
FACULTAD DE DERECHO

**La Protección del Salario en la Nueva Ley
Federal del Trabajo**

T E S I S

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a :
ELISEO REYES REYES





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis padres,
con infinito amor

A mi abuelita,
en recuerdo a su memoria

A mi novia,
por el amor tan grande que le profeso

A mi tfo,
con todo cariño

A mis hermanos

A mis maestros

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION	1
<u>CAPITULO PRIMERO</u>	
DEL SALARIO	3
I. - CONCEPTO Y ETIMOLOGIA DE SALARIO	3
II. - IMPORTANCIA DEL SALARIO	7
III. - VARIEDADES DEL SALARIO. - FORMAS DE SALARIO. A)	12
Por las formas de pago. b) Por las formas de evaluación. CLASES DE SALARIO	13
<u>CAPITULO SEGUNDO</u>	
ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SALARIO EN MEXICO	20
I. - EPOCA PRECORTESIANA	20
II. - EPOCA COLONIAL	22
III. - DESDE LA EPOCA DE LA INDEPENDENCIA HASTA NUESTROS DIAS	25

CAPITULO TERCERO

PROTECCION DEL SALARIO EN LA NUEVA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO 38

- I. - PROTECCION DEL SALARIO CONTRA LOS
ABUSOS DEL PATRONO. - A) Obligaciones 39
de pagar el salario en efectivo y prohibición
del truck-system. B) Lugar de pago del sa- 43
lario. C) Plazos para el pago del salario. - 45
D) Prohibición de retener el salario por con- 46
cepto de multas. E) Prohibición de efectuar 47
descuentos en los salarios de los trabajado-
res. H) Prohibición de hacer colectas en -- 52
los centros de trabajo. 52
- II. - PROTECCION DEL SALARIO CONTRA LOS
ACREEDORES DEL TRABAJADOR. - A) Nu-- 53
lidad de la cesión de salarios. B) Obligacio 54
nes de pagar el salario directamente al tra-
bajador. C) Inembargabilidad del salario. 54
- III. - PROTECCION DEL SALARIO EN CONTRA - 56
DE LOS ACREEDORES DEL PATRONO. - 62
A) Legislación Francesa. B) Legislación - 62
Alemana. C) Legislación Española. D) El 62
Derecho Mexicano anterior a 1917. E) Tex 64
tos Vigentes. 65
- IV. - PROTECCION A LA FAMILIA DEL TRABA- 69
JADOR. A) Protección a la mujer casada y 70
a los menores de edad. B) Prohibición de - 71
exigir a los familiares las deudas del traba 71
jador. C) El patrimonio de la familia. D) 71
Protección a los familiares del trabajador
fallecido. 71

CONCLUSIONES 73

BIBLIOGRAFIA 77

I N T R O D U C C I O N

En la época actual, uno de los problemas de mayor importancia en nuestro país, es el de proteger el salario de los trabajadores, en virtud de la situación económica en que se encuentran, ya que el salario es la única fuente de ingresos de un trabajador padre de familia. El propósito de esta tesis es, precisamente, el de analizar las diversas medidas que la Nueva Ley Federal del Trabajo establece como protectoras al salario del trabajador, asegurando el pago efectivo e integral del salario y a garantizarlo contra los diversos y múltiples riesgos que lo amenazan.

Inicio su estudio, hablando respecto a lo que debe de entenderse por salario, proporcionando una modesta definición, de lo que para mí debe de entenderse por salario, a pesar de que no esté acorde con la definición que expresa la Nueva Ley Federal del Trabajo; más adelante hago hincapié a algunas clases de salario.

Posteriormente expreso, aunque de manera somera, la historia del salario en sus diferentes épocas en nuestro país y la situación que padeció el trabajador, así como los diferentes estatutos legales que regularon y protegieron el salario. Por último analizo, las medidas tutelares del salario en la Nueva Ley Federal del Trabajo, dando mis conclusiones al respecto:

C A P I T U L O P R I M E R O D E L S A L A R I O

I. - CONCEPTO Y ETIMOLOGIA DE SALARIO. -

Salario, del latín *salarium*: "estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo". (1)

"Primitivamente *salarium* designaba la paga al soldado romano para que comprara sal". (2) Plinio el Mayor, en las inscripciones de su *Historia Natural*, emplea la palabra *salarium* en el significado de salario, sueldo o paga del soldado. Esto es por lo que respecta a su etimología.

Fernández, nos dice en relación al salario, que es el resultado principal de una conveniente, reglamentación del contrato de trabajo en -

(1) Diccionario Enciclopédico Hispano-Americano.

(2) Gide-Charles . - Curso de Economía Política, pág. 665.

tre el capitalista y el trabajador, al que deberá converger la intervención del Estado y la Organización Profesional; debe ser, provisionalmente al menos, la obtención, por parte del segundo, de un justo y equitativo salario. (3)

Guerrero, define al salario como la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador. (4)

Mario de la Cueva nos dice que "el salario es, en la vida real, la fuente única, o al menos principal de ingresos para el trabajador, de cuya circunstancia se desprende que el salario tiene un carácter alimenticio que constantemente le han reconocido la Doctrina y la Jurisprudencia; y es así porque constituye el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y de su familiar". (5)

La Nueva Ley Federal del Trabajo da en su art. 82 la siguiente definición: "Salario es la retribución que DEBE PAGAR el patrón al trabajador por su trabajo".

Retribución es lo que se entrega como compensación por un servicio recibido.

Patrón es, según el art. 10 de la Ley, toda persona físico o mo

(3) Salario Familiar, pág. 1

(4) Manual de Derecho del Trabajo. pág. 89.

(5) Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, pág. 641.

ral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Y agrega: si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Trabajador, dice el art. 8 del mencionado estatuto legal, es toda persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal -- subordinado. Dice además, que para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Ahora bien, conforme al citado art. 82 encontramos la expresión "DEBE PAGAR", que da lugar a estudiar gran número de problemas. Entraña en sí misma la cuestión más importante y que es la de fijar las cantidades que en justicia corresponden al trabajador como compensación por los servicios prestados.

