellas consistía en retribuir al trabajador con mercancías que posteriormente se descontaban de su salario, por las que, además, debía de pagar precios muy elevados; otra era la relativa a que en lugar de pagar el salario con dinero o siquiera con mercancías, el patrono retribuía al trabajador con cupones o vales, con los que debía comprar bienes en la tienda del centro de trabajo o en otra expresamente determinada, que normalmente poseía el patrono o tenía participación en ella. Por otra parte, en este tipo de establecimientos el trabajador obtenía con cierta facilidad crédito con la finalidad de que teniendo deudas con el patrono, quedaba atado a su trabajo, haciéndose más difícil la rescisión de la relación laboral.

Este sistema que, como se ve está constituido por varias formas, pronto fue objeto de numerosas críticas por los graves inconvenientes y abusos que significaba para el trabajador y su salario. En primer término, impedía al trabajador hacer libre uso de su retribución y, en segundo, su salario sufría una grave merma. Por otra parte, el patrono percibía grandes ventajas en perjuicio del trabajador: a) las variaciones en el precio, en la calidad y en las cantidades de los productos vendidos, le permitían indirectamente hacer variar el monto de la retribución, haciéndose por ello difíciles de apreciar las disminuciones en la misma; b) la moneda convencional estaba desprovista de valor fuera del almacén y, por lo mismo, el trabajador era obligado a gastar la totalidad de su salario, conduciéndosele a gastos inútiles; c) la venta de los productos era una fuente de beneficios para el patrono, aligerándolo de la carga de los salarios; etcétera.

Con las críticas comenzó la intervención del Estado para evitar estas formas de abuso. Encontramos dentro de la propia Inglaterra, como antecedentes más remotos, diversos decretos tendientes a evitar el truck system, siendo los principales un conjunto de tres leyes, que recibieron el nombre de "Truck Acts". La primera de ellas, "Truck Act" de 1831, derogó todas las leyes anteriores relativas a la protección del salario y creó una verdadera legislación de acuerdo con la época, castigando con diversas penalidades los más objetables aspectos del truck system; declaró ilegal y nulo todo contrato de "alquiler de artífice" en el que el pago del salario fuera hecho con moneda distinta a la corriente en todo el reino, pudiendo el artífice reclamar del pa-

Entre las principales podemos citar las siguientes: la ley alemana de primero de junio de 1891, que apoyó sus prohibiciones con numerosas sanciones civiles y penales; la ley federal suiza de 27 de marzo de 1887, la ley austríaca de 8 de marzo de 1885, la ley húngara de 22 de marzo de 1884, la ley noruega de 27 de junio de 1892 y la ley luxemburguesa de 12 de julio de 1895, enmendada por la ley de 7 de agosto de 1906, que prohibieron en términos generales el pago del salario en especie.

Sin embargo, por ser una de las más completas merece especial mención la ley belga de 10 de agosto de 1887, que se inspiró principalmente, a juicio de Paul Pic (145), en las leyes inglesas citadas anteriormente. Prohibió el pago de los salarios en cantinas, almacenes, tiendas o locales contiguos, sancionando, en general, cualquier forma del truck system, y prescribió su exhibición en intervalos regulares.

Referencias Sobre México.- Sería interesante un recorrido histórico sobre las normas protectoras del salario que arrancara desde la Colonia hasta la Constitución de 1917. Sin embargo, ello excedería la finalidad de este capítulo, en donde pretendemos un análisis de la nueva Ley Federal del Trabajo.

Sólo desearíamos hacer hincapié, por lo que respecta al truck system, que hasta antes del movimiento revolucionario de 1910 y, en especial, de una de sus más brillantes páginas, la Carta Magna de 1917, este sistema constituyó uno de los medios más utilizados para la explotación del asalariado mexicano

---

(144) Véase a J. P. González Blanco, "Protection of Wages", págs 161 y siguientes.

(145) Paul Pic, op. cit., pág. 672.

sobre todo, de los trabajadores campesinos. En efecto, dentro de la organización de las haciendas de aquella época existieron las llamadas tiendas de raya en donde los peones cobraban su retribución, que les era cubierta con mercancías de la peor calidad y a precios generalmente elevados, sin faltar, por supuesto, el aguardiente. El hacendado otorgaba con relativa facilidad crédito a sus trabajadores con la finalidad de tenerlos siempre endeudados y con ello, arraigados a la tierra y a su trabajo; las deudas jamás se extinguían debido, entre otras cosas, a que con el exiguo jornal el trabajador no alcanzaba a cubrir las más elementales necesidades de él y su familia, viéndose por ello obligado a contraer interminables deudas con su patrono.

El movimiento revolucionario se levantó vigorosamente en contra de tales abusos y consagró en la Constitución de 1917 la prohibición a cualquier forma del truck system. La fracción X del artículo 123 prohibió el pago del salario con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda, consagrando la obligación de pagarlo precisamente en moneda del curso legal. El inciso "e" de la fracción XXVII del propio artículo 123, declaró la nulidad de las cláusulas que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en lugares determinados.

Las disposiciones constitucionales fueron reproducidas en los artículos 22, fracción XI, y 122, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y establecen la obligación de pagar el salario en efectivo y la prohibición del truck system.

La Ley Federal del Trabajo de primero de mayo de 1970, determina en el artículo 101 la obligación de pagar el -

salario en efectivo al trabajador precisamente en moneda de curso legal, y se consigna en el mismo dispositivo la prohibición del truck system. Idéntica prohibición se encuentra en la fracción XI del artículo 5o. que declara sin efecto la estipulación que establezca un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos.

Consecuencias que se Producen por la Violación de las Normas que se Refieren al Truck System. - La infracción a la disposición contenida en el artículo 89 de la ley laboral de 1931, carece de sanción, por cuanto que el artículo determina que su violación se castigará con la sanción que establece el Código Penal para el Distrito y Territorios Federales, sin que este Código determine sanción alguna para dicha violación. Por otra parte, tampoco es factible aplicar la sanción contenida en el artículo 683, en virtud de que éste se refiere a las violaciones no previstas en el capítulo de las sanciones y que carezcan de pena especial, lo que no sucede en el artículo 89, que al remitir al Código Penal quiere decir que en él habrá de fijarse la sanción a su violación, por lo que no se está en la hipótesis prevista por el artículo 683.

El artículo 101 de la ley laboral objeto de nuestro trabajo, que contiene la misma disposición, con la diferencia apuntada anteriormente, subsanó esta omisión. Al no remitir al Código Penal para la aplicación de la sanción correspondiente, encuadra en la hipótesis prevista por el artículo 886, que establece una multa de cien a diez mil pesos como sanción a -

las violaciones no previstas en el capítulo de las "Responsabilidades y Sanciones" o en alguna otra disposición de la ley.

Independientemente de lo anterior, nos parece acertada la decisión del artículo 101 de evitar la sanción penal, colocando, en su lugar, una sanción meramente administrativa, ya que si bien la práctica del truck system constituye un grave abuso en perjuicio del trabajador, una sanción penal sería un tanto excesiva para punir ese abuso.

Consecuencias Entre las Partes.- En primer término, una cláusula que estipulara uno de los lugares prohibidos para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de estos establecimientos, sería nula, de acuerdo con la fracción IX del artículo 50 de la nueva ley laboral.

En segundo lugar, si el patrono ha venido pagando el salario con mercancías, dicho pago estará afectado de nulidad absoluta, de acuerdo con el artículo 80. del Código Civil, que determina la nulidad de los actos ejecutados contra el tenor de las leyes prohibitivas o de interés público, concurriendo ambos requisitos en el caso que nos ocupa.

En los dos casos anteriores se produce únicamente la nulidad del pago del salario y no de la relación de trabajo, lo que significa que no ha habido pago y que el trabajador puede reclamar el mismo. Estas ideas han sido sustentadas reiteradamente por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como en la tesis que a continuación transcribimos:

**SALARIO, LA ENTREGA DE MERCANCIAS U OBJETOS NO CONSTITUYE PAGO DEL.-** Por disposición del artículo 89 de la

Ley Federal del Trabajo, el salario debe cubrirse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en especie, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pueda sustituir la moneda, por ello la entrega de mercancías u objetos no constituye el pago del salario, aun cuando el trabajador lo hubiera aceptado, por lo que si la Junta condena a satisfacer el importe de esa prestación, no obstante la entrega de esas mercancías u objetos, no viola garantías individuales en perjuicio del patrón." (146)

Ahora bien, en la última hipótesis, el patrono tiene a su favor una acción de enriquecimiento sin causa, mediante la cual puede reclamar del trabajador la devolución de las mercancías que éste conserve.

#### B.- LOS ECONOMATOS.

El artículo 103 se ocupa de una cuestión que posee larga historia en el derecho extranjero y nacional: las "tiendas de raya" constituyeron una forma de explotación, pues los trabajadores quedaban obligados a adquirir en ellas todos los productos necesarios a la vida de su hogar; la mayoría de las legislaciones del mundo prohibieron su existencia. Sin embargo, en la época moderna se conoce una nueva institución, que tiene por objeto, mediante la intervención del empresario y del sindicato de trabajadores, proporcionar artículos de consumo a precio reducido. Este sistema se ha generalizado a los empleados públicos y funciona con éxito en numerosas empresas de la República. El artículo 103 acepta la existencia de esta institución, pero la some--

---

(146) Tesis sustentada en el amparo directo número 5476/67, promovido por Humberto Lucero.

tió a un conjunto de disposiciones, destinadas a impedir que en el futuro puedan convertirse en fuente de abusos. Estos almacenes o tiendas sólo podrán organizarse previo convenio entre los trabajadores y patronos; la adquisición de las mercancías será libre, sin que pueda ejercerse coacción alguna sobre los trabajadores (fracción I); los precios de los artículos deben fijarse por convenios entre el empresario y los sindicatos y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y, en su defecto, a los corrientes en el mercado (fracción II); finalmente, en el convenio de creación del almacén debe determinarse la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda (fracción V).

Actualmente los economatos son instituciones establecidas en beneficio de los trabajadores, en cuya administración y funcionamiento participan conjuntamente con el patrono, vendiendo ropa, comestibles y artículos para el hogar a precios moderados, generalmente más bajos de los que se ofrecen en el mercado libre. Normalmente se encuentran ubicados dentro del centro de trabajo y su frecuentación por el personal es facultativa, destinándose sus utilidades al sindicato de los trabajadores. En tal virtud, estos establecimientos constituyen verdaderas instituciones benéficas, inspiradas en nobles propósitos de protección al obrero. Fomentan el espíritu de adhesión al trabajador a la empresa y constituyen un preciado instrumento de ayuda social. Prohibirlos sería una injusticia, por lo que la ley laboral que comentamos, para prevenir sus peligros, los sometió a una estricta reglamentación, no autorizando su funcionamiento sino mediante las-

garantías que estimó necesarias para que no pierdan su carácter - filantrópico y se conviertan en empresas comerciales y en fuente- de abusos para el trabajador.

Nos atrevemos a pensar que la reglamentación- de esta institución se inspiró primordialmente en la legislación- y doctrina española, donde ha alcanzado un alto grado de perfec- ción. En efecto, los economatos forman un importante renglón en - la legislación de este país, considerándose obligatorios a virtud de una orden de 30 de enero de 1941, para numerosas grandes empre- sas (147). Por su parte, la doctrina ha recomendado las siguien-- tes garantías que se deben establecer en toda legislación que re- glamente estos establecimientos: a) que expendan sus artículos en calidad y precios más favorables que en el mercado libre; b) que- no se imponga al operario la adquisición de estos productos; c) - que los beneficiarios participen o, al menos, ejerzan un serio - control en la dirección y gestión de estos organismos; y d) que - se prohíba el pago por compensación (148). Las tres primeras ga- rantías se encuentran establecidas por las cuatro fracciones del-

---

(147) Dentro de la organización del Ministerio del Trabajo, exis- te una sección de economatos, que tiene a su cargo cuanto se rela- ciona con los economatos de empresas que atienden al suministro - de los artículos de consumo más necesarios a los trabajadores y - sus familiares. Le corresponde atender en la constitución, agrupa- ción y segregación de dichos economatos e intervenir en la ges- tión de los mismos, a fin de asegurarse del cumplimiento de las - disposiciones legales vigentes en la materia. Para cumplir dicha- formalidad, mantiene las necesarias relaciones con la Comisaría - General de Abastecimientos y Transportes y con las Inspecciones - Provinciales de Trabajo, de las que recibe las correspondientes - partes de suministros, confrontándolos con los estados remitidos- por la Comisaría General citada.

(148) Véase a Carlos García Oviedo, "Tratado Elemental de Derecho Social", págs. 218 y siguientes.

artículo 103; el artículo 105 prohíbe, en forma general, celebrar compensaciones en el salario del trabajador.

C.- LUGAR DE PAGO DEL SALARIO.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 determina el lugar de pago de la retribución en el artículo 109: donde los trabajadores presten sus servicios. El artículo 5o., fracción VII, declara nula la estipulación que establezca como lugar para efectuar el pago de los salarios en los sitios que el propio artículo prohíbe, completando estas disposiciones el artículo 116, que prohíbe el establecimiento en los centros de trabajo de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación, prohibición que debe hacerse efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones. Las normas anteriores coinciden casi textualmente con sus correlativas de la ley laboral de 1931, con la diferencia fundamental de que esta última permite, en el artículo 88, la posibilidad de que las partes convengan un lugar distinto al del centro de trabajo para el pago de los salarios. En efecto, el artículo 109 de la nueva ley laboral contiene la misma disposición que el artículo 88 de la ley de 1931, con la supresión de la frase "salvo convenio expreso en contrario". A virtud de esta modificación, el salario deberá pagarse forzosamente en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, sin la posibilidad de que las partes puedan convenir en un sitio distinto. En este sentido la ley laboral de 1970 se aparta no sólo de la ley vigente sino de la gran mayoría de las legislaciones laborales del mundo, en las que si bien el pago del salario tiene lugar normalmente en donde-

los trabajadores prestan sus servicios, las partes pueden convenir un sitio diverso. No obstante, es unánime la prohibición de efectuar su pago en los lugares tradicionalmente prohibidos. (149)

El artículo 109 tiene como finalidad esencial evitar que los trabajadores tengan que desplazarse a lugares más o menos distantes del sitio donde prestan sus servicios para el cobro de la retribución. Sus disposiciones complementarias tienden a evitar que los trabajadores malgasten sus salarios a virtud de las provocaciones que se derivan de la naturaleza de los sitios donde ese pago está vedado. El maestro de la Cueva encuentra en estas últimas disposiciones un complemento a los principios del truck system:

"Prohibido este sistema en forma directa, se notó que

---

(149) Así tenemos, por ejemplo, que de acuerdo con el derecho francés el salario debe pagarse, en principio, en el lugar fijado por las partes. Sin embargo, en la práctica se efectúa en el establecimiento patronal, con la posibilidad de que esta regla pueda ser modificada por el contrato. De todas maneras, el artículo 45, Libro I, del Código de Trabajo, determina que dicho pago no puede tener lugar en cantinas o almacenes de venta, salvo para las personas que ahí son ocupadas, con la finalidad de evitar una dilapidación inmediata del salario. El infractor de esta disposición se hará acreedor a una multa de seiscientos a mil ochocientos francos, sin que, por ello, el pago así efectuado se considere nulo.