La locución "DEBE PAGAR" que emplea el art. 82 al definir el salario, excluye esta otra, "LO QUE PAGA", porque si la cantidad con que retribuye el patrón los servicios del trabajador no llega a "LO QUE DEBE", no merece llamarse salario; será apenas parte del salario; pero además, excluye el excedente que haya entre "LO QUE PAGA" y lo que "DEBE PAGAR". El patrón "DEBE PAGAR", cuando menos, lo que la Ley determina, pero decir "CUANDO MENOS" es suponer la no exis-

tencia de la verdadera compensación, que implica una reciprocidad entre lo que se DA y lo que se RECIBE, es suponer que no hay equivalencia en las prestaciones.

El Dr. Trueba Urbina opina al respecto, que el salario tiene una función eminentemente social, pues está destinado al sustento del trabajador y de su familia; también nos dice que el salario, es la remuneración de la prestación de servicios que nunca equivale a la compensación real que corresponde al trabajador, lo que origina la plusvalía. (6)

En general, entiendo por salario, LA CANTIDAD DE DINERO QUE RECIBE DEL PATRON EL TRABAJADOR POR EL SERVICIO PRESTADO; pero la cantidad, que recibe el trabajador no es siempre lo que en justicia le corresponde; no debe llamarse salario a la cantidad arbitraria que el obrero se ve obligado a recibir como compensación por sus servicios y cuando el patrón imponga a su servidor la aceptación de una suma inferior a la que le DEBE, no paga el salario, sino una parte más o menos considerable de él.

Por último, baste agregar, que para que el obrero reciba lo que el patrón le DEBE PAGAR, es preciso hacer entender a aquél, lo que tiene derecho a reclamar y a éste, la compensación justa con que debe retribuir el trabajo recibido.

(6) Nuevo Derecho del Trabajo, pág. 291.

II. - IMPORTANCIA DEL SALARIO

El salario tiene un interés especial porque está íntimamente relacionado con las condiciones de bienestar de la clase numerosa, limitada por términos generales a ingresos y gastos sumamente reducidos, y los errores que puedan cometerse en este orden de ideas pueden tener -- consecuencias desagradables disgustando a los obreros, entorpeciendo -- las relaciones de los trabajadores con las demás clases sociales e impulsándolos quizás a actos violentos.

Ahora bien, Lasalle, partiendo de la teoría del salario natural, formulaba con su "LEY DE BRONCE" un ataque contra la institución del salario, presentando como uno de sus graves inconvenientes lo que, antes bien, es efecto de la desenfrenada concurrencia, y como Malthus, -- con los partidarios de la teoría del "WAGE FUND", atribuya el malestar y la miseria, achacados por Lasalle al régimen del salario a la falta de previsión conyugal.

En general, los socialistas consideran al régimen del salario, -- como un régimen de injusticia monstruosa, como una indigna explotación del trabajador, como una forma paliada de esclavitud; a la cual son imputables la mayor parte de los sufrimientos de la clase obrera.

Al contrario, los economistas de la Escuela Clásica ven en él -- el sistema ideal de relaciones entre los elementos de la producción, el -- poderoso impulsor de los progresos industriales y de la riqueza, atribu-

yendo a los hombres los abusos a que ha dado origen, abusos de que, por otra parte, no está exenta ninguna institución humana.

La Escuela Católica ni encuentra el régimen del salario tan abominable como los unos, ni tan ideal como los otros. En general sus simpatías se van hacia el régimen mixto, por lo menos, de participación de los beneficios; pero no condena en absoluto el régimen del salario como incompatible con la verdadera justicia y la humana dignidad, mucho menos, dadas las varias modificaciones de que es susceptible. Verdad es que el grupo de la Democracia Cristiana, conviniendo en esto con el socialismo, opina que el régimen del salario está llamado a desaparecer. Así Severino Aznar citado por Fernández, que en una conferencia dada en Madrid en 1931 decía: "el régimen del salario es imperfecto y aspiramos a que termine". (1) Imperfecto es, en efecto, que el ajustador gane más que el obrero, como dice un exministro belga. (2) Pero de todos modos, hasta que no llegue ese día, ciertamente lejano, lo que importa es asegurar al obrero la percepción de un congruente y justo salario.

El trabajador debe ser remunerado y ya sea en el régimen liberal, conservador, socialista, comunista o cualquier otro que se invente, es necesario buscar el medio más aproximado a la justicia para repartir

(1) Salario Familiar. - pág. 7.

(2) Salario Familiar. - pág. 7.

el producto del esfuerzo realizado, entre todos los que intervinieron en la elaboración de la mercancía; y llámeselo salario, sueldo, prima, participación de beneficios o como se quiera, siempre tendremos frente a frente fuerzas e intereses antagónicos que pugnarán por hacer inclinar hacia sí el platillo de la balanza.

Digo que esta cuestión siempre estará sobre el tapete de la discusión, porque desde las épocas más lejanas que registra la historia de los pueblos primitivos, desde los tiempos más remotos, en todas las edades y bajo todos los regímenes, han existido hombres pobres y libres, que alquilaban, por así decir, sus energías a un rico, a cambio de un precio en dinero o en mercaderías.

Podemos decir lo mismo en otros términos: "entregar un hombre libre su actividad a otro para dedicarla a lo que éste le designe en cambio de una paga periódica, es un contrato practicado en mayor o menor escala desde los tiempos más remotos". Tipo de ésto son las labores del campo, y ha llegado a ser para nosotros familiar por el EVANGELIO DEL SEÑOR O MAYORDOMO, que al caer de la tarde da el salario a sus obreros.

Entre los griegos y romanos el trabajo manual era considerado degradante y sólo los esclavos se dedicaban a él. El látigo y la alimentación, que se les arrojaba como a los animales, eran la recompensa de sus sudores. Sin embargo, junto al esclavo y en trabajos más nobles,

encontramos también al trabajador libre y asalariado.