Solución similar existe en el Derecho alemán. En primer término se debe acudir al pacto celebrado entre las partes, teniendo significado especial el llamado pacto de empresa (parágrafo 56 de la "Betriebsverfassungsgesetz"). A falta de acuerdo, el lugar de pago se determina por las circunstancias que concurren en cada caso (parágrafo 269 del "Bürgerliches Gesetzbuch"). Según esto, el pago se realiza en donde se encuentra la empresa. Si, excepcionalmente ocurre de otro modo, el empleador debe enviar el salario al trabajador (parágrafo 270 del propio Código Civil). Para los trabajadores industriales, el parágrafo 115, inciso a) de la "Gewerbeordnung", establece que el pago del salario no debe efectuarse en establecimientos de comidas o bebidas, ni en tiendas abiertas al público, salvo que la autoridad administrativa conceda una autorización especial. Las contravenciones hacen que el empleador incurra en una sanción, pero no afectan a la validez del pago.

algunos patronos, para no perder los beneficios que obtenían, señalaban una tienda o una cantina, frecuentemente la misma que antes constituyó la tienda de raya, para efectuar el pago del salario; cierto que ya no existía obligación de adquirir mercancías en esa tienda o de comprar bebidas alcohólicas, pero al recibir su salario, se veían atraídos los trabajadores por las mercancías o el alcohol que se les ofrecía."- (150)

Consecuencias que Producen la Violación a Estas Normas.- Si se infringen los artículos 109 y 116, o sea, si el pago del salario se hace en un lugar distinto al del centro de trabajo o si se establecen en éstos algunos de los establecimientos no permitidos por el artículo señalado en segundo término, se aplicará la sanción consignada en el artículo 886 de la propia nueva ley laboral: multa de cien a mil pesos, tomando en cuenta la gravedad del caso. Además, cuando llegue al conocimiento de la autoridad el funcionamiento de dichos establecimientos, ésta deberá decretar su clausura, por cuanto que su prohibición es absoluta.

Ahora bien, qué sucederá en caso de que al trabajador se le hayan venido pagando sus salarios desobedeciendo las anteriores normas. En un primer caso, si el pago se ha efectuado fuera del lugar donde preste sus servicios, nos parece que dicho pago será nulo, debiendo hacerse nuevamente en el sitio donde lo prescribe la ley y, en todo caso, el patrono deberá indemnizar al trabajador por los gastos y molestias que éste haya sufrido para trasladarse al lugar de pago, sin perjuicio de que el patrono

tendrá a su favor una acción de enriquecimiento sin causa en contra del trabajador para recuperar el salario pagado que éste aún conserve. En una segunda hipótesis, si se retribuye al trabajador el cualquiera de los lugares prohibidos por la ley, existen dos soluciones, a juicio del maestro de la Cueva: En tal caso concurren los requisitos del artículo 80. del Código Civil, por lo que en estricto derecho podría decretarse la nulidad del pago efectuado en dichos establecimientos. La sanción, empero, le parece extraordinariamente fuerte, sin que por ello, a su juicio, fuere posible reconocer la validez del pago y conformarse con una sanción administrativa.

"Como ya hemos dicho -afirma el maestro-, los procedimientos que ahora consideramos encubren, muchas veces, la antigua tienda de raya y constituyen, por ende, una violación al truck system, pero tampoco puede olvidarse que existe el pago del salario y que lo que en realidad se ha hecho ha sido procurar al trabajador una oportunidad para que malgaste su salario." -  
(151)

Por tanto, concluye el maestro, cuando exista una verdadera violación a los principios del truck system, o sea, cuando los trabajadores han invertido una parte considerable de su salario en esos establecimientos, deberá decretarse la nulidad del pago. En caso contrario, cuando no exista esa violación, no cree que deba declararse esa nulidad.

El razonamiento del maestro de la Cueva es correcto, en virtud de que si el salario del trabajador no ha sufrido perjuicio alguno, finalidad que tienen las normas protectoras-

de éste, no habría por qué decretar la nulidad de su pago efectuado en tales condiciones, siendo correcto aplicar únicamente la sanción administrativa.

D.- PLAZOS PARA EL PAGO DE LOS SALARIOS.

Dos disposiciones de la nueva Ley Federal del Trabajo se refieren a los plazos para el pago del salario. La primera, artículo 5o., fracción VII, prohíbe estipular un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros y, - la segunda, artículo 88, establece que los plazos para el pago de los salarios nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material (como los obreros) y de quince días para los demás trabajadores (152). Complementa estas disposiciones el artículo 109, que consagra la obligación de efectuar el pago en día laborable y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación. (153)

La justificación de las dos primeras disposi-

---

(152) Es necesario hacer notar que la disposición citada en primer término es la única de la ley que utiliza la palabra "obrero" en lugar de "trabajador", haciendo una excepción en su unidad terminológica. Lo anterior obedece a lo siguiente: El artículo 123 de la Constitución Federal declara nula en su fracción XXVII la cláusula en la que se estipule "un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal", utilizando el término "obrero" a lo largo de dicha fracción. Y como no existe ninguna otra disposición constitucional que se refiera al plazo del pago del salario, parece ser que dicho dispositivo constitucional prohíbe su pago en forma quincenal, dados los términos de la fracción XXVII referida. En tales condiciones, la ley concordó la fracción VII del artículo 5o. con la fracción constitucional, reproduciendo su disposición, con el objeto de hacer posible jurídicamente la exhibición del salario por quincena, mediante la inclusión del artículo 88, ya que esta es la costumbre generalizada en nuestro país.

(153) El análisis del artículo 109 lo abordamos líneas arriba, en las páginas 163 a 166.

ciones, que tienden a evitar la práctica abusiva de pagar la retribución a largos intervalos, está fuera de duda. El salario, como es sabido, reviste un carácter alimentario y es menester para el trabajador poder contar con su retribución regularmente, máxime si tomamos en cuenta que el salario constituye, por regla general, la única fuente de ingresos del trabajador. Por otra parte, como lo apunta el ilustre profesor francés Paul Durand, se evita la formación de créditos importantes por salarios, que serían difíciles de cubrir en caso de quiebra del empleador, y es preferible, además, no dejar acumular un atraso de salario que el trabajador se verá expuesto a dilapidar una vez recibido (154).

La prevención contenida en el artículo 88 también es perfectamente justificable, por cuanto que tiende a evitar que el trabajador se vea obligado a cobrar su retribución en un día de descanso, lo que le implicaría molestias innecesarias. Propiamente esta disposición no tiene por finalidad proteger la integridad del salario, nota característica de las normas que hemos venido tratando, sino, más bien, evitar que el obrero se vea precisado a interrumpir su descanso para el cobro de su retribución.

Legislación Extranjera.- El artículo 44, Libro I, del Código de Trabajo francés, fija una periodicidad máxima para el pago del salario: los obreros deben ser retribuidos por lo menos dos veces al mes, con dieciséis días, como máximo, de intervalo, y los empleados una vez por mes, cuando menos. Los viajeros y representantes de comercio tienen derecho a que les cu

---

(154) Paul Durand, "Traité...", pág. 642.

bran las comisiones que les sean debidas cuando menos a los tres meses. Para los trabajadores que ejecuten un trabajo por piezas - cuya elaboración deba durar más de un quincena, deben recibir salario a cuenta cada quince días, y el saldo debe cubrirse en la quincena en que quede terminado el trabajo. Los días de pago no deben corresponder con aquellos en que el trabajador tenga derecho al reposo hebdomadario, según el artículo 45. Estas reglas son imperativas y están sancionadas por una multa administrativa de seiscientos a mil ochocientos francos.

Consecuencias que se Producen por la Violación a Estas Normas.- La fracción V del artículo 51, faculta al trabajador a rescindir la relación de trabajo, sin su responsabilidad, por no recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados, y tendrá derecho a que el patrono lo indemnice en los términos del artículo 50.

#### E.- LA PROHIBICION DE RETENER EL SALARIO POR CONCEPTO DE MULTAS.

La multa es una sanción pecuniaria impuesta por el patrono al trabajador, que se hace efectiva por medio de descuento en la retribución de éste. La nueva Ley Federal del Trabajo prohíbe en el artículo 107 la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su concepto. La misma prevención se encuentra contenida en el artículo 91 de la Ley de 1931, que prohíbe la retención del salario por concepto de multas, y la fracción XXVIII, inciso f), del artículo 123 constitucional, declara nula cualquier estipulación que permita al patrono retener el salario por tal concepto.

Legislación Extranjera.- El Derecho laboral -

extranjero, por regla general, permite a los patronos imponer multas a los trabajadores, pero reglamenta estrechamente esta facultad. Ha considerado que a virtud del poder disciplinario del patrono, éste tiene la facultad de imponer diversas sanciones tendientes a mantener la disciplina dentro del centro de trabajo, - sanciones que van desde la simple amonestación hasta el despido, - según la gravedad de la falta que se pretende punir; entre las - sanciones menores con que cuenta el patrono para punir las faltas menos graves, se encuentra la multa. Prohibir la imposición de esta sanción, considera la doctrina extranjera, sería tanto como - privar al patrono de un medio para punir infracciones que por su escasa gravedad no ameritarían una sanción tan grave como el despido, pero que tampoco debieran dejarse impunes. Estos razonamientos pueden reducirse en la frase de M. Colson: "Un contrato de - trabajo sin multas, es como un Código Penal en el que sólo se dejó como sanción la pena de muerte." (155) También se consideró - que no era posible dejar al arbitrio del patrono la imposición de las multas, en virtud de que, sin el debido control, generalmente constituye un medio para reducir indirectamente el salario del - trabajador; en consecuencia, la legislación extranjera permite a los patronos imponer multas a sus trabajadores, pero somete esta facultad a una severa reglamentación, con la finalidad de que no se convierta en una fuente de abusos para el trabajador.

Así, la legislación francesa prohíbe en principio sancionar con multas las faltas a las prescripciones de un reglamento interior de trabajo. Sin embargo, el Inspector Divisio

---

(155) Citado por Paul Pic, op. cit., pág 693.

nario del Trabajo podrá autorizar a petición de parte, y después de consultar a los organismos patronales y obreros de la profesión en la región, un régimen de multas que se sujetará a las siguientes disposiciones: a) las multas podrán ser previstas únicamente para el mantenimiento de la disciplina y de las prescripciones relativas a la higiene y a la seguridad de los trabajadores; b) su tasa deberá ser fijada por un reglamento interior; c) el total de las multas infligidas en la misma jornada no podrá exceder del cuarto del salario diario; d) su producto será entregado a una caja de socorro a beneficio del personal. Por último, el propio artículo determina que las multas aplicadas deberán ser inscritas en un registro especial, que estará a disposición del Inspector de Trabajo, y declara nula cualquier estipulación contraria a sus disposiciones (156).

De igual manera, la legislación brasileña permite la imposición de multas únicamente cuando ha sido estipulada esa posibilidad en un contrato de trabajo, individual o colectivo, sujetándola a dos condiciones: que se indiquen las infracciones que podrán ser objeto de multa y que se precise el monto máximo de las mismas. (157)

Por su parte, el artículo 32 de la Ley del Contrato de Trabajo española, permite la imposición de multas a los trabajadores si éstas se encuentran previstas en los reglamentos de taller o en los contratos hechos por escrito. El decreto -

---

(156) Artículo 22 "b" -adicionado al Código por la Ley de 5 de febrero de 1932-, Libro I, del Código de Trabajo.

(157) Véase a Orlando Gomes; op. cit., pág. 112.

de 5 de enero de 1939, que la autorizó categóricamente, limitó su monto a la séptima parte del salario mensual.

Legislación Mexicana.- El Derecho nacional - prohibió terminantemente la imposición de multas, lo que nos parece correcto, por las siguientes consideraciones: En primer lugar, porque no es correcto retirar de un necesitado el salario ya adquirido; en segundo, como dice Paul Pic (158), las multas que no corresponden a un perjuicio apreciable tienen el carácter de verdaderas penas y es claro que no puede pertenecer al patrono el derecho de erigirse en juez; y en tercero, porque es una pena que no sólo recae en el obrero sino también en aquellos que dependen económicamente de él. Por otra parte, es falso que la prohibición de la imposición de multas implicaría una merma en el poder disciplinario del patrono, en virtud de que no es una sanción indispensable sino perfectamente sustituible por otras menos nocivas y perjudiciales para el trabajador, de donde resulta que no es exacta la frase de M. Colson ya citada.

#### F.- LA PROHIBICION DE EFECTUAR DESCUENTOS EN LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES.

El artículo 110 de la nueva Ley Federal del Trabajo contiene la reglamentación del principio de que los salarios de los trabajadores no deben ser descontados, salvo en los casos expresamente previstos por la ley. El principio se encuentra complementado por los artículos 97 y 132, fracciones XXII y XXIII. Estas disposiciones contienen algunas de las medidas más -

---

(158) Paul Pic; op. cit., pág. 691.

importantes que se refieren a la protección de la integridad del salario en contra de los abusos del patrono. Como se sabe, el salario constituye normalmente el único medio de subsistencia para el trabajador y su familia, por lo que es de gran importancia y una de las preocupaciones fundamentales de nuestra disciplina, - asegurar al trabajador la percepción íntegra de su salario. Sin embargo, la prohibición de los descuentos es una medida esencial, pero no puede ser absoluta; de ahí que la propia ley consigne limitativamente las excepciones a este principio general, que se contienen en las seis fracciones del artículo 110 citado. Para la redacción de estas fracciones, se tomaron en consideración las normas contenidas en la ley de 1931 y en los contratos colectivos, los resultados de la jurisprudencia y algunas situaciones que estaban reclamando una solución, como adelante veremos.

1.- En primer término, dispone el artículo 97 de la nueva ley que los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo cuando se trate de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V, y del pago de rentas a que se refiere el artículo 150, fracción II, inciso a), y de cuotas para la adquisición de habitaciones, libremente aceptado por el trabajador, sin que pueda exceder, en estos dos últimos casos, del diez por ciento del salario.

El descuento en los salarios mínimos por concepto de pensiones alimenticias en los términos señalados por el artículo 97, fracción I, se encuentra consignado en la ley de 1931. En cambio, la fracción II, que permite descontar el salario

mínimo cuando se trate de pagar la renta de la habitación que se proporcione al trabajador o la cuota relacionada con la adquisición de alguna habitación, constituye una innovación. Debe precisarse, antes de seguir adelante, si estos últimos descuentos se apegan a las bases fundamentales consagradas en el artículo 123 de la Constitución Federal, esto es, si la fracción II del artículo 97 es una disposición constitucional. La respuesta, a nuestro modesto modo de ver, debe ser afirmativa, en virtud de que encuentran su apoyo en la fracción XII del propio artículo 123, que obliga a los patronos a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, facultándolos para cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. En consecuencia, la ley laboral de 1970, con fundamento en esta fracción, reglamentó la facultad de los patronos, autorizándolos a descontar el salario mínimo cuando se trate de los casos señalados.

2.- El artículo 110 se refiere ya propiamente al salario "latu sensu", preceptuando en forma general, que los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos que el propio artículo de termina. Las excepciones que establece pueden reducirse a dos grandes grupos: los descuentos que tienen un carácter imperativo, y, por ende, escapan a la voluntad del afectado, y los que no revisten tal carácter, tendiendo su origen en el consentimiento del trabajador. Podemos también clasificar los descuentos desde el punto de vista siguiente: 1.- Los que se derivan de una obligación legal del trabajador, como los relativos al pago del impues-

to sobre la renta, de pensiones alimenticias y de las cuotas del Seguro Social; 2.- Los que provienen de las necesidades o intereses del trabajador, como los que se refieren al pago de los anticipos por salarios, cuotas sindicales, etc.; y 3.- Aquellos destinados a atender intereses justos del patrono, como en el caso de los daños, pérdidas o averías causados por el trabajador.

a).- La primera excepción se refiere a las deudas contraídas con el patrono por anticipos de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. En términos generales, los descuentos que pudieran hacerse por cualquiera de los anteriores conceptos, nos parecen justos. Es frecuente en las relaciones laborales que el patrono adelante al trabajador alguna cantidad a descontar en el momento del cobro de la retribución; también son frecuentes los daños causados por el trabajador en los útiles o materiales de trabajo y es correcto resarcir al patrono por dichos daños. En cuanto a las deudas contraídas por la adquisición de artículos elaborados (o vendidos) por el centro de trabajo, es necesario precisar que no deben constituir una violación a la prohibición del truck system, esto es, que no sea compulsiva su adquisición.

Los requisitos para descontar el salario por cualquiera de los conceptos mencionados en la fracción I del artículo 110, son los siguientes: a) la cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes; b) el porcentaje del descuento será el que convengan el trabajador y el patrono (159); c) sin que pueda ser mayor del treinta por ciento-

del excedente del salario mínimo, esto es, de la diferencia entre el salario mínimo y el que perciba el trabajador. La ley quiere evitar con esto que el salario del trabajador se vea reducido considerablemente a virtud de los descuentos, no obstante que éstos sean lícitos, pues de otro modo quedaría privado de su único medio de subsistencia. Estas ideas han sido sostenidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis que a continuación transcribimos:

"En materia de descuentos al salario del trabajador, el interés del legislador al restringir a un límite determinado el monto de los mismos y al obligar a los patronos a convenir respecto a la forma de llevar a cabo tales descuentos, sólo tuvo por objetivo, como puede verse de la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, evitar que el trabajador careciera de los medios necesarios para atender a su subsistencia; por ello señaló que cualquier descuento debía hacerse sobre las cantidades que excedieran del importe del salario mínimo." (160)

De tal manera que, pongamos por caso, si el salario del trabajador es de mil pesos mensuales, el mínimo legal

---

(159) Pudiera suceder que el trabajador, después de haber contraído la deuda, se niegue a aceptar el descuento y, por ende, el porcentaje respectivo. En tal caso, el patrono podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a fin de que ésta fije la cantidad descontable; de otro modo, como lo apunta el maestro de la Cueva, quedaría el cumplimiento de la excepción consignada en el artículo en cita, al arbitrio del trabajador, lo que no es admisible, porque si la ley autoriza el descuento no puede interpretarse en el sentido de que el mismo sólo es posible cuando el trabajador voluntariamente lo acepte. Propiamente la finalidad de la ley al respecto es evitar los descuentos unilaterales por parte del patrono, y no facultar al trabajador a que quede a su arbitrio el cumplimiento de la obligación que haya contraído.

(160) Criterio sustentado en el amparo directo número 3978/60, fallado el 26 de julio de 1960 por la Cuarta Sala.

es de ochocientos, y adeuda al patrono mil, máximo exigible de acuerdo con el precepto que analizamos, entonces sólo podrá descontársele el treinta por ciento de lo que excede de ochocientos, o sea, el treinta por ciento de doscientos pesos.

Por último, complementa estas disposiciones el artículo lll de la ley, según el cual las deudas contraídas por los trabajadores con sus patronos en ningún caso devengarán intereses. Esta norma es más precisa y de mayor alcance que su relativa de la ley de 1931, por cuanto que ésta contiene la misma prevención pero referida únicamente a las deudas contraídas por el trabajador por anticipos a cuenta de salarios, planteándose entonces la duda sobre si el patrono podía cobrar intereses en las demás deudas descontables. El licenciado J. Jesús Castorena (161) consideró que por interpretación extensiva del texto de la ley citada en segundo término, la respuesta debía de ser negativa. La prohibición tiene por objeto, a su juicio, poner un límite a un abuso practicado de manera principal con los trabajadores del campo, abuso que consistía en anticipar una cantidad por concepto de salarios, cobrando un alto interés. Esta duda, pues, ya no puede plantearse en la ley laboral vigente a partir del primero de mayo de mil novecientos setenta, toda vez que expresamente previene que las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos jamás devengarán intereses, para todos los casos.

b).- La segunda excepción se refiere al descuento para el pago de pensiones por arrendamiento de habitaciones, con la libre aceptación por parte del trabajador y sin

---

(161) J. Jesús Castorena; "Tratado de Derecho Obrero"; pág. 323.

que pueda exceder el monto de la pensión del seis por ciento del valor catastral de la finca, ni del quince por ciento del monto del salario, disposiciones que tienden a evitar que se cobren rentas excesivas.

El capítulo III de la ley laboral objeto de nuestro estudio, que reglamenta la fracción XII del artículo 123-constitucional, impone a los patronos la obligación de proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, las que podrán dar en arrendamiento o transmitir en propiedad a los trabajadores. En el primer caso, de acuerdo con la fracción VI, inciso a) del artículo 145, podrán cobrar hasta el seis por ciento anual del valor catastral de las habitaciones por concepto de renta. - Conforme a lo anterior, la fracción II del artículo 110 permite descontar del salario del trabajador el monto necesario para cubrir la renta, que no podrá ser mayor, de acuerdo con esta última disposición, del quince por ciento del monto del salario.

c).- Particularmente importante es la fracción III del artículo 110, cuyo destino es permitir el descuento de los salarios para la adquisición de habitaciones, pero igualmente se somete esta autorización al requisito de la libre aceptación por el trabajador. También esta excepción se deriva, como la anterior, de la reglamentación que hace la nueva ley de la obligación que tienen las empresas de proporcionar habitaciones a sus trabajadores. La fracción no contiene límite para el monto de los descuentos, pero debe entenderse que no ha de ser excesivo, sino proporcional al monto de los salarios.

d).- La cuarta excepción permitida por el ar-

título 110 es la que se refiere a los descuentos destinados a la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro. El descuento no podrá ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo y siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad. Este último requisito es comprensible en virtud de que no se está en los casos consignados por la fracción I del artículo, en los que el trabajador tiene la obligación legal de cubrir las deudas que haya contraído por cualquiera de esos conceptos, por lo que sólo tiene que convenir con el patrono el porcentaje a descontar, sin que sea indispensable la existencia del consentimiento expreso del trabajador. En cambio, tratándose de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, ni existe obligación legal ni hay tampoco obligación para con la asociación, como en el caso de los sindicatos; de ahí que la ley requiera, en todo caso, la conformidad expresa del afectado. Por lo tanto, sólo hasta que los trabajadores hayan convenido, el patrono podrá hacer las deducciones correspondientes, de acuerdo con la fracción XXIII del artículo 132 de la ley que analizamos, que le impone la obligación de hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de estos organismos.

Por otra parte, los descuentos deben ser hechos precisamente para el fomento y constitución de las instituciones que se mencionan, sin que puedan efectuarse ningunos otros en beneficio de las mismas. En efecto, durante la vigencia de la ley de 1931 se presentó ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación una duda sobre si procedía el descuento en los salarios --

de los trabajadores por deudas que éstos contrayeran con alguna -  
caja de ahorros o sociedad cooperativa. La Suprema Corte determi-  
nó correctamente que tales descuentos eran ilegales, toda vez que  
no se trata de descuentos para el fomento de esas instituciones,-  
sino para el pago de adeudos contraídos por los trabajadores con-  
las mismas.

"Es ilegal el descuento del salario del trabajador pa  
ra cubrir el monto de las deudas que el mismo tiene -  
contraídas con una cooperativa." (162)

El maestro de la Cueva cita en su obra esta -  
otra ejecutoria:

"Como agravio de fondo se alega que de conformidad -  
con la fracción XX del artículo 111, proceden los des-  
cuentos en los sueldos de los trabajadores para el fo-  
mento de las cooperativas, pero a este respecto debe-  
decirse que el Juez de Distrito no desconoce la exis-  
tencia de ese precepto, sino que sostiene que, por -  
una parte, no se trataba en el caso de descuentos pa-  
ra el fomento de las cooperativas, sino para el pago-  
de adeudos contraídos por los trabajadores con la Ca-  
ja de Ahorros y, por otra parte, que para que los des-  
cuentos puedan legalmente efectuarse, es requisito in-  
dispensable la conformidad del trabajador, atento lo-  
dispuesto por los artículos 95 y 91, párrafo tercero-  
de la propia ley." (163)

e).- La quinta excepción es la relativa al pa-  
go de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascen-  
dientes y nietos, decretado por la autoridad competente. La justí

---

(162) "Caja de Ahorros y Préstamos de la División de México", S.-  
C. L., 19 de agosto de 1935. Tomo XLV, pág. 680 del Semanario Ju-  
dicial de la Federación.

(163) Toca 1008/35/2a., 19 de agosto de 1935. Agustín Padilla

ficación de estos descuentos está fuera de duda. La legislación -  
laboral protege al salario del trabajador con la finalidad de que  
éste no se vea privado de la única fuente de ingresos, que se tra-  
duce en la alimentación de él y su familia; esto es, la protec- -  
ción al trabajador descansa en el supuesto de que es jefe de fami-  
lia y que es a ésta a la que fundamental y propiamente se protege;  
en tal virtud, sería inconsecuente no autorizar los descuentos -  
destinados a satisfacer la obligación que tiene el trabajador, co-  
mo jefe de familia, de dar alimentos a aquellos familiares con - -  
quienes está moral y legalmente obligado.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo de -  
1970 consideró indispensable reducir el derecho de las personas -  
a recibir pensiones alimenticias. En efecto, la legislación civil  
impone la obligación de proporcionar alimentos de acuerdo con el-  
grado de parentesco; la sola relación de parentesco da derecho, -  
cuando se es menor de dieciocho años, padre o ascendiente o cuan-  
do se está incapacitado, para exigir alimentos, no importando el-  
contacto real que entre los parientes exista. La reducción nos pa-  
rece correcta, en virtud de que si bien la legislación laboral -  
debe respetar la organización familiar, el salario está destinado  
a proteger a la familia íntima del trabajador; además, si se con-  
sidera que los salarios son insuficientes, resultaría inconsecuen-  
te descontar una parte de ellos para satisfacer las necesidades -  
de parientes lejanos.

"Existe una incuestionable discrepancia entre el espí-  
ritu de las dos legislaciones y no encontramos justifi-  
cado que se trate de aplicar la legislación civil -  
en forma absoluta; admitimos la obligación de propor-

cionar alimentos a la esposa e hijos, que constituyen la familia natural del hombre, mas no podemos aceptar que se extienda la obligación en favor de todos los parientes." (164)

Por último, conviene precisar que por razones fácilmente comprensibles, no se requiere el consentimiento del afectado para efectuar estos descuentos. Tampoco se establece un límite para su monto, pero es inconcuso que aun en un caso extremo, deberá tenerse como límite el señalado por la necesidad del trabajador a subsistir.

f).- La última excepción consignada en el artículo 110 se refiere al pago de cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos. Conforme a lo anterior, la fracción XXII del artículo 132 impone a los patronos la obligación de hacer las deducciones que soliciten esas asociaciones, de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción V.

Para estas deducciones no es necesario el consentimiento del trabajador, toda vez que al inscribirse en un sindicato, automáticamente otorga su consentimiento para pagar las cuotas que sus estatutos prevén, sin que haya necesidad de una ratificación del consentimiento para que se puedan practicar.

La finalidad principal de las anteriores disposiciones es, entre otras, la de fomentar el sindicalismo, facilitando a estos organismos la percepción puntual de sus cuotas.(165)

---

(164) Mario de la Cueva; op. cit., pág 719 del tomo I.