En la Edad Media, los obreros generalmente ejercitaban por cuenta propia su profesión y si algunos se asociaban, era para repartir las ganancias en forma de sociedad.

Esto nos completa lo anteriormente dicho: "la cuestión del justo salario, es tan antigua como la misma humanidad".

El cristianismo inmutó profundamente las relaciones, infiltrándoles un nuevo espíritu de amor y de equidad los Padres de la Iglesia y los Predicadores, exhortaron siempre a los ricos a pagar debidamente los sudores de los pobres puestos a su servicio

Los moralistas católicos por su parte, trataron el tema de los salarios, dando normas precisas para determinarlo; pero no existía, antes del primer cuarto del siglo XX, un verdadero problema suscitado por el nuevo giro de la industria.

Por otra parte, los asalariados de otros tiempos tenían sus pequeñas propiedades y además del salario percibían otras ayudas de parte del patrono. El proletariado es creación del pasado siglo. En la actualidad el obrero vive, se puede decir, exclusivamente de su trabajo.

Bertrand nos dice: "Suprimir el salario es una idea falsa, una imposibilidad. Por cierto se puede modificar el régimen del salariado, transformarlo, pero su abolición no es posible sino en el régimen comu-

nista en el que todos los productos serían puestos en almacenes a donde se irían a surtir libremente todos los habitantes. Pero no nos olvidemos que en ese caso sería necesario que cada cual tomara solamente lo necesario y además, que no fuera naturalmente perezoso y que trabajara concienzudamente para obtener bienes para la comunidad; pero eso no sucedería. Teóricamente se podría suprimir en el régimen comunista, pero para ser viable el sistema, se necesitarían hombres perfectos, santos - en una palabra, siendo al mismo tiempo corajudos, justos, fraternales, modestos en sus necesidades". (3)

Vivimos pues, en un régimen capitalista que ha experimentado ya grandes modificaciones y que tiene que sufrirlas aún mayores, pues - el progreso hacia la perfección es indefinido; pero a lo que hay que llegar de inmediato, es a lo que ya dijera Mons-Ketteler en 1893 y el Tratado de Versalles en 1918: "la religión también exige que el trabajo humano no sea tratado como mercancía, ni evaluado puramente según las fluctuaciones de la oferta y de la demanda".

Si llegáramos al régimen cooperativo, al obrero habría que remunerarlo por el trabajo efectuado. Si llegáramos a la completa socialización, habría que organizarla y pagar a cada cual según su trabajo. Ese precio pagado ¿Sería un salario? ¿Será igual para todos? ¿Se pagaría por hora, día, semana, mes, año? problema grave, pero será preciso resol

(3) La Remuneración Du Travail. - pág. 8.

ver; será necesario prescindir de egoísmos, ponerse frente a la realidad de los hechos, ver el interés general y después obrar.

La Ley Chapelier del 25 de agosto de 1791 libró a los operarios de sus antiguos dueños, que al fin de cuentas no eran más que compañeros, los puso en libertad de acción para tratar libremente y de igual a igual con el patrono, creyendo que ello constituía la panacea. Pronto se vió que fué un grave error.

Los economistas clásicos consideraban al obrero como una simple mercancía.

Como consecuencia de la citada Ley, poco a poco, comprendió el obrero su equivocación, se reunió nuevamente con sus compañeros, formó sindicatos, adquirió noción exacta de sus derechos y paulatinamente los fué haciendo respetar.

Hoy día el obrero no es una mercancía cotizable, cuyo valor reside en el trabajo, sino un ente humano merecedor de todos los respetos, pero falta aún mucho camino por andar antes de que en realidad se le trate como rey que es de la naturaleza.

III. - VARIEDADES DE SALARIO. -

Bajo esta denominación estudiaremos las diversas modalidades que contrae el salario, éstas modalidades las podemos catalogar en dos formas y clases de salario.

FORMAS DE SALARIO:

A) Por las formas de pago. - Se distingue el salario: en metálico y en especie; siendo el primero el más corriente hoy en día y el más sencillo de computar. El salario en especie fué el primitivo.

Eugenio Pérez Botija en relación al salario metálico nos dice, que el artículo 54 de la Ley del Contrato de Trabajo de 1944 dispone, -- que el salario se pague en moneda de curso legal. Por otra parte el artículo 37 dice: "Se considera salario tanto lo recibido en metálico como en especie". Sin embargo, debe tenerse en cuenta que casi todas las disposiciones sobre retribuciones del trabajador se refieren al metálico, - que es el salario por excelencia. (1)

El salario de especie, es aquél que está compuesto por ventajas o beneficios de cualquier otro orden, que no consisten en una suma de dinero (servicios, mercancías). Este tipo de salario ha sido abandonado; en la actualidad el salario en metálico es el más frecuente y el más simple, porque el trabajo prestado se calcula en proporción a la -- unidad monetaria. Es la manera más fácil de computar, de calcular, -- de percibir y de acreditar el pago del salario.

B) Por las formas de evaluación. - Como modalidades de evaluación del salario existe el fijo (jornal, semana etc) y el salario rendi- -- miento. Al primero se le llama también salario horario o salario por tiempo, por que se toma como base o medida la duración del trabajo.

(1) Derecho del Trabajo, Pág. 210.

Salario por unidad de tiempo. - Se refiere a dicha forma de salario el artículo 25 de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Este salario conforme a lo anteriormente mencionado se calcula atendiendo a unidad de tiempo, a saber, hora, semana, quincena, mes, etc.

No debe considerarse que dicha forma de salario no tiene relación alguna al resultado del trabajo, pues el trabajador está obligado a prestar sus servicios con la intensidad, cuidado y esmero normales establecidos como obligatorios por el artículo 134 frac. IV que expresa: "Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos".

A esta forma de salario podemos señalarle como inconveniente que es impreciso, pues al remunerar de la misma manera cualquier clase de trabajo y cantidad de trabajo, el obrero más activo y más hábil recibe igual salario que el flojo y el incapaz; además, no favorece el rendimiento porque el trabajador no tiene interés en el resultado.