(165) Conviene hacer mención al impuesto sindical conocido en la legislación brasileña, que es una contribución obligatoria debida por todos los trabajadores independientemente de su condición de-

g).- En la Ley del Seguro Social se autoriza otra forma de descuento a los salarios del trabajador. A virtud de su artículo 29, el patrono está obligado a enterar al Instituto las cuotas que conforme a esa ley deban cubrir él y sus trabajadores; para el cumplimiento de lo anterior, el artículo 30 faculta a los patronos al efectuar el pago de los salarios de los trabajadores, a descontar las cuotas que a éstos corresponda cubrir.

Estas disposiciones encuentran su apoyo constitucional en la fracción XXIX del artículo 123. Ahora bien, el salario mínimo se encuentra exceptuado de estas deducciones, por disposición expresa del artículo 26 de la propia Ley del Seguro Social, en armonía con la fracción VIII del artículo 123 constitucional.

h).- Se encuentra una última excepción en la Ley del Impuesto sobre la Renta, que en su artículo 107 establece la obligación de los que hagan los pagos correspondientes a las percepciones gravadas en la Cédula IV, a retener el impuesto que haya causado y a enterarlo en la oficina receptora que corresponda, siendo subsidiariamente responsables con el causante por el pago del impuesto. De acuerdo con este artículo, el patrono queda obligado a deducir del salario del trabajador la cantidad relativa al impuesto que éste haya causado.

El maestro de la Cueva encuentra la legitimidad de estos descuentos en la fracción IV del artículo 31 consti

---

sindicalizados, lo que lo distingue de las cuotas sindicales, que sólo son debidas si el trabajador pertenece a algún sindicato.

tucional, que impone a los mexicanos el deber de contribuir a los gastos públicos. En consecuencia, concluye, los empresarios deben cumplir el mandamiento contenido en la Ley del Impuesto sobre la Renta y efectuar los descuentos correspondientes. (166)

Para estar de acuerdo con la fracción VII del artículo 123 constitucional, el artículo 111, fracción XIII, de esta ley, declaró exento de pago del impuesto sobre la renta al salario mínimo, aun cuando debe precisarse que esta exención la consagró hasta el 30 de diciembre de 1959.

#### C.- LA PROHIBICION DE REDUCIR EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES.

El principio se encuentra consagrado en el artículo 51, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo de 1970. Este dispositivo faculta al trabajador a rescindir la relación de trabajo, sin su responsabilidad, por reducir el patrono el salario de aquél, debiendo ser indemnizado en los términos del artículo 50 de la propia ley.

En la ley de 1931 el principio no se consignó en forma expresa sino hasta las reformas de 31 de diciembre de 1962, en el artículo 125 "A". El texto anterior a estas reformas permitía la reducción del salario del trabajador si éste consentía, por lo que propiamente no existía una prohibición expresa de reducir el salario de los trabajadores.

"No es exacto que toda reducción del salario, aun con el consentimiento del trabajador, esté prohibida. Lo que nuestra legislación laboral prohíbe es que se pacte un salario inferior al mínimo (artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo) o un salario que no sea remunerador-

---

(166) Mario de la Cueva, op. cit., pág. 713 del tomo I.

(fracción XXVII, inciso b) del artículo 123 constitucional). Cuando se reduce el salario al grado de que llegue a ser inferior al mínimo legal, o deje de ser un salario remunerador, tal reducción no puede surtir efecto alguno, aun cuando el trabajador haya consentido en ello, por implicar una renuncia de los derechos de éste. Pero fuera de los casos indicados, la reducción del salario con el consentimiento del trabajador es válida. Esta conclusión se deriva del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, que establece: "El trabajador podrá rescindir el contrato: VIII.- Por reducir el patrón el salario del trabajador sin su consentimiento, a menos que medie decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente." De acuerdo con dicha disposición, es válida la reducción del salario con el consentimiento del trabajador, toda vez que éste sólo puede invocar esa reducción para rescindir su contrato de trabajo por causas imputables al patrón, cuando no haya dado su consentimiento para que se le reduzca el salario." (167)

A virtud de estas reformas, se nulificó la voluntad de las partes y se estableció categóricamente el principio: Los salarios de los trabajadores no podrán reducirse. Esta prohibición se deriva del principio general de derecho, según el cual las partes no pueden alterar unilateralmente los términos del contrato mediante el cual se obligaron; por ende, el patrono no puede modificar arbitrariamente la retribución que haya convenido con el trabajador.

Ahora bien, creemos que la prohibición de reducir el salario del trabajador, tiene la siguiente excepción: Cuando ha habido una disminución en la jornada de trabajo por cau

---

(167) Amparo directo número 5465/58. Vol. XXIV del Semanario Judicial de la Federación.

sas imputables al trabajador, la reducción del salario en este -- caso, será correcta, en virtud de que la prestación de trabajo es la causa jurídica de la prestación del salario; en consecuencia, -- si la primera es reducida por una causa imputable al trabajador, -- el patrono podrá justamente reducir el salario. De ahí que sean -- correctas las reducciones al salario de los trabajadores que llegan retrasados a sus labores, injustificadamente. En estos casos, la reducción debe ser de acuerdo con el tiempo que los trabajadores hayan perdido.

#### H.- LA PROHIBICION DE EFECTUAR COMPENSACIONES EN LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES.-

Trabajador y patrono se encuentran en relaciones constantes. Debido a ello, con frecuencia ambos se constituyen en acreedor y deudor recíprocamente, créditos y deudas que, -- por otra parte, pueden provenir de la relación de trabajo o de -- cualquier otro acto jurídico, ofreciéndose entonces la posibilidad de celebrar compensaciones para finiquitar las situaciones de las partes. Sin embargo, el artículo 105 de la Ley Federal del -- Trabajo de 1970 prohíbe las compensaciones en los créditos por salarios, por lo que el patrono no podrá compensar la deuda que por salario tiene con el trabajador, con algún crédito que tenga en -- contra de éste.

En la ley de 1931, el artículo 95 dispone que fuera de los casos previstos en el artículo 91, no estará sujeto el salario de los trabajadores a compensación alguna; esto es, la compensación sólo puede efectuarse por los motivos y los requisitos previstos en el citado artículo 91. La nueva ley distingue en

tre el descuento y la compensación; permite el primero en algunos casos y bajo estrechos requisitos, y prohíbe terminantemente la segunda.

#### I.- LA PROHIBICION DE HACER COLECTAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

Con la misma finalidad de impedir la disminución del salario por parte del patrono, el artículo 133, fracción VI, prohíbe a los patronos hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.

Prohibición similar se encuentra contenida en la fracción IV del artículo 122 de la ley de 1931. Sin embargo, - la misma ley, en su artículo 114, fracción VII, autoriza a los trabajadores a efectuar colectas entre sus compañeros, con el permiso del patrono, y "es lógico pensar que el permiso del patrono constituye una presión sobre los obreros que no debería de permitirse." (168) Esta anomalía queda automáticamente suprimida en la nueva ley, toda vez que ésta no sólo prohíbe al patrono hacer colectas, sino también a autorizarlas, por lo que no podrá permitir a los trabajadores efectuar colectas o suscripciones entre sus compañeros.

#### II

##### PROTECCION EN CONTRA DE LOS ACREEDORES DEL TRABAJADOR

El salario del trabajador no sólo se ve amenazado por actos del patrono, sino por la intervención de acreedores propios del asalariado; el caso del trabajador que tiene deudas es un fenómeno diario en la vida proletaria. En tal virtud, -

---

(168) Mario de la Cueva, op. cit., pág. 715 del tomo I.

constituído el obrero en deudor, su salario, con arreglo a los principios generales de derecho, está afecto al pago de la deuda. Sin embargo, el Derecho del Trabajo, tomando en cuenta que el salario es la principal fuente de ingresos y el único medio de satisfacer las necesidades alimenticias del trabajador y su familia, lo ha rodeado de una serie de garantías frente a los acreedores del propio trabajador, con la finalidad de garantizarle la percepción íntegra de su retribución.

A.- LA OBLIGACION DE PAGAR EL SALARIO DIRECTAMENTE AL TRABAJADOR.

El artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 constituye la primera medida encaminada a proteger al salario en contra de los acreedores del trabajador: el salario se pagará directamente al trabajador. La única excepción al principio se encuentra contenida en el propio dispositivo: sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

Este dispositivo recogió la prevención contenida en el artículo 90 de la ley de 1931, pero la completó con la tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a continuación transcribimos:

"El artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo establece en forma precisa que el salario se pagará directamente al trabajador o a la persona que el mismo designe como apoderado mediante carta poder suscrita antes dos testigos y de los términos de esa disposición se desprende que la ley ha querido facilitar al trabajador el pago de sus salarios cuando se encuentre imposibilitado -

para cobrarlos personalmente." (169)

La doctrina mexicana ha encontrado una seria-objeción a la parte segunda de esta disposición: ¿no es una puerta abierta para que los acreedores del trabajador cobren la retribución de éste y burlen el principio de la incesibilidad del salario?

"Se ha pensado, no sin razón -opina el licenciado J. Jesús Castorena-, que la excepción del artículo 90 da lugar, o puede dar lugar, a que los acreedores logren, mediante el procedimiento del mandato, cobrar para sí el salario del trabajador." (170)

La objeción no deja de ser fundada. Pero de suprimirse la excepción se crearían al trabajador dificultades -insuperables para el cobro de su retribución cuando estuviera imposibilitado para efectuarlo personalmente. Por otra parte, como lo apunta el licenciado Castorena, siendo el mandato esencialmente revocable, en cualquier momento el trabajador puede proceder a su revocación y percibir directamente el monto de sus salarios. De todas maneras, señala el maestro de la Cueva, sería conveniente que, en estos casos, se obligara al patrono a cerciorarse de que efectivamente existe imposibilidad para el trabajador de acudir a percibir su salario, por encontrarse enfermo u otro motivo semejante.

#### B.- LA INCESIBILIDAD DEL CREDITO POR SALARIOS.

El derecho común admite la llamada cesión de

---

(169) Amparo directo número 4924/36/2a., promovido por Felix Castillo.

(170) J. J. Castorena; op. cit., pág. 329. Véase también a Mario de la Cueva; op. cit., pág. 716 del tomo I.

créditos, que consiste en transmitir a una persona los derechos - que se tienen, como acreedor, en contra de otra.

La cesión de derechos podría constituir un - procedimiento que, puesto en práctica por los acreedores del trabajador, les permitiría el cobro del salario. Por ello, el artículo 104 de la ley laboral de 1970, complementando la disposición - contenida en el artículo 100, declara nula la cesión de los salarios en favor del patrono o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé. Esta última prevención - tiene por objeto abarcar tanto los casos ostensibles de cesión co mo los de simulación de la misma.

La nulidad que sanciona esta disposición, es - de pleno derecho, por lo que el trabajador no necesita demandar - la nulidad, sino que puede exigir del patrono el pago de los sala - rios cedidos, como si no hubiera existido la cesión.

#### C.- LA INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO.

Determina el artículo 112 de la Ley Federal - del Trabajo de 1970 que los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decreta-- das por 'autoridad competente en beneficio de las personas señala-- das en el artículo 110, fracción V. El principio también se en - cuentra contenido en los artículos 123, fracción VIII, de la Cons - titución Federal, y 95 de la ley de 1931.

La inembargabilidad del salario es una de las medidas más importantes destinada a proteger la retribución del - trabajador en contra de sus propios acreedores. El principio, em - pero, ha sido objeto de apasionados debates por brillantes trata-

distas del Derecho del Trabajo. Todos están de acuerdo en que es indispensable asegurar al trabajador la percepción de su salario a través del principio de la inembargabilidad. Las divergencias comienzan cuando se trata de determinar la extensión que esta medida protectora debe tener. Sustentan algunos que la inembargabilidad debe ser total, abrigando todo el salario del trabajador; argumentan que el salario constituye la fuente única de subsistencia del empleado y de su familia, por lo que sería inhumano permitir que el acreedor, a través del embargo, lo privase del medio para satisfacer sus necesidades elementales. En contra de esta tesis, la mayoría de los tratadistas sostienen que la inembargabilidad debe ser parcial; piensan, principalmente, que la protección total es una medida contraproducente que perjudica a quienes se pretende beneficiar, pues siendo el salario absolutamente inembargable, el trabajador se verá privado de crédito por falta de garantías para sus acreedores.

En la legislación laboral extranjera también ha sido variable la protección al salario en este sentido. El tratadista español Carlos García Oviedo (171), siguiendo la clasificación de Paul Pic (172), señala tres sistemas principales de legislaciones: 1.- El de la inembargabilidad total, donde el salario queda totalmente sustraído al embargo; es la máxima protección que se le puede dispensar y es el sistema empleado por las leyes alemana, inglesa, noruega y brasileña (173). 2.- El grupo

---

(171) Carlos García Oviedo; op. cit., pág. 230

(172) Paul Pic; op. cit., pág. 696.

(173) De acuerdo con el Código del Proceso Civil, artículo 942, -fracción IV, no podrán ser embargados "los vencimientos de los ma

de legislaciones que declaran inembargable el salario hasta determinada cantidad, que se estima la absolutamente necesaria para el sostenimiento de la vida del trabajador y su familia, pudiendo embargarse el resto; es el sistema adoptado por las leyes austriaca y húngara (hasta antes del Pacto de Varsovia). 3.- Las legislaciones que permiten un embargo progresivo, según el cual la parte embargable del salario será tanto mayor cuanto más elevada sea la retribución que perciba el trabajador (174)

La Ley Federal del Trabajo de 1970 consagró - la inembargabilidad total, con la excepción relativa al pago de - deudas alimenticias. Esta excepción, por otra parte, no se encuentra consignada en la ley de 1931, por lo que la jurisprudencia de nuestro más alto Tribunal hubo de llenar la laguna legal, para - justificar el embargo por tal concepto:

"SALARIO. ES EMBARGABLE PARA ASEGURAR ALIMENTOS.- Es - procedente el embargo del salario del trabajador cuando se trata de asegurar alimentos de sus familiares."(175)

Con relación a este tópico, nos remitimos a - los razonamientos que expusimos al tratar la justificación tanto-

---

gistrados, profesores y funcionarios públicos, el sueldo y los - emolumentos de los militares, los salarios y soldadas en general, salvo para el pago de alimentos a mujer o a los hijos, cuando el ejecutado haya sido condenado a esa prestación."

(174) La legislación francesa se encuentra colocada dentro del último sistema, según los artículos 61 a 79, Libro I, del Código de Trabajo. De acuerdo con el primer precepto (modificado por la Ley de 4 de junio de 1952), la porción embargable del salario anual - es de 1/20 hasta 150,000 francos; de 1/10 de 150,001 a 300,000 - francos; de 1/5 de 300,001 a 450,000; de 1/4 de 450,001 a 600,000; de 1/3 de 600,001 a 750,000; y sin limitación alguna a partir de 700,001.

(175) Tesis jurisprudencial número 145, visible en la página 139- del tomo correspondiente a la Cuarta Sala, de la Última Compilación del Semanario Judicial de la Federación.

del descuento en el salario del trabajador por alimentos, como de la reducción en el número de las personas con derecho a recibirlos.

Sólo deseamos precisar que disentimos de la inembargabilidad total establecida en la nueva ley laboral, por considerarla sumamente amplia. La protección absoluta se justifica cuando la retribución del trabajador es de poca cuantía, mas no cuando le permite vivir con ciertos lujos. Si la finalidad del principio es asegurar al trabajador la única fuente de su sustento, creemos injusto imposibilitar de ese modo drástico la acción de los acreedores del trabajador cuando éste percibe una remuneración que va más allá de sus necesidades indispensables. Es verdad que el Derecho común debe ceder ante las necesidades de protección a los trabajadores, pero en la medida en que esas necesidades existan; donde falta la necesidad, debe detenerse también el Derecho del Trabajo, porque de otra forma, se transformaría la ley en un principio arbitrario. Por lo anterior nos inclinamos por un sistema de embargabilidad progresiva, por cuanto que permite establecer de una manera mas o menos equitativa la porción del salario que merece la protección total, y las retribuciones que, según su cuantía, pueden ser objeto de embargo proporcional a esa cuantía. Pensamos que esta solución armoniza la necesidad de proteger a los trabajadores con la necesidad de no causar perjuicios inútiles a los acreedores del Derecho común. La principal objeción que a este sistema pudiera hacérsele, sería la relativa a que deberá ser ajustado con frecuencia para estar de acuerdo con el poder adquisitivo del salario, obstáculo que no parece ser insuperable.

III

PROTECCION CONTRA LOS ACREEDORES DEL PATRONO

El problema que se plantea bajo este rubro es la preferencia que deben tener los créditos por trabajo sobre otros créditos, en los casos de concurso, quiebra o liquidación judicial, en donde frecuentemente los bienes del deudor no alcanzan a cubrir sus créditos y pagar los salarios que adeude a sus trabajadores.

La cuestión requiere la precisión de algunos conceptos previos. Afirmar que un derecho de crédito es privilegiado, equivale a decir que tiene una cualidad especial, esto es, que se le considera privilegiado en el sentido de que debe cubrirse con preferencia a otro u otros créditos, lo que significa que el problema de la preferencia se reduce a fijar cuál es el privilegio que disfruta un crédito. Los privilegios sólo pueden existir en virtud de un texto legal, por cuanto que todo privilegio es una excepción a la regla general que consigna la igualdad de trato para todos los acreedores. Existen dos clases de privilegios: los generales y los especiales. Los primeros establecen la preferencia de un crédito sobre todos los demás y en relación con todos los bienes del deudor; los segundos consignan la preferencia de un crédito sobre todos los demás, pero en relación a un bien determinado. Sobre el particular, se encuentra en el Derecho mexicano los artículos 123, fracción XXIII de la Constitución Federal, 2989 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, y el 97 de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Ahora bien, los artículos 113 y 114 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 son

la reproducción de los preceptos contenidos en el artículo 123, inciso A, de la Constitución, y en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación: el primero de estos artículos determina la preferencia de los salarios devengados en el último año y de las indemnizaciones debidas a los trabajadores sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfrutaban de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social. El artículo 114 reproduce una disposición de la ley de 1931 ratificada por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, en el sentido de que los trabajadores no necesitan entrar a los concursos, quiebras o suspensión de pagos o sucesiones para que se les paguen sus salarios.

Análisis de los Artículos 113 y 114.

1.- El primero concede a los trabajadores un privilegio general sobre todos los bienes del deudor y respecto de todos los créditos, cualquiera que sea su naturaleza, inclusive los hipotecarios y los prendarios, pero esta preferencia se limita a los salarios devengados en el último año y a las indemnizaciones caídas durante el mismo lapso. El dispositivo deriva de la letra misma de la fracción XXIII del artículo 123 constitucional, del 2989 del Código Civil y 97 de la ley de 1931, pero implica algo más, a saber: que ese privilegio general priva sobre los privilegios especiales constituidos sobre algún bien, como la hipoteca o la prenda, solución inspirada en la interpretación que dio la jurisprudencia de la Suprema Corte a los dispositivos citados (176).

---

(176) Que puede consultarse en el apéndice al tomo XCVII del Semanario Judicial de la Federación.

La existencia de este privilegio se justifica teniendo en cuenta la necesidad de proteger a los trabajadores frente a los acreedores del Derecho común, solución que, por lo demás, no es nueva, puesto que ya existía consagrada en antiguas legislaciones, entre ellas, aun cuando no en términos absolutos, en el Código Civil francés.

En contra de esta interpretación se argumentaron diversas objeciones: En primer término, se dijo que el acreedor hipotecario no necesita entrar a concurso o quiebra, con base en los artículos 2981 del Código Civil, y 126, 218, 261, fracción V, 263 y 308 de la Ley de Quiebras. En segundo lugar, que la acción persecutoria es la esencia de la hipoteca y que ningún tercero podía oponerse a su ejercicio; en consecuencia, se dijo, el privilegio otorgado por la Constitución a los trabajadores aún de carácter general, no puede privar sobre los derechos reales de crédito sin destruir su esencia. No obstante las anteriores objeciones, la Suprema Corte de Justicia de la Nación reiteró en repetidas ocasiones la tesis sustentada, llegando a constituir jurisprudencia firme. (177)

2.- El artículo 113 autoriza a los trabajadores a hacer uso del privilegio que les concede en los casos de concurso o quiebra, en tanto que el 114 permite hacerlo valer aun cuando no se hubieren abierto esos procedimientos. Esto significa que la existencia de un concurso, quiebra o sucesión, no tiene influencia alguna en el ejercicio de las acciones de los obreros y que éstos, como si no existiera el concurso, pueden intentar su

---

(177) Véase la nota anterior.

acción, de tal manera que el privilegio que se concede no se limita ya a los casos de quiebra o concurso.

3.- La preferencia otorgada a los créditos de los trabajadores únicamente comprende los salarios e indemnizaciones caídos en el último año. El precepto supone la facultad de los acreedores de Derecho común para discutir los antecedentes de los créditos de trabajo; ocurre que se dictan frecuentemente laudos por las Juntas condenando al pago de salarios correspondientes a servicios prestados durante varios años; estos créditos no tienen preferencia y habrá que limitarlos; de donde se deduce la facultad de los acreedores de Derecho común de acudir a las Juntas en forma incidental, para el efecto de que se limite la preferencia. La limitación al privilegio es perfectamente justificable por cuanto que si bien el Derecho del Trabajo tiene como finalidad proteger a la clase trabajadora, no puede desconocer la existencia de las restantes relaciones que en la vida social se desarrollan, tales como las civiles y las mercantiles. Por otra parte, como lo ha determinado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, si los créditos de los trabajadores prescriben, por regla general, en un año a partir de la fecha en que las obligaciones son exigibles, esta misma prescripción está indicando que la protección que la ley otorga no es absoluta, sino que tiene límites en el tiempo, los que derivan de la necesidad de estabilizar la situación de las empresas en beneficio no sólo de los trabajadores que podrán resultar perjudicados, cuando alguno de ellos reclamara salarios de muchos años, reclamación que podría traer consigo un desequilibrio en la negociación que produjera la suspensión de

esos trabajos, sino también en beneficio de los acreedores de Derecho común, por lo que en los términos que preceden, es correcto que los créditos de los trabajadores sean preferentes sobre cualesquiera otros, siempre que se trate de salarios o indemnizaciones devengados en el último año.

4.- Las disposiciones contenidas en los artículos 113 y 114 son complementadas por los artículos 873 y 874: - Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en ejecución de los laudos que dicten, embargarán los bienes y procederán a su remate, - considerando siempre que los créditos de trabajo son preferentes sobre cualesquiera otros, incluidos los que disfruten de una garantía real. En consecuencia, la circunstancia de que exista un embargo sobre bienes determinados, practicado por un juez civil o mercantil, no será obstáculo para que la Junta siga adelante su procedimiento. Dentro de este mismo espíritu debe entenderse el artículo 873: Las garantías reales subsistirán por el saldo que resulte después de pagar el crédito del acreedor.

5.- Las anteriores disposiciones forman un sistema completo con el artículo 14 de la ley que analizamos, según el cual las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esa ley y de los servicios prestados. Se observa frecuentemente que el empresario no es el propietario de las máquinas y útiles que emplea en la producción; una persona toma en arrendamiento una maquinaria y, con un capital pequeño, inicia los trabajos de la negociación, con el resultado lógico de que, si el negocio fracasa, no tienen los obreros bienes sobre los cua

les hacer efectivos sus créditos. La finalidad de esta norma, en consecuencia, es que los trabajadores puedan hacer efectivos sus créditos, aun cuando los bienes del patrono no sean de su propiedad; y es que el derecho de propiedad, como se dijo en la exposición de motivos de un proyecto de Ley Federal del Trabajo, ya no es aquel derecho absoluto que tradujo las viejas ideas del Derecho natural, sino que se ha transformado en una función social; - el establecimiento mercantil o industrial, si bien de propiedad individual, es también la fuente de vida de los trabajadores y está necesariamente limitado por las necesidades de éstos. No es justo que el derecho de propiedad, amparado por preceptos de la legislación civil, se utilice como medio para evitar que los trabajadores cobren sus sueldos e indemnizaciones que les son debidos, ya que las múltiples formas que la ley civil reconoce permiten a muchos patronos ocultar su derecho de propiedad, haciéndole aparecer como de terceras personas, constituyendo así la muralla ante la cual se estrellan los esfuerzos del trabajador y de las autoridades del trabajo.

#### IV

#### PROTECCION A LA FAMILIA DEL TRABAJADOR

El artículo 115 recoge otra solución jurisprudencial: Dispone que los beneficiarios de las indemnizaciones por riesgos de trabajo tienen derecho a percibir las prestaciones pendientes de cubrirse al trabajador fallecido, sin necesidad de acudir al juicio sucesorio. Resulta imposible exigir a los familiares de un trabajador fallecido que acuda al juez civil denunciando el intestado y pidiendo el nombramiento de un albacea, -

pues, por regla general, las sumas de dinero que la empresa adeude al trabajador no compensarán los gastos procesales, además de que el proceso sucesorio significa un daño evidente para la familia.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado en numerosas ocasiones la doctrina anterior, entre otras, en el amparo directo número 2119/47/1a., promovido por Petróleos Mexicanos:

"El pago de las prestaciones que emanan del contrato de trabajo, debe hacerse a los beneficiarios de un trabajador, en caso de fallecimiento, sin que sea necesario que para reclamarlas se tramite juicio sucesorio, porque dichos beneficiarios o dependientes económicos tienen necesidades inmediatas que satisfacer, para las que no cuentan con más medios que la remuneración directa y accesoria, salarios y prestaciones económicas, derivadas del trabajo de aquél, por lo que no pueden esperar la dilatada tramitación de un juicio sucesorio que, además, exige gastos casi inaccesibles a la gran mayoría de los dependientes de un obrero y también, las más de las veces, superiores a las cantidades pendientes de pago, razón por lo que la costumbre ha establecido que las prestaciones aludidas, no se consideran como bienes hereditarios, y pueden ser reclamadas mediante el procedimiento laboral, al igual que cuando se trata de indemnizaciones derivadas de riesgos profesionales."

Resulta innecesario cualquier comentario a este excelente criterio sustentado por nuestro máximo Tribunal, en cuyas bases se inspiró el artículo que comentamos.

Por último, debemos precisar que el criterio establecido en este dispositivo puede hacerse extensivo a los casos en que el trabajador fallezca durante la tramitación de un

juicio que haya promovido en contra de su patrono, pudiendo los familiares continuar el mismo y percibir las prestaciones que en su caso obtuvieran.

**C A P I T U L O   V**

**ALGUNAS RELACIONES ESPECIALES DE TRABAJO  
REGLAMENTADAS POR LA NUEVA LEY.**

Para tratar de completar el estudio del salario en la nueva Ley Federal del Trabajo, es menester contemplar las modalidades que presenta en algunas de las relaciones especiales reglamentadas por la nueva ley. No será preciso analizar el salario en todas y cada una de las relaciones especiales, sino sólo en aquellas en que nuestra institución presente características interesantes, producto éstas de la reglamentación particular de la relación.

#### A.- TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES.

El servicio de autotransportes se presta en dos formas principales: en ocasiones, los propietarios de los vehículos son, al mismo tiempo, quienes prestan el servicio en calidad de choferes, conductores y demás trabajadores; en otras ocasiones, los propietarios o permisionarios utilizan el trabajo de diferentes personas para la prestación del servicio. El capítulo de la nueva Ley Federal del Trabajo se ocupa, exclusivamente, de esta segunda situación: la existencia de las relaciones de trabajo se ha ocultado mediante la celebración de contratos de arrendamiento, en virtud de los cuales, una persona, arrendador, da en arrendamiento a otra, que es el chofer, el vehículo, mediante el pago que hace éste de una cantidad diaria, semanal o quincenal. En este sentido la nueva ley se aparta del criterio jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, relativo a que, en esta hipótesis, las relaciones entre las partes son de arrendamiento y no de trabajo. En efecto, en la jurisprudencia firme número cuarenta y cinco (178), nuestro alto Tribunal ha sostenido el criterio de que:

"Si el chofer de un automóvil de alquiler usa el vehículo libremente durante cierto número de horas cada día en el servicio público de transporte de pasajeros, a cambio de una renta convenida con el dueño, quedando a favor de aquél las utilidades obtenidas al prestar el servicio, las relaciones existentes entre las partes con tal motivo no pueden considerarse de trabajo sino de arrendamiento, toda vez que para que existiera contrato de trabajo sería preciso que el chofer prestara sus servicios al dueño bajo la dirección y dependencia de éste a cambio de un salario, cosa que no sucede en este caso, ya que, por el contrario, es el chofer quien paga por el uso del vehículo."