Forma típica de calcular las retribuciones en proporción directa al rendimiento, es el salario a destajo o por unidad de obra.

Salario a destajo o por unidad de obra. - Se tiene cuando la remuneración se fija, no en relación al tiempo, sino en proporción a la cantidad de producción obtenida. (2)

(2) Luigi de Litala. -Contrato del Trabajo. - Pág. 130.

Salario individual y colectivo. - Individual es aquél que tiene -- por objeto remunerar personalmente a cada trabajador. Colectivo es -- aquél que se fija para un grupo de trabajadores teniendo en cuenta el es- fuerzo global del equipo, para que luego sea distribuido entre los inte- - grantes.

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

Pero en la multiforme vida económica se presentan, además, - formas especiales de remuneración en dinero; entre ellas pueden men- cionarse las siguientes :

Primas. - La forma que adoptan en cada caso particular es -- muy diversa, la fundamental consiste en que se paga un salario por - - tiempo fijo y además, se concede un aumento (prima), en atención a - una cierta cantidad o calidad del resultado del trabajo. Es admisible - que el pago de la prima sea discrecional para el empleador, pero, en - la mayor parte de los casos, es objeto de un pacto y, por ello, el traba- jador puede exigirla incluso judicialmente. Sin embargo, aún en el pri- mer supuesto, la prima es auténtico salario y no equivale a un regalo.

Gratificaciones. - La gratificación es una remuneración espe- cial que se concede al trabajador, además del salario normal, por - - ciertos motivos o en ciertas ocasiones (navidad, balance, fiestas con-

memorativas). (3)

Otras formas de salario, aún cuando no las considero importantes, tenemos el salario por tarea y el salario a comisión. El primero - consiste en realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o tiempo establecido, entendiéndose cumplida dicha jornada o período de tiempo en cuanto se finalice el trabajo señalado como tarea y respecto al salario a comisión, es una forma de salario que consiste en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones -- que realice para la empresa a la que presta sus servicios, como ejemplo podemos citar a los agentes de comercio, viajantes, vendedores, -- etc.

CLASES DE SALARIO:

En este punto estudio las distintas maneras en que se puede entender el salario.

Salario Nominal y Real. - Nominal es la cantidad en dinero que el obrero recibe. Real, es la suma de utilidades que con ese dinero - - puede procurarse para hacer frente a sus diferentes necesidades económicas.

Salario Máximo y Mínimo. - El primero, es la cantidad de la - cual no puede pasar el patrono so pena de verse privado el beneficio necesario para poder continuar la empresa; y el segundo, es la canti--dad de la cual no puede prescindir el obrero para atender a los gastos -

(3) Alfred^U Hueck y Dr. H. C. Nipperdey. - Compendio del Derecho del Trabajo. - Pág. 126 y 128.

necesarios de subsistencia. El salario mínimo legal, sería la cantidad mínima de retribución impuesta al patrono por el Estado para impedir la explotación del obrero.

Salario Justo. - Es el que remunera con equidad el esfuerzo del obrero, concediéndole en los beneficios, un tanto por ciento proporcional a la parte que ha tomado en la producción. Es convencional cuando se estipula entre él y el patrono, prescindiendo si es justo o no.

Salario Familiar. - División del salario en atención a su justicia y equidad. En relación a esta clasificación, se hace una división del salario, en salario individual y familiar:

Salario Individual. - Cuando se considera únicamente la producción realizada por el obrero y acaso sus necesidades personales, pero de ningún modo, considerándolo como encargado de satisfacer las necesidades económicas morales e intelectuales de una familia más o menos numerosa, a la que tiene que sostener con su trabajo.

Salario Familiar. - Que según algunos debería llamarse humano, es el que se ajusta teniendo en cuenta la condición habitual del obrero y su natural destino a ser jefe de una familia, a la que deberá sostener con su trabajo, responde por lo tanto, no solamente a las necesidades del obrero, sino a las necesidades de una familia obrera. Esto puede ser a su vez relativo y absoluto.

Salario Relativo. - Es el que varía según el número de las personas que componen a la familia, su edad, su salud y otras diversas necesidades.

Salario Absoluto. - Es una retribución del trabajo que permite al obrero honrado hacer frente a las circunstancias ordinarias de la vida, entre las cuales hay que contar en primer lugar el estado de matrimonio y un cierto número de hijos. Se trata, claro está, del obrero - - adulto y sano que presta la cantidad de trabajo que da el promedio de sus semejantes.

Salario Vital. - Es el que basta para las necesidades de la vida sin que sobre nada. Quetglas citado por Fernández, nos dice: que puede ser también Individual o Familiar, según que se trate de la vida de - un individuo o de la vida de una familia. (4)

Salario Efectivo. - Es la suma que percibe el trabajador después de haber sido hechos los descuentos permitidos por la Ley. (cuotas sindicales, cuotas al Seguro Social, impuestos, etc.). Con respecto a esta clase de salario, cabe indicar que la legislación constitucional vigente da amplia protección al salario mínimo, pero imprevisiones legales, abusos o imposiciones de algunas autoridades, los salarios superiores al mínimo, en una proporción reducida, sufren descuentos por impuestos o cuotas al Seguro Social, que se calculan sobre el total de lo -

(4) Salario Familiar. - Pág. 4.

devengado, motivando que el obrero al final, o sea al recibir su salario efectivo, devengue una cantidad inferior a la señalada como salario mínimo. Por lo tanto vemos que la Nueva Ley Federal del Trabajo requiere reformas en este aspecto, porque se debe asegurar que el trabajador jamás perciba menos del salario mínimo.

C A P I T U L O SEGUNDO

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SALARIO EN MEXICO

I. - EPOCA PRECORTECIANA. -

Un cuadro de la sociedad, de gran interés, fué la esclavitud, se contaban los prisioneros de guerra, cuyas fuerzas eran utilizadas en espera de su sacrificio al sol, pero muchos otros se reclutaban por vía interna; se trataba de los condenados por robo y por otros delitos, los plebeyos que se vendían voluntariamente, los hijos cedidos por familiares pobres, estos a modo de esclavos trabajaban al servicio de sus amos sin percibir remuneración alguna por su parte, pero se les daba comida, techo y vestimenta en condiciones generalmente satisfactorias; podían adquirir bienes y redimirse mediante pago.