Por el contrario, la nueva ley laboral parte de la tesis de que se está en presencia de relaciones de trabajo, pues el supuesto arrendatario está sujeto a un horario fijo, tiene que seguir las instrucciones que le da el arrendador y desarrolla una actividad en beneficio del propietario del vehículo. La existencia de esos supuestos contratos de arrendamiento impide que los choferes disfruten de los beneficios de la legislación laboral y de la seguridad social. Para evitar esta situación, establece el artículo 256, por una parte, que las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que presten servicios a bordo de autotransportes de servicio público de pasajeros o de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de ese capítulo; y -

---

(178) Visible en la página número sesenta del tomo correspondiente a la Cuarta Sala, de la Última Compilación del Semanario Judicial de la Federación.

por otra, que cualquier estipulación que desvirtúe en alguna forma la naturaleza de la relación jurídica, no producirá efecto ni impedirá el ejercicio de los derechos que deriven de los servicios prestados.

El artículo 260 establece una disposición análoga a la contenida en el artículo 14 de la ley en consulta, según la cual las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esa ley y de los servicios prestados. Determina el dispositivo citado en primer término que el propietario del vehículo y el concesionario o permisionario son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, lo que tiene por objeto evitar un vicio que se ha observado en este tipo de servicios, y que consiste en separar al propietario del vehículo del concesionario o permisionario, lo que trae como consecuencia que el primero no sea responsable frente a los trabajadores y que el vehículo, por ser propiedad de tercero, no sirva de garantías a las obligaciones de trabajo.

Los artículos 257 a 259 reúnen las normas sobre el salario: se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito recorrido y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo. Cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no les sea imputable. Los sala-

rios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa. En los transportes urbanos o de circuito, los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario en los casos de interrupción del servicio, por causas que no les sean imputables. Para establecer estas reglas se tomaron en consideración las distintas formas que se presentan en las líneas de autotransporte.

El artículo 258 establece las reglas para determinar la forma de pago de los días de descanso: el salario que perciban por el trabajo realizado en la semana se aumentará con un dieciséis sesenta y seis por ciento.

Por último, el artículo 259 consigna la forma para precisar el monto del salario en los días de vacaciones y de las indemnizaciones: se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89.

#### B.- AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES.

La reglamentación de la nueva Ley Federal del Trabajo respecto del salario de estos trabajadores la analizamos en el capítulo tercero de este trabajo al hablar del salario a comisión, por lo que ahí nos remitimos (179).

#### C.- TRABAJADORES DOMESTICOS.

La doctrina del Derecho laboral coincide en afirmar que nuestra disciplina se ha ocupado tímidamente del servicio doméstico. Apenas unos cuantos países se han ocupado de reglamentar esta relación de trabajo, pero en forma sumamente par--

ca (180). Para justificar este olvido se ha dicho que los domésticos viven en el interior de la familia; que el patrono no percibe un lucro en el empleo de estos trabajadores; que requieren en menor escala la protección que la legislación laboral otorga a los demás trabajadores, dadas las ventajas que obtienen aquéllos por la prestación de sus servicios, tales como alimentos, habitación y vestido (181); etcétera. El Derecho del Trabajo no puede atender a una argumentación de esa naturaleza: los trabajadores domésticos prestan un servicio y merecen la protección de las leyes. Nuestra disciplina se extiende constantemente a nuevos grupos de trabajadores, poniendo de manifiesto lo que el maestro de la Cueva llama el poder expansivo del Derecho del Trabajo (182). En tales condiciones, la nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta con mayor amplitud el servicio doméstico, descansando en el principio de que estos trabajadores tienen el mismo rango que los demás.

"la denominación de domésticos, que es una supervivencia de su condición al margen de las leyes, se sustituye por la de "trabajadores domésticos", pues es indudable que estamos en presencia de auténticos trabajadores tal como lo dispone el artículo 123, apartado A, de nuestra Constitución." (183)

---

(180) En cuanto al grado de reglamentación del servicio doméstico, podemos reunir las leyes laborales del mundo, en cuatro grandes grupos: a) aquellas en las que la carencia de reglamentación es absoluta; b) las que lo mencionan sólo para excluirlo de las mismas; c) las legislaciones que establecen una reglamentación mínima; y d) las que regulan de una manera casi completa las relaciones entre trabajadores domésticos y patronos.

(181) Véanse estas consideraciones en Luigi de Litala, "El Contrato de Trabajo", pág. 425.

(182) Mario de la Cueva, "Síntesis...", pág. 44.

(183) Exposición de Motivos de la Iniciativa Presidencial; Diario de los Debates de la Cámara de Diputados de fecha 12 de diciembre de 1968.

No tenemos el propósito de analizar en forma general este capítulo de la nueva ley, sino contemplar, exclusivamente, uno de sus ángulos: el salario. Sin embargo, a fin de tener una base firme sobre la cual parta nuestro análisis, debemos decir que los artículos 321 y 322 se proponen delimitar la figura jurídica del trabajador doméstico, a fin de que no se oculten relaciones de trabajo de otro tipo: el primero de los preceptos define a los trabajadores domésticos como aquellos que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia. El artículo 322 resuelve un problema previsto parcialmente en la Ley Federal del Trabajo de 1931: - el precepto excluye a ciertas personas, a las que frecuentemente se ha querido incluir dentro de la categoría del trabajo doméstico, esto es, a los trabajadores que prestan servicios semejantes en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, hospitales, internados y otros establecimientos análogos y a los porteros y veladores tanto de los establecimientos mencionados o de los edificios de departamentos y oficinas. (184)

El servicio doméstico se presta en condiciones particulares, por lo que fue necesario introducir algunas normas sobre la jornada y los salarios. En cuanto a la segunda de estas cuestiones, una de las medidas fundamentales de este capítulo, paralela a la que se adopta en el trabajo a domicilio, es la obligación que se impone a las Comisiones Regionales y Nacional de los Salarios Mínimos para fijar la cantidad mínima que deba pagar

---

(184) La reglamentación del servicio doméstico coincide en algunos aspectos con la ley de 1931, pero se uniformó la terminología y el estilo del capítulo con los del resto de la nueva ley, agregándose algunas disposiciones.

se a estos trabajadores en efectivo (185); esta norma es indispensable si se quiere evitar la explotación de que han sido objeto - estos trabajadores y elevar sus niveles reales de vida.

Otra medida importante es la establecida en - el artículo 334; el dispositivo determina que 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, concluye, los alimentos y habitación se estimarán - equivalentes al cincuenta por ciento del salario que se pague en efectivo.

La debida interpretación de estas dos disposiciones produce una importante consecuencia en favor del trabajador doméstico. En efecto, de acuerdo con la primera norma, el trabajador deberá percibir un salario mínimo profesional, que en el peor de los casos será igual al salario mínimo general (186); de conformidad con la segunda, podrá percibir el cincuenta por ciento de su retribución en efectivo, en especie, o sea, en alimentos y habitación, cuando se le proporcionen estas prestaciones, pues, - de lo contrario, se le deberá abonar todo su salario en efectivo. En consecuencia, supongamos que el salario mínimo profesional del trabajador doméstico fuese de novecientos pesos mensuales (aproximadamente el actual salario mínimo general); entonces, la retribución del trabajador sería de seiscientos pesos en efectivo más - los alimentos y habitación, si se le abonan éstos (que se compu-

---

(185) Artículo 335.

(186) Pues sería absurdo que fuese inferior, esto es, que un salario mínimo profesional se fijara en cantidad menor al salario mínimo general, además de que, por otra parte, ello jamás ha ocurrido.

tarán en trescientos pesos, o sea, la mitad de seiscientos, que es el salario que se le paga en efectivo), pues si no, su retribución será de novecientos pesos mensuales en metálico.

No es necesario hacer hincapié en que las prestaciones en especie que señala el artículo 334, para que puedan ser computadas como equivalentes al cincuenta por ciento del salario que se le pague en efectivo, deben ser proporcionadas al doméstico en forma conjunta, solución que desprendemos del texto mismo del artículo, que habla de "alimentos y habitación" y no de "alimentos o habitación".

Además de estas dos disposiciones, no se encuentra en el capítulo del trabajo doméstico ninguna otra que modifique las reglas generales de la ley respecto del salario. En esas condiciones y tomando en cuenta el principio establecido en el artículo 181, según el cual los trabajos especiales se rigen por las disposiciones generales de la ley, salvo en aquellos aspectos en que se introduzcan modificaciones especiales, deben estimarse aplicables a estos trabajadores las disposiciones generales establecidas por la ley en los capítulos V y VII para todos los trabajadores, en tanto no estén en desacuerdo con la reglamentación especial consignada para los domésticos. Por tanto, les son enteramente aplicables a los domésticos, entre otras, las normas que consagran el principio del salario remunerador, esto es, la retribución del doméstico deberá estar proporcionada a la importancia de los servicios que se presten; las que se refieren al principio de la igualdad del salario; la que determina el pago del aguinaldo anual de quince días de sueldo (187); las relativas

a la prohibición del truck system (con la modificación establecida en el artículo 334, antes señalada) con sus disposiciones complementarias referentes al lugar y plazos para el pago de los salarios; las que establecen la prohibición de efectuar descuentos, imponer multas o celebrar compensaciones y, en general, de reducir el salario del trabajador; la que estipula la obligación de efectuar el pago del salario directamente al trabajador; las que declaran nulas las cesiones del derecho al salario; las que se refieren a la inembargabilidad y las que consagran la preferencia de los créditos por salarios sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso y sucesión (188).

De lo antes expuesto podemos deducir, por último, la siguiente conclusión: el trabajador doméstico en la nueva ley ha sido elevado al mismo rango que los demás asalariados, lo que nos parece correcto si tomamos en cuenta lo establecido por el artículo 123, apartado A, de la Constitución Federal.

---

(187) Curiosamente, algunas leyes de trabajo de los Estados consiguieron a favor de los domésticos una prestación análoga al aguinaldo de la nueva ley. En efecto, la Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes (artículo 114, fracción VI) de seis de marzo de 1928, la del Estado de Campeche (artículo 83, fracción V) de treinta de noviembre de 1924, la del Estado de Coahuila (artículo 40, fracción V) de trece de octubre de 1920, la del Estado de Chihuahua (artículo 90, fracción V) de cinco de julio de 1922 y la del Estado de Michoacán de primero de septiembre de 1921, establecían la obligación del patrono de otorgar a sus trabajadores domésticos al cumplir el primer año de servicios y en los subsiguientes, una gratificación anual equivalente a un mes de sueldo.

(188) No se habla en este caso de quiebra y suspensión de pagos, en virtud de que son situaciones jurídicas dables sólo en sociedades mercantiles, las que como tales, no pueden tener a su servicio trabajadores domésticos, de acuerdo con la definición que éstos da la nueva ley, como aquellos que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás inherentes al "hogar de una persona (física) o familia."

D.- TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS.

EL PROBLEMA DE LA PROPINA.

1.- Definición.- El maestro de la Cueva define esta prestación como "la cantidad de dinero que entregan los clientes de una negociación -independientemente del precio que pagan por las mercancías adquiridas o consumidas o por servicios recibidos- al trabajador que personalmente les atiende y cuyo objeto es testimoniar satisfacción por el tratamiento recibido." (189)

Concepto análogo es expresado por los profesores franceses Paul Durand y André Vitu: "Mediante esta remuneración el cliente testimonia su satisfacción por la complacencia y diligencia desplegadas por el trabajador en el desempeño de su tarea." (190). Sin embargo, agregan, con cierta frecuencia el cliente suele conformarse con una costumbre generalizada.

De esta manera, la propina se asemeja a la gratificación, pero se distingue de ella en que la primera es entregada por terceros y no por el patrono.

2.- Formas.- Se conocen dos sistemas: en la mayor parte de los países europeos ha establecido la ley que debe cargarse un porcentaje fijo sobre las consumiciones. Por el contrario, el segundo sistema deja en libertad a los clientes para entregar una cantidad variable, tal como ocurre entre nosotros.

"En principio, la propina es facultativa, cuando es motivada por el deseo de recompensar la actividad del trabajador: el pago de esta liberalidad así como su

---

(189) Mario de la Cueva; op. cit., pág. 650 del tomo I.

(190) Paul Durand et André Vitu; op. cit., pág. 701 del tomo II.

monto, son dejados a la generosidad de quien la entrega. Sin embargo, la generalización de la propina en ciertas profesiones le ha hecho perder su carácter primitivo de donación; deviene entonces para el cliente en verdadera obligación jurídica, impuesta por los usos o por los propios patronos, bajo la forma de un aumento en las facturas." (191)

En tales condiciones, es fácil concluir que el primer sistema tiene a su favor la uniformidad y seguridad - - (192)

3.- Doctrina.- La asimilación de la propina al salario ha sido un tema apasionadamente discutido por la doctrina del Derecho del Trabajo. En efecto, un importante sector ha sostenido la tesis de que la propina no puede formar parte del salario del trabajador. Argumentan, entre otras consideraciones, - que las propinas son abonadas por terceros, en tanto que el salario está a cargo del patrono; que no son debidas ni por la ley ni por la costumbre, como lo demuestra el hecho de que el interesado a quien no hayan sido otorgadas, no tiene derecho a reclamarlas; - que la propina no constituye una forma de retribución suplementaria, sino que es la manera con que el cliente demuestra su agradecimiento por la forma en que fue atendido por el trabajador (193). En consecuencia, afirman los argumentistas de esta tesis, una relación jurídica en la cual la retribución asignada al trabajador consista en las propinas que reciba, no es una relación de trabajo (194). Fundamentan su afirmación en el hecho de que la relación

---

(191) Paul Durand et André Vitu; op. cit., pág. 701 del tomo II.