La institución anteriormente mencionada, fué sin duda, la base del trabajo como función económica y por lo mismo, la negación de la relación laboral propiamente dicha. (1)

(1) GUERRERO, Manual de Derecho del Trabajo, pág. 17.

Ahora bien, las clases sociales se encontraban de acuerdo con la casta a que pertenecían, para llegar a formar parte de la primera clase se se lograba mediante sucesión profesional en las familias; un extraño para alcanzar ésta categoría le era casi imposible. "Dedícate decía un anciano a un joven, a la agricultura, a trabajar la pluma o cualquiera otra ocupación honesta, que así, lo hicieron nuestros padres; de otra manera, ¿cómo se hubieran proporcionado las subsistencias para ellos y sus familiares? (2), dedusco que propiamente quienes se dedicaban al trabajo no son los de la casta, superior, sino las de menor jerarquía, habiéndolo una finalidad consistente, en que por medio de éste subsistiera la familia.

Lo que se puede decir de la época, es que estos trabajadores recibían un pago, a cambio de su prestación de servicio, cuya retribución no estuvo reglamentada y su cuantía era de acuerdo con lo que se pactara por las partes, en cuyo convenio, ni duda cabe de que el beneficiario era el patrón, ya que éste era el que se apoderaba de los bienes y personas de su jornalero, además los grandes señores de la gran casta o primera casta, exigían del pueblo un servicio que muchas veces no era retribuido, en el caso de serlo, la retribución que se otorgaba tenía como fuente los impuestos que pagaban los súbditos de la época.

(2) Fernando de Córdoba, La Civilización Azteca, pág. 62.

II. - EPOCA COLONIAL. -

La mente colonizadora de España era tan distinta a la realidad practicada en América, culpa no del reino, sino a la lejanía del mismo, de tal manera que pecaríamos de injustos acusar de indiferencia a la Corona Española, ya que por cuantos medios estuvieron a su alcance, trató de proveer lo conducente en materia de salarios, con el fin de que los nativos no fuesen explotados por sus nuevos patrones en forma inhumana, así tenemos, que el coloniaje fué reglamentado por las Ordenanzas de Gremios y por las Leyes Indias, las primeras regulaban los oficios y sus ejercicios, asegurando privilegios para el artesano español y las segundas tenían disposiciones protectoras para los indios laborantes: joradas de 8 horas, descanso dominical, salario mínimo, un real y medio, penas para las transacciones efectuadas en domingo etc; pero, la realidad de la colonia, era que existía el sometimiento aborígen al de un régimen de esclavitud y de cruel explotación. El indio era considerado como un menor de edad, su tutor era un encomendero; otra institución que podemos mencionar es la llamada de los retimientos, consistente en una distribución de indios entre los conquistadores, con fines religiosos y - fiscales.

Las Cédulas del Consejo de Indias como los Decretos Reales - de los monarcas, mandaron que se cumplieran y se vigilara el pago en forma justa, a los indios, por los trabajos que desempeñarán. Así encontramos por ejemplo, la Real Cédula dada en Madrid el 4 de junio de

1687 por Don Carlos II, en la que, "manda se guarde la Ordenanza que hizo el Duque de Alburquerque siendo virrey, cerca de que no se compe la a los indios con pretesto de ser gañanes a servir involuntarios en las haciendas" y agrega "pactando primero y ante todas las cosas el precio del salario además de la comida ordinaria en que se conviniere, y ajusten con sus amos que les huvieren de dar cada mes por su salario, y -- que lo mismo se guarde con sus mugeres e hijos, cuidando como mando cuiden, mi Virrey y Audiencia de Méjico, de que á unos y á otros se les pague con toda puntualidad lo que en esta forma devengaren, les tocare y huvieren de hacer legítimamente sin permitir, ni dar lugar á que se le trampen, ni atrasen los pagos por ningún pretesto ni motivo" --- siendo de notarse como muy interesante la especial recomendación para que, ante todas las cosas, se pactara previamente entre patrones, -- por una parte, y trabajadores, sus mujeres e hijos por otra, el monto de los salarios mensuales, además de la comida ordinaria, cuidándose el pago puntual de lo que legítimamente les tocare, sin permitir ni dar lugar, a que se le trampen ni atrasen los pagos por ningún pretesto ni motivo.

Por ese mismo tenor encontramos Reales y Ordenes expedidas el 16 de septiembre de 1784 y el 19 de mayo de 1785, publicadas en la Ciudad de México en febrero de 1789 y dadas por Don Carlos III, conteniendo diversas providencias, para que no se dilatara el pago de los créditos de artesanos o menestrales, criados y acreedores alimentarios --

para protegerlos contra los notorios perjuicios de las clases poderosas, distinguidas y privilegiadas que tomaban al fiado las obras y artefactos, dilatandoles la paga, valiéndose del fuero de que gozaban; para que a -- los mismos artesanos, se les dispensara la protección y auxilios debidos respecto de la puntual paga, llegando hasta derogar el fuero de toda distinción de clases y personas privilegiadas para cobrárseles sus créditos ejecutivamente sin admitirse inhibición ni declinatoria de fuero y que se cargase un interés mercantil a partir de la interpelación judicial.

La parte más importante de la legislación de esa época, se encuentra en las Leyes Indias, que tanto hicieron por elevar el nivel de -- los indios (1), a pesar de que sus normas resultaban puramente román-- ticas, ya que, la protección que le otorgaba teóricamente al trabajador, la realidad era otra, ya que el citado padecía de bajos sueldos y malos -- tratos, en la práctica se recurrió por la clase poderosa a la violencia -- para conservar el régimen de esclavitud, dando lugar a que esta situa-- ción que atravesaba la Nueva España, provocara un abismo infranquea-- ble entre explotadores y explotados, con todas las consecuencias trági-- cas y dolorosas que denuncia la historia. (2)

Como se vé, muy en cuenta tenía la Corona Española el abuso -- que siempre se hace por parte de las clases privilegiadas, para hacerse

(1) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Pág. 93

(2) Alberto Trueba Urbina, Evolución de la Huelga, Pág. 15 .

servir, escatimando la puntual paga, cuando no resulta que hasta intentan causar la impresión de dispensar al sirviente el honor de recibir su trabajo o bien de que hacen una obra de caridad dando al necesitado un trabajo casi sin remuneración.

De acuerdo con lo expuesto, encontramos sonidos de las palabras: jornada, jornales, pagos o salarios, de lo que en ésta época se tiene la vaguedad a lo que debe ser el salario del trabajador, quien siempre ha tenido una visión a la libertad de trabajo y por ende a satisfacer sus necesidades lícitamente, como las prestaciones que obtiene hasta nuestros días.

III. - DESDE LA EPOCA DE LA INDEPENDENCIA HASTA NUESTROS DIAS. -

Al estallar el movimiento de insurrección, en 1810, las leyes españolas que regían, fueron desconocidas por los insurgentes y se vivió bajo un caos de disposiciones. El gobierno español en uno de sus esfuerzos por aplacar la insurrección, cada vez mayor, hace pública el 18 de marzo de 1812, la constitución que reformó todo el sistema colonial, reconociendo igualdad de derechos; pero, ésta constitución corrió la misma suerte que todas las leyes dictadas con anterioridad, en beneficio del pueblo, ya que su incumplimiento la puso a la misma altura de ineficacia, apesar de los loables propósitos que la inspiraron.

En el campo insurgente el generalísimo Morelos, convocó en 1813 un congreso constituyente, en el cual expresó sus puntos de vista; destacándose entre ellos, el marcado con el número 12 que trataba de la mejoría de los salarios y de evitar la ociosidad de las tierras. El citado congreso, terminó sus labores en 1814, dictando el 22 de octubre el decreto de Apatzingán o decreto constitucional para la libertad de la América Mexicana, que estableció la forma de gobierno, sin tomar en cuenta la reforma social propuesta por el caudillo.

Esta constitución tenía muchos puntos semejantes, a la constitución española de Cádiz, aunque en algunos la superaba en sus tendencias. Así, tenemos por ejemplo; en la constitución de Cádiz en el capítulo de sirvientes domésticos, no considera a éstos como ciudadanos, en el ejercicio de sus derechos, precisando en el artículo 25 apartado III, que tal estado, suspende el ejercicio de sus derechos como ciudadano español, en tanto que la constitución de Apatzingán, borrando esa distinción declara la igualdad de derechos, y, en su avanzado artículo 38 establece el antecedente del artículo 4 de nuestra constitución en vigor, mandando que ningún género de cultura, industria o comercio pueda ser prohibido a los ciudadanos.

En el año de 1820, vuelve a entrar la constitución española de Cádiz en vigor, a lo que sucede en muy corto tiempo, el plan de Iguala, producto de la conspiración de Iturbide, y, más tarde, los tratados de -

Córdoba del 24 de agosto de 1821, pero refiriéndose sólo a la soberanía e independencia de América, sin enfocarse a los derechos de los ciudadanos, por lo que no encontramos disposiciones relativas a la materia de que venimos hablando.

Sucede a los tratados de Córdoba, el acta constitutiva de fecha 31 de enero de 1824, la que en su artículo 30 capítulo de Previsiones Generales, hace la declaración de que la Nación está obligada a proteger por leyes, sabias y justas, los derechos del hombre y del ciudadano; pero, sin hacer declaración expresa sobre la libertad de industria y comercio, en los términos que lo establecía la constitución de Apatzinacán; meses después, el 10 de octubre de 1824, se promulgó la Constitución Federal de los Estados Unidos, inspirada en gran parte en las instituciones norteamericanas y un tanto en la española de Cádiz, pero esta constitución adolecía también el grave o el defecto de ignorar lo relativo a los derechos de la personalidad, ya que no estableció capítulo de garantías, y sólo se ocupó de la forma de organización de la Nación Mexicana, su gobierno y división de poderes.

Es en las llamadas siete leyes constitucionales del 19 de diciembre de 1836, en donde encontramos nuevamente una declaración sobre derechos y obligaciones de los mexicanos; posteriormente, las bases de organización política de la República Mexicana de 1843, en donde se insistió la suspensión de los derechos de los ciudadanos por el esta-

do de sirviente doméstico, siguiendo los dictados de la constitución de Cádiz y las siete leyes constitucionales.

En el constituyente de 1857, estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo, al ponerse a discusión el artículo 4 del proyecto de constitución, relativo a la libertad de industria y de trabajo, suscitó Vallarta el debate, en un brillante discurso, puso de manifiesto los males del tiempo y habló de la necesidad de acudir en auxilio de las clases laborantes; con profundo conocimiento, expuso los principios del socialismo y cuando todo hacía pensar que iba a concluir en la necesidad de un derecho del trabajo, semejante al que se preparaba en Alemania, confundió el problema de la libertad de industria con el de la protección al trabajo.

Vallarta confundió lamentablemente los dos aspectos del intervencionismo de Estado y esto hizo que el constituyente se desviara del punto a discusión y votara en contra del derecho del trabajo.

Mario de la Cueva nos dice, que el error consistió en creer que la no intervención del Estado en la organización y en la vida de las empresas, a lo que se dió el nombre de libertad de industria, exigía que la relación de trabajo quedara sin reglamentación; se pensó que la reglamentación del contrato de trabajo era lo mismo que imponer prohibiciones o gabelas o aranceles a la industria y no se vió que la libertad de industria podía subsistir con una legislación que fijara un mínimo de con

diciones de trabajo (1).