(192) Mario de la Cueva; op. cit., pág. 650 del tomo I.

(193) Estas objeciones en Mario Deveali; op. cit., pág. 298.

laboral está formada por cinco términos: el trabajador, el patrono, la prestación de un servicio personal, la subordinación del primero al segundo en la prestación del servicio y el salario. Si falta uno de estos elementos, desaparece la relación de trabajo.- Ahora bien, la propina no es una retribución pagada por el empresario, ni constituye una obligación a su cargo, por lo que, la relación jurídica en la que se estipula que la retribución del trabajador consistirá en las propinas que reciba, no es una relación de trabajo: la propina, sostiene esta postura, no es el pago del salario hecho por el patrono, sino una cantidad pagada por un tercero; si se aceptara a la propina como la retribución debida por la relación de trabajo, resultaría que esta relación de trabajo comprendería un término más: el tercero beneficiario del servicio (195).

Esta postura, válida sólo en el terreno del Derecho Civil, es inaceptable a la luz de los principios del Derecho del Trabajo. El trabajador retribuido exclusivamente con propinas tiene el mismo derecho a ser protegido, esto es, a caer bajo el ámbito de normatividad de nuestra disciplina, en igual forma que los trabajadores remunerados mediante un salario común y corriente (196). Por otra parte, en el Derecho mexicano, como acertadamente apunta el maestro de la Cueva, no es admisible una relación de trabajo en la que se estipule que la única retribución sería las eventuales propinas que reciba el trabajador.

---

(194) Véase Mario de la Cueva, op. cit., pág. 650 del tomo I.

(195) Ibidem.

(196) En el mismo sentido: E. Krotoschin, op. cit., pág. 366, y - Orlando Gomes, op. cit., pág. 33.

En contraposición a la tesis a que hemos hecho referencia, la parte más importante de la doctrina llega a la conclusión de que la propina debe considerarse parte del salario.

Al respecto, conviene citar el pensamiento del profesor argentino Juan D. Ramírez Gronda (197). Después de afirmar que existe una tendencia generalizada y casi uniforme en el sentido de considerar que las propinas forman parte de la retribución del trabajador, estima evidente que el patrono no paga todo el salario a que sería acreedor el trabajador precisamente porque tiene en cuenta la propina, sin perder de vista que ésta ofrece la particularidad de no provenir del patrono, esto es, de la parte que en la relación de trabajo tiene a su cargo el pago de la retribución, "argumento más fuerte que esgrimen casi siempre los que entienden que la propina no debe considerarse como integrante de la remuneración." (198)

La afirmación asentada por este tratadista sudamericano, relativa a que el patrono tiene en cuenta las propinas que recibe el trabajador para no cubrir a éste el salario que verdaderamente le correspondería, reviste una evidente veracidad. En una gran mayoría de casos, el trabajador que tiene oportunidad de recibir propinas en el desempeño de su trabajo, percibe exclusivamente el mínimo legal, lo que en manera alguna constituye un salario remunerador, adecuado a la importancia del servicio prestado. Ello sin tomar en cuenta que son numerosas las ocasiones en

---

(197) Juan D. Ramírez Gronda, "El Contrato de Trabajo", pág. 343.

(198) Ibidem.

que la retribución del trabajador está constituida exclusivamente por propinas.

Ahora bien, la argumentación esgrimida por los críticos de la asimilación de la propina al salario, en cuanto a la dificultad que existe para determinar el monto de la misma cuando ésta es aleatoria y voluntaria, precisamente por tratarse de una prestación que no proviene del patrono, le parece relativa, pues a parte de ser material no llega nunca al grado de imposibilidad, como lo demuestra el hecho de que numerosas legislaciones laborales han establecido diversos sistemas para determinar dicho monto, según veremos adelante. Puede, agrega, en algunas hipótesis, ser de cierta complejidad su determinación, pero de ninguna manera resulta imposible.

4.- Legislación Brasileña.- La Consolidación de Leyes del Trabajo presenta una interesante distinción entre el salario propiamente dicho y la remuneración del trabajador. El artículo 457 de este Ordenamiento legal dispone que se comprenden en la remuneración del trabajador, para todos los efectos legales, además del salario debido y pagado directamente por el patrono como contraprestación al servicio, "las propinas que recibe". Por su parte, el párrafo primero del artículo en cita determina las prestaciones que forman parte del salario: no sólo la cantidad fija estipulada, sino también las comisiones, porcentajes y gratificaciones "pagadas por el empleador".

Como puede observarse, el dispositivo establece nítidamente la distinción entre remuneración y salario. El primer vocable se refiere a todo cuanto el trabajador percibe en el-

desempeño de su trabajo; el segundo, fue reservado para la retribución que paga directamente el patrono.

El propósito del legislador, a juicio de Orlando Gomes (199), fue solucionar el problema de la naturaleza jurídica de las propinas:

"Recibidas de terceros, no pueden, en rigor, ser consideradas como salario. Sólo la remuneración pagada por el empleador como contraprestación al trabajo reviste las características jurídicas de éste." (200)

Sea como fuere, el hecho verdadero es que la legislación brasileña se orientó por la tendencia dominante de incorporar al salario del trabajador toda ventaja económica que perciba en su (o por su) actividad profesional.

Para solucionar el problema de la determinación del monto de las propinas cuando éstas sean aleatorias y voluntarias, el Decreto-Ley número 65 de 14 de diciembre de 1937, - determinó en su artículo 8o. que "siempre que el pago al trabajador sea hecho en utilidades o en los casos en que éste reciba habitualmente propinas o gratificaciones de terceros, tales utilidades o pagos serán fijados de común acuerdo entre trabajadores y patronos, y computados en los salarios no sólo para los efectos de providencia social, sino también para aquellos relativos a la legislación de protección a los trabajadores, debiendo tal acuerdo ser declarado en la cartera profesional del trabajador, bajo pena de ser suplido (el acuerdo) por acto de autoridad competente o pronunciamiento del Instituto o Caja interesados." (201)

---

(199) Orlando Gomes, op. cit., pág. 33.

(200) Ibidem.

5.- Legislación Francesa (202).- Primeramente a través de su jurisprudencia, el Derecho galo se inclinó por considerar a la propina como una prestación accesoria al salario, formando parte de éste (203). Con posterioridad, e inspirándose en el criterio jurisprudencial, esta tesis quedó plasmada en la Ley de 19 de julio de 1933, que pasó a formar parte del Código de Trabajo, Libro Primero, mediante la adición de los artículos 42 "a" al 42 "d".

Existen los dos sistemas tradicionales, pero, como en casi toda Europa, predomina fundamentalmente el sistema del porcentaje obligatorio, que normalmente es un diez por ciento sobre las consumisiones.

Como la propina constituye una prestación accesoria, resultan las siguientes consecuencias:

a).- Debe ser tomada en cuenta para el cálculo de la indemnización por "vacaciones pagadas". (204)

b).- Se debe tener en consideración para determinar la indemnización por "preaviso de despido" y es sometida al término de prescripción relativo al salario. (205)

c).- Figura como salario de base en materia de accidentes de trabajo. (206)

(201) Véase en Arnaldo Sussekind, Delio Maranhão, José de Segadas Vianna: "Instituciones de Direito do Trabalho", pág. 422 del vol. I

(202) Fuente: Paul Durand et André Vitu, op. cit., pp. 701 y ss.- del tomo II y Encyclopédie Juridique "Dalloz", pág. 529, num. 72 a 81.

(203) Civ. 25 janv. 1932, D.H.1932.131, entre otras sentencias.

(204) Civ. 2 juin 1934, prec.; art. 54 "j", al. 5, Livre II, Code-du Travail.

(205) Civ. 25 janv. 1932, D.H.1932.131.

(206) Civ. 24 avril 1929, S.1929.1230.

d).- Forma parte de la base que sirve para - calcular las cotizaciones de seguridad social (207); al respecto, una sentencia de 28 de marzo de 1956 (B.L.D.1956.285) ha fijado - las modalidades de evaluación de las propinas para el cálculo de - las cotizaciones.

e).- Están incluidas en la prohibición de las compensaciones practicadas bajo la forma de retención. (208)

f).- Su repartición debe ser periódica. (209)

Ahora bien, por ser una forma de retribución - con características particulares, la propina tiene dos reglas es - peciales en cuanto a su pago:

1.- Cuando es entregada por el cliente al em - presario para la cuenta del personal (aumento en la factura "por - el servicio"), la ley de 19 de julio de 1933 impone varias obliga - ciones al patrono: La principal consiste en entregar íntegramente las sumas percibidas "por el servicio", al personal (artículo 42 - "a"). Esta obligación se impone en todos los establecimientos don - de exista la práctica de la propina, especialmente, en hoteles, - restaurantes, cafés y tabernas. Se aplica tanto en los casos en - que el cliente paga la propina bajo la forma de "aumento en la - cuenta", como en aquellos en que la entrega voluntariamente a las manos del empresario (210). Esta obligación existe en beneficio - del personal "en contacto con la clientela". Las dificultades apa

---

(207) Ordre de 4 de oct. 1945, artículo 31 bis.

(208) Soc. 10 janv. 1952, D.1952.180; 29 mai 1953, Bull. Civ. IV, No. 411; en contra: Trib. Civ. Riom, 19 mars 1948.236.

(209) Circ. Min. 8 nov. 1947; a lo sumo mensualmente.

(210) Soc. 19 mai 1950, D.1950.535.

recen cuando hay que precisar el alcance de este término: deben ser englobados los ascensoristas (211); el capitán de los meseros (212), etcétera; no así las telefonistas (213), cajeras (214) y gerentes asalariados del establecimiento (215). Normalmente, las categorías del personal que deben tomar parte en la repartición se determinan por convenios colectivos o, en su defecto, corresponde determinarlas a los "jueces de sentencia". (216)

En segundo término, la obligación de cobrar y entregar las propinas al personal (217). Esta obligación sólo es aplicable, a juicio de la Corte de Casación, en relación con las sumas entregadas por la clientela formalmente "por el servicio", quedando libre el patrono de conservar para sí cualquier otra suma (218). Este criterio excesivamente formalista ha sido criticado por la doctrina francesa (219) y encontramos una solución contraria en la sentencia de 17 de marzo de 1945 del Tribunal Civil del Sena (220).

2.- La propina puede ser también directamente entregada por el cliente al personal. La experiencia ha mostrado que, lo mismo en este caso, la protección al trabajador suele ser

- 
- (211) Civ. 10 jul. 1934. Quest. Prud. 1934.952.  
(212) Soc. 19 mai 1950, Der. Soc. 1950. 370 ann. just paix 1950AEL.  
(213) Trib. Civ. Seine 28 nov. 1934. Quest. Prud. 1935.135.  
(214) Trib. Civ. Seine 6 fevr. 1935, Quest. Prud. 1935.746.  
(215) Civ. 13 juin. 1936, Quest. Prud. 1936.874.  
(216) Soc. 26 fevr. 1942, S.1942. Tabls. V. Louage de Servs. no.15  
(217) Artículo 42 "b".  
(218) Soc. 7 fevr. 1946, D.1946.188, 2 mai 1947.  
(219) Brun et Galland, op. cit., pág. 236 del tomo II.  
(220) D.1945, Somm. 7.

necesaria. Tal es el objeto de la Ley de 2 de abril de 1937 (artículo 51 "a", Libro I, del Código de Trabajo), que tiende a impedir que el empresario disminuya el monto de las propinas, exigiendo a sus trabajadores determinadas cantidades, sea para ingresar al servicio, sea una suma cotidiana por diversos pretextos. Para tal efecto, prohíbe esta ley en los hoteles, cafés, restaurantes, establecimientos de espectáculos o de transportes, exigir a los trabajadores la entrega de sumas de dinero o efectuar retenciones por enganche, licenciamiento o en ocasión del trabajo, sea cual fuere la denominación que se les dé. La violación a estas normas acarrea sanciones de tipo penal, según los artículos 100, 101 y 104, Libro I, del Código de Trabajo.

7.- La Nueva Ley Federal del Trabajo.- Se establece el principio de que las propinas forman parte del salario del trabajador (221), apoyándose, fundamentalmente, en que la parte más importante de la doctrina y legislación del Derecho del Trabajo ha llegado a esta conclusión. (222)

Para determinar su monto, el artículo 347 establece un procedimiento, tomando en consideración que las propinas pueden ser de dos especies, como ya lo apuntamos: en la mayor parte de los países del viejo continente, ha establecido la ley que debe cargarse un porcentaje fijo sobre las consumisiones; cuando tal cosa ocurre es fácil determinar el monto de las propinas y, por tanto, el salario que efectivamente percibe cada traba

---

(221) Artículo 346.

(222) Exposición de Motivos de la Iniciativa Presidencial. Diario de los Debates de la Cámara de Diputados de fecha 12 de diciembre de 1968.

jador. Pero cuando no se fija ese porcentaje, tal como sucede en nuestro medio, no es fácil precisar el monto del salario; para estos casos dispone el artículo 347 que las partes fijarán el aumento que debe hacerse al salario de base para el pago de las indemnizaciones o prestaciones que correspondan a los trabajadores. La razón de ser de esta medida radica en que frecuentemente se observa que se fija como salario el mínimo legal y que esta cantidad sea la que se toma como base para el pago de las indemnizaciones, siendo prácticamente imposible que los trabajadores puedan probar el monto o promedio que reciben por concepto de propinas.

Completa estas disposiciones, la prevención contenida en el propio artículo 346, en el sentido de que el patrono no puede reservarse participación alguna en las propinas que reciba el trabajador. La determinación es correcta, toda vez que la propina constituye una prestación destinada y ganada por el trabajador, además de que, como lo apunta el maestro de la Cueva (223), los clientes no darían propina si supieran que ésta es para el patrono.

---

(223) Mario de la Cueva, op. cit., pág. 652 del tomo I.

**C A P I T U L O   V I**  
**C O N C L U S I O N E S .**

1.- Las sociedades romana y griega, como las de todos los pueblos de la antigüedad, dependían de la institución de la esclavitud; - la actividad política y cultural de los hombres libres sólo era - posible porque un número muy elevado de seres humanos no gozaban de libertad individual y eran tratados como animales. La civilización antigua se asentaba en la esclavitud como la nuestra en la - máquina. En consecuencia, aun cuando existió alguna reglamentación del trabajo profesional, no se encuentra en los Derechos romano-- y griego antecedente alguno del Derecho del Trabajo, como estatuto protector del trabajador.

2.- Tampoco se encuentra en los estatutos y reglamentos de la corporación medioeval una legislación del trabajo precursora de la - actual, en virtud de que, entre otras razones, se reglamentó la - prestación del servicio tendiendo fundamentalmente a la protec - ción del patrono y no del trabajador, tesis contraria a aquella - en la que descansa nuestra disciplina.

3.- Es hasta la primera mitad del siglo XIX cuando si bien no se lograron en Europa ventajas para los asalariados, es indudable - que durante ella se gestó la elaboración de una legislación que - se denominó del trabajo. El proletariado adquirió la noción de su fuerza y pugnó por su unión, a fin de combatir el régimen del liberalismo económico; su propósito más firme y esencial consistió - en obtener el reconocimiento del derecho de asociación suprimido - en Francia por la Ley Chapelier y desconocido en casi todos los - países. La obtención de este derecho traería aparejada al trabaja - dor la ventaja de fortalecer en la acción común la lucha contra - los industriales.

4.- En cuanto a México, al principiar el presente siglo, el panorama que ofrecía la nación mexicana era típicamente semifeudal. - La principal fuente de riqueza seguía siendo la explotación de la tierra bajo el sistema de latifundios y en segundo plano estaba - la industria débilmente desarrollada. Aparentemente la situación del país era bonancible y las obras materiales de la dictadura se multiplicaban por la nación. Sin embargo, el malestar social, producto de una pésima distribución de la riqueza y de una despiadada explotación de la clase social desposeída, estaba a la vista.

5.- En tal virtud, aun cuando el movimiento revolucionario de - 1910 tendió propiamente en sus inicios hacia una reforma política, el problema social hizo que se planteara la necesidad de encontrar nuevas instituciones que resolvieran los problemas de las clases-desposeídas, lo que culminó con la Declaración de Derechos Sociales de 1917, con la que se inicia definitivamente la legislación del trabajo en México.

6.- El artículo 123 constitucional contiene una serie de principios que son un mínimo de garantías en beneficio de la clase trabajadora y que por el hecho de estar contenidas en la Constitución Federal se encuentran al amparo del legislador ordinario y - de cualquier acto de los poderes estatales, de conformidad con el artículo 133 del propio Pacto Federal, legislador ordinario que, - por otra parte, tiene la facultad y la obligación de hacer posible la aplicación de esas garantías sociales, emitiendo las leyes reglamentarias necesarias para tal efecto.

7.- La relación de trabajo constituye una relación jurídica bila-

teral, que desde el instante mismo en que el trabajador inicia la prestación del servicio origina una serie de derechos y obligaciones recíprocos entre las partes.

8.- Dentro de este marco, la obligación de pagar el salario es comunmente identificada como la más importante a cargo del patrono por la doctrina de nuestra disciplina, y también por la gran mayoría de los ordenamientos legales. A la prestación del servicio por el trabajador corresponde, como contraprestación, su retribución por el patrono, imprimiéndole a la relación de trabajo caracteres de conmutatividad y onerosidad. Esta es la noción tradicional del salario desde el punto de vista jurídico: La contraprestación por la energía de trabajo recibida.

9.- Relacionando la definición contenida en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, con el artículo 17 de la propia ley, se desprende que el salario para la misma es la contraprestación al trabajo; más concretamente, es la retribución que recibe una persona por un servicio personal prestado a otra, bajo la dirección y dependencia de ésta.

10.- Conforme a esta ley, forman parte del salario tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria; de donde se deduce, por una parte, que es factible estipular prestaciones en especie como parte integrante del salario y, por otra, que sólo forman parte de la retribución del trabajador las prestaciones que reciba a cambio de su labor ordinaria.

11.- Las normas sobre el salario se encuentran divididas en la -- nueva Ley Federal del Trabajo en tres capítulos: El primero con-- tiene las disposiciones generales, el segundo se ocupa de los sala-- rios mínimos y el tercero señala las normas protectoras del sala-- rio. Nuestro trabajo atiende exclusivamente a los capítulos prime-- ro y tercero, considerando que un estudio del salario mínimo, por su importancia y amplitud, ameritaría un análisis autónomo e inde-- pendiente de las normas que se refieren al salario en general. De manera que el capítulo tercero de nuestra tesis se refiere al de-- las Disposiciones Generales (sobre el salario) de la ley laboral-- citada, en tanto que el capítulo cuarto versa sobre el de las Nor-- mas Protectoras y Privilegios del Salario. Ahora bien, en nuestro análisis encontramos que la nueva ley uniformó la terminología, -- recogió y mejoró algunas disposiciones que se encontraban disper-- sas tanto en la ley de 1931 como en la jurisprudencia de la Supre-- ma Corte de Justicia de la Nación, le dio fuerza de ley a algunas instituciones cuya obligatoriedad provenía sólo de la costumbre -- (como el aguinaldo) y aclaró determinadas situaciones.

12.- La definición del salario contenida en el artículo 82 de la-- nueva Ley Federal del Trabajo mejora notablemente desde un punto-- de vista técnico, en relación con la consignada en la ley de -- -- 1931. De dicha definición, por otra parte, se desprenden dos im-- portantes consecuencias: La primera, que elimina toda idea de re-- lación de cambio trabajo-salario, partiendo de la tesis de que la energía de trabajo suministrada por el asalariado no debe conside-- rarse como una mercancía que será contraprestada por salario y, -- la segunda, que forman parte de la retribución del trabajador las prestaciones que obtenga tanto por su labor ordinaria como por la

extraordinaria.

13.- Integran el salario en la nueva Ley Federal del Trabajo: a)- las prestaciones que las partes estipulan al establecerse la relación de trabajo, que pueden ser a su vez, prestaciones de base y prestaciones complementarias; y b) todas las ventajas económicas que en forma periódica y regular se otorguen al trabajador por su trabajo.

14.- El salario normalmente constituye la única fuente de ingresos del trabajador. Por eso es de gran importancia y una de las preocupaciones fundamentales del Derecho del Trabajo, asegurar al asalariado el pago efectivo de su retribución, de manera que llegue a sus manos debidamente y, en principio, sin disminución. Para este efecto la nueva Ley Federal del Trabajo elabora una serie de disposiciones, cuya finalidad esencial consiste en asegurar a los trabajadores la percepción íntegra de sus salarios, englobándolas bajo el nombre de "Normas Protectoras y Privilegios del Salario."

15.- El artículo 123 constitucional consagró algunos de los principios y normas fundamentales para la protección del salario; la Ley Federal del Trabajo de 1931 reglamentó estos principios y - - agregó algunas reglas más, formando un sistema casi completo. Ahora bien, la nueva ley laboral recogió diversas medidas de la ley citada en primer término que se encontraban dispersas, completándolas con los datos aportados por la experiencia y la jurisprudencia. El capítulo relativo comprende las disposiciones encaminadas a proteger al salario con relación al patrono, a los acreedores del trabajador y a los acreedores del patrono, adoptando, finalmen

te, alguna medida para proteger a los familiares de los trabajadores.

16.- El trabajador doméstico en la nueva Ley Federal del Trabajo ha sido elevado al mismo rango que los demás asalariados, lo que nos parece correcto si tomamos en cuenta lo establecido por el artículo 123, apartado A, de la Constitución Federal.

17.- La incorporación de la propina al salario que determina la nueva ley laboral, nos parece acertada, por las siguientes consideraciones: a) porque es la tendencia dominante en la legislación y doctrina del Derecho del Trabajo; b) porque si bien es una prestación que no proviene del patrono, es evidente que casi siempre tiene en cuenta las propinas que recibe el trabajador para no cubrir a éste la retribución que verdaderamente le correspondería; y c) porque aun cuando es verdad que en el sistema de la propina voluntaria existe cierta dificultad para determinar su monto, también lo es que dicha dificultad es de hecho y no llega nunca al grado de imposibilidad.

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

- ANTOKOLETS, DANIEL.- "Tratado de Legislación del Trabajo y Previsión Social", Buenos Aires, 1941.
- BALELLA, JUAN.- "Lecciones de Legislación del Trabajo", traducción de Teodomiro Moreno, Madrid 1933.
- BAYON CHACON G. Y PEREZ BOTIJA E..- "Manual de Derecho del Trabajo", Madrid 1962.
- BRUN, A..- "La Jurisprudence en Droit du Travail", París, 1967.
- BRUN, A. ET GALLAND H..- "Droit du Travail", París, 1958.
- CABANELLAS, GUILLERMO.- "Derecho Sindical y Corporativo", tomo I, Buenos Aires, 1946; "Tratado de Derecho Laboral", tomo II, Buenos Aires, 1949.
- CAPTAN, HENRI ET CUCHE, PAUL.- "Cours de Législation Industrielle", París 1921.
- CASTORENA, J. JESUS.- "Tratado de Derecho Obrero", México, 1942.
- CLIMENT, JUAN B..- "Ley Federal del Trabajo y otras Leyes Laborales", México, 1967.
- CUEVA, MARIO DE LA.- "Derecho Mexicano del Trabajo", tomo I, México, 1964; "Síntesis del Derecho del Trabajo", México, 1965.
- DEVEALI, MARIO.- "Lineamientos del Derecho del Trabajo", Buenos Aires, 1948; "Sobre el Carácter Remunerativo del Salario", en Rev. de Derecho del Trabajo, abril de 1947, pág. 161; "Tratado de Derecho del Trabajo", dirigido por el autor, tomo II, Buenos Aires, 1964.
- DOBB, MAURICE.- "Salarios", traducción de Emigdio Martínez Adame, México, 1965.
- DURAND, PAUL ET JAUSSAUD, R..- "Traité de Droit du Travail", tomo I, París, 1947.

- DURAND, PAUL ET VITU, ANDRE.- "Traité de Droit du Travail", tomo II, Paris, 1950.
- GAETE BERRIOS, ALFREDO.- "Derecho del Trabajo", Santiago de Chile, 1943.
- GOMES, ORLANDO.- "Coleção de Direito do Trabalho" "O Salario no - Direito Brasileiro", Rio de Janeiro, 1947.
- GONZALEZ BLANCO, J. PATROCINIO.- "Protection of Wages", Geneva, - Switzerland, 1959.
- GRIJALVA, ALFONSO R. DE.- "El Contrato de Trabajo", Madrid, 1922.
- GUZMAN, RAFAEL J. ALFONZO.- "Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana", tomo I, Caracas, 1967.
- HERNAINZ MARQUEZ, MIGUEL.- "Tratado Elemental de Derecho del Trabajo", Madrid, 1944.
- HINOJOSA FERRER, JUAN DE.- "El Contrato de Trabajo", Madrid, 1932.
- HUECK, ALFRED Y NIPPERDEY, H. C.- "Compendio de Derecho del Trabajo", Traducción de Miguel Rodríguez P. y - Luis Enrique de la Villa, Madrid, 1963.
- JUNIOR, CESARINO.- "Direito Social Brasileiro", Sao Paulo, 1953.
- KASKEL, WALKER Y DERSCH, HERMANN.- "Derecho del Trabajo", traducción de Ernesto Krotoschin, Buenos Aires, - 1951.
- KROTOSCHIN, ERNESTO.- "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", - tomo I, Buenos Aires, 1945; "Instituciones - de Derecho del Trabajo", tomo I, Buenos Aires, 1947.
- LASKI, HAROLD J.- "El Liberalismo Europeo", traducción de Victoriano Miguélez, México, 1961.
- LITALA, LUIGI DE.- "El Contrato de Trabajo", traducción de Santiago Sentis Melendo, Buenos Aires, 1946
- LOPEZ APARICIO, ALFONSO.- "El Movimiento Obrero en México", México 1952.

- MATRE, LOUIS.- "Au dela du Salarist", Lausanne, 1945.
- MARTIN, LEON Y GONZALEZ, MARIANO.- "Derecho Social", Madrid, - -  
1932.
- MARTINS GATHARINO, JOSE.- "Contrato de Empleo", Bahia, 1962.
- MENENDEZ PIDAL, JUAN.- "Derecho Social Español", tomo I, Madrid -  
1952.
- MEZQUITA, LUIZ JOSE DE.- "Direito Disciplinar do Trabalho", Sao -  
Paulo, 1950.
- PEREZ BOTIJA, EUGENIO.- "El Contrato de Trabajo", Madrid, 1954; -  
"Curso de Derecho del Trabajo", tomo I, Madrid  
1957.
- PIC, PAUL.- "Traité Elémentaire de Législation Industrielle", Pa-  
ris, 1930.
- PICQUENARD, CH.- "Code du Travail Annoté", Paris, 1939.
- POZZO, JUAN DE.- "Derecho del Trabajo", tomo I, Buenos Aires, - -  
1948.
- RAMIREZ GRONDA, JUAN D.- "El Contrato de Trabajo", Buenos Aires,  
1945.
- ROUAST, ANDRE ET DURAND, PAUL.- "Précis de Législation Industrie-  
lle. Droit du Travail", Paris, 1948.
- SUSSEKIN, ARNALDO; MARANHÃO, DELIO Y SEGADAS, JOSE DE.- "Institu-  
ciones de Direito do Trabalho", vol. I, Rio -  
de Janeiro, 1961.
- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.- Ultima Compilación del -  
Semanario Judicial de la Federación, Cuarta -  
Sala.
- VARIOS.- Actas de Sesiones de la Tercera Conferencia de los Esta-  
dos de América Miembros de la Organización In-  
ternacional de Trabajo. México, 1946.
- VARIOS.- Confederación de Camaras Industriales; "Observaciones a-  
la Iniciativa de Ley Federal del Trabajo", de  
fecha 31 de marzo de 1969.

VIARIOS.- Enciclopédie Juridique "Daloz". Repertoire de Droit Social et du Travail; vol. II, Paris, 1961.

VIARIOS.- "Leyes Sociales de España", Madrid, 1951.

WALKER LINARES, FRANCISCO.- "Nociones Elementales de Derecho del-Trabajo", Santiago de Chile, 1947.