Parece que la idea de Vallarta era que el Código Civil reglamentara las cuestiones de trabajo y quizá pensó en una legislación protectora de los obreros, pero, salvo algunas modificaciones, verdad que de -- importancia, siguió el código los lineamientos del francés.

Hasta el año de 1910 aparecía México como un Estado feudal; la burguesía era esencialmente territorial y por ello fué la revolución en sus orígenes, eminentemente agraria. Más no debe deducirse de estas afirmaciones que no hubiera surgido el problema obrero; aún rudimentaria la industria, existían centros mineros y algunas otras industrias, en donde se dejó sentir la necesidad de resolver la cuestión social; estallaron varios movimientos huelguísticos de importancia que, como los de Río Blanco, Nogales, Cananea y Santa Rosa, condujeron a una demostración de fuerza del gobierno y a una aplicación rigurosa del articulado del código penal; pero fuera de la organización de algunas sociedades obreras, como la Sociedad Mutualista del Ahorro y el Círculo de Obreros Libres de Orizaba, no se dió paso alguno para la solución del problema; la cuestión social quedó en la misma condición de todos los problemas nacionales.

Esos movimientos que anteriormente mencioné, puedo decir -- que apesar de que ya ha transcurrido más de medio siglo desde enton--

(1) Derecho Mexicano de Trabajo, Tomo I, Pág. 93.

ces todavía no es posible apreciar apasionadamente la verdad sobre los hechos que entonces ocurrieron, ya que, por un lado con tendencias marcadamente extremistas, se ha pretendido hacer, de las víctimas de aquellos sucesos, mártires de un movimiento social y, por otro analizando el fenómeno social a la luz de las leyes y doctrinas imperantes entonces, se juzga que la emisión del gobierno, dentro de las ideas prevalecientes en tonces, era reprimir actividades contrarias a la ley. Cualquiera que ha ya sido el desarrollo de esos acontecimientos, tenemos que observarlos como inicios de inquietudes contra de un estado de cosas que había imperado por más de un cuarto de siglo.

Euquerio Guerrero nos dice, que el campesino si fué objeto de profundas reivindicaciones acogidas en la bandera que se enarboló en el sur, al grito de "Tierra y Libertad". (2) En ese entonces el Señor Madero aspiró ha ser presidente de México objetivo que logró; pero no hay algún vestigio de que al llegar a la primera magistratura se iniciará algún estudio sobre legislación laboral.

Después de 1910, empieza a surgir un movimiento en este sentido, principalmente en la provincia, pues entre otras entidades, en Jalisco, Veracruz y Yucatán etc, aparecen leyes o proyectos de leyes para regular las cuestiones laborales. Citaré algunas leyes que yo considero de gran importancia, para el desarrollo de este estudio en relación al salario.

(2) Manual de Derecho del Trabajo, Pág. 18.

La Ley de Manuel Aguirre Berlanga (Estado de Jalisco) del 7 de octubre de 1914, establecía en los artículos 7, 10 y 11 medidas de protección al salario:

Artículo 7 "el pago debía hacerse en moneda de curso legal; -- quedó prohibida la tienda de raya, los existentes podían subsistir como giros mercantiles, pero sin que implicaran obligación alguna para el trabajador, en ningún caso podrían venderse mercancías a crédito; el pago de los salarios debía hacerse cada semana; no procedería embargo sobre salarios menores de dos pesos veinticinco centavos diarios, a menos que el embargante fuera otro obrero; las deudas adquiridas por los trabajadores del campo prescribirían a los catorce meses de haberse -- contraído; no podían reducirse los salarios de los trabajadores que per cibieran cantidades mayores a los fijados como mínimos al momento de expedirse las leyes de trabajo".

Artículo 8 "Protección a la familia del trabajador. - La esposa, los menores de doce años y los hijos célibes, a que se les entregará la parte del salario que bastara a su alimentación".

Artículo 10 "Riezos Profesionales. - Los patrones tenían la -- obligación de pagar los salarios a los obreros víctimas de algún accidente o enfermedad ocasionados por el trabajo. Se anunció además, que en los casos en que resultare una incapacidad permanente procedería una - indemnización de acuerdo con la ley especial que habría de dictarse".

Artículo 11 "Seguro Social. - El trabajador tenía la obligación - de depositar, por lo menos, un 5% del importe de sus salarios, cantidades que servirían para crear un servicio de mutualidad. Dicho servicio se reglamentaría en cada Municipio por la junta respectiva; los obreros debían, en todo caso, designar a los tesoreros encargados de recibir las cuotas de los patronos y de conservarlas".

Ley de Trabajo de Cándido Aguilar (Estado de Veracruz) del 4 de octubre de 1914. Esta ley en su artículo 5 fijaba en un peso el salario mínimo que debían percibir los trabajadores. Podía pagarse el salario por día, semana o mes. En los contratos de obras o destajo o precio alzado podía pagarse en fechas diversas, pero teniendo siempre en cuenta el mínimo fijado. El pago del salario debía hacerse en todo caso en moneda nacional.

En el artículo 6 se ordenó que cuando el obrero viviera por costumbre en las haciendas, fabricas o talleres bajo la dependencia inmediata de los patronos, además del salario, habría de recibir la alimentación.

El artículo 5 declaró extinguidas las deudas que hasta el momento de ser promulgada la ley, reportarán los campesinos en favor de sus patronos, sabia medida de emancipación de esa clase social.

El 14 de mayo de 1915 se promulgó en Mérida una ley creando el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y meses después -

en 11 de diciembre del mismo año se promulgó la Ley de Trabajo (Estado de Yucatán).

En la exposición de motivos de la citada Ley se fundó la necesidad de implantar el salario mínimo con las mismas razones que se adujeron en favor de la jornada de trabajo. Los artículos 84 y 85 eran de gran importancia :

Artículo 84 "El criterio para fijar el salario mínimo deberá ser lo que necesite un individuo de capacidad productiva media, para vivir con su familia y tener ciertas comodidades en alimentación, casa y vestido, dada su condición social, debiendo además de estar en circunstancias de practicar las necesarias relaciones sociales que el hombre necesita para elevar su espíritu".

Artículo 85 "Se deberá tener presente que no se trata del salario para sostener la situación actual del trabajo, sino del que se necesita para colocarle en condición mejor de la que hasta ahora ha vivido".

Es indudable que se proporcionó un amplio concepto del salario mínimo, evitando con ello el grave error en que se ha incurrido al interpretar la fracción relativa del artículo 123 de la Constitución de 1917 en el sentido de que por salario mínimo debía entenderse la cantidad suficiente para satisfacer, tan sólo, las necesidades actuales. Y el concepto que da la Ley Alvarado no es sino corolario del propósito fundamental de conseguir una más justa distribución de la riqueza a través de la

intervención de los Tribunales de Trabajo.

En la Federación también se elaboraron proyectos como el de Zubaran, de 1915; pero es hasta la Constitución Política de 1917 cuando se inicia formalmente la legislación del trabajo en México.

En la asamblea constituyente es donde nacen artículos de la importancia del 123. Los legisladores entusiasmados por la lectura de obras sociales venidas de Europa y conocedores, algunos de ellos, por experiencia, de situaciones abusivas que habían observado en nuestra patria, plasmaron en la Carta Magna que en su origen tuvieron como objetivo la protección de los trabajadores.

Conviene recalcar en éste punto, que la Constitución Mexicana fué precursora, dentro de las demás constituciones del mundo; la de Weimar, que también incorporó cuestiones de derecho del trabajo, dentro de su texto, se expidió dos años después. (3) Las leyes sobre este tema en otros países de Europa, no tienen la elevada categoría de constitucionales.

(3) Euquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo, Pág. 18.

Doctrinariamente se había avanzado bastante para esa época, - pues desde fines del siglo XIX, ya los tratadistas de Francia o de Inglaterra, así como la Santa Sede en la Encíclica Rerum Novarum, exploraban las inquietudes humanas provocadas por la industrialización en busca de formulas para resolver los distintos problemas que fueron presentándose.

Nuestra Constitución protegió el trabajador, prohibiéndose -- abusos que lo agotaran físicamente o que impidieran una remuneración justa.

Ahora bien, los hombres, aún teniendo el carácter de jugadores no pueden superar sus limitaciones ni las pasiones que los arrollan en un momento dado. Solamente la serenidad que se obtiene al transcurrir el tiempo, permite a los hombres, en lo individual, como a los pueblos en lo colectivo, aquilatar debidamente los hechos para proseguir la búsqueda de la justicia y poder dar a cada quien lo que le corresponde.

Parece advertirse en los últimos años un intento de buscar con mayor sinceridad un verdadero equilibrio entre las fuerzas obrero-patronales. Parece que se trata de reconocer los derechos de ambos factores para no aniquilar a ninguno de ellos. Todavía se necesita que los dirigentes sindicales y algunos patronales entiendan el papel que deben desempeñar en un México progresista, en un México unido y que las autoridades, sin temor a los calificativos que pudieran aplicarseles los --

elementos extremistas, piensen en México y sólo en México para impartir una verdadera justicia.

Respecto a la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, podemos decir que en el año de 1929 en que se hizo la reforma de la - - fracción X, del artículo 73 y del párrafo introductorio del artículo 123 de la Constitución, se formuló un proyecto de código federal del trabajo. - Fué redactado por una comisión formada por juristas, Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, se le conoce con el nombre de - proyecto Portes Gil; que fué el antecedente directo de la ley citada.

El proyecto Portes Gil fué objeto de numerosas críticas al ser discutido en el Congreso y la oposición que encontró entre las agrupaciones de trabajadores y aún en los patronos hizo que fuera retirado.

Dos años después, en 1931, se celebró en la Secretaría de Industria una convención obrero-patronal, cuyas ideas sirvieron para reformar el proyecto Portes Gil y formular uno nuevo, en cuya redacción tomó parte principalmente el Licenciado Eduardo Suárez. Aprobado por el Presidente de la República, Ingeniero Ortíz Rubio, fué enviado al Congreso el que, con algunas modificaciones lo aprobó a principio de agosto de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 fué objeto de varias reformas y aplicaciones: A) en el año de 1933 y como consecuencia de la re-

forma a la fracción IX del artículo 123 constitucional, se modificaron los artículos que se refieren a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo; B) la ley del 30 de diciembre de 1936 modificó el artículo 8 e impuso a los patronos la obligación de pagar el salario del día de descanso semanal; C) en el año de 1941 se reformaron diversos artículos del capítulo sobre huelgas; D) finalmente en el año de 1944, se dictó una ley fijando los procedimientos para la revisión de los contratos colectivos de obligatoriedad general.

Posteriormente, el 10 de mayo de 1970, nace a la vida jurídica la Nueva Ley Federal del Trabajo, como un esfuerzo más de superar las relaciones entre los factores reales de poder, capital y trabajo.

C A P I T U L O TERCERO

PROTECCION DEL SALARIO EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRA- BAJO

El salario suele ser la única fuente de ingresos del trabajador. Por eso es de gran importancia asegurarle en lo posible la percepción correcta y debida de la remuneración en el día de pago. A este efecto se han tomado una serie de medidas para proteger el salario contra disminuciones, retenciones y otros hechos que podrían frustrar la esperanza del trabajador de cobrar la remuneración íntegra, sea que tales hechos provengan del patrono, de terceros o del mismo trabajador. (1)

Mario de la Cueva nos dice, que por protección al salario se entiende: "Las diversas medidas y las normas que tienden a asegurar a cada trabajador la percepción efectiva de la remuneración que le corresponde por la prestación de sus servicios". (2)

(1) Dr. Alfred y Dr. H. C. Nipperdey, Compendio de Derecho del Trabajo, Pág. 134.

(2) Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Pág. 697.

Una vez mencionado que se entiende por protección al salario, - he de señalar que la misma comprende varios aspectos; aspectos que - son la base en el desarrollo de esta tesis :

- I. - Protección del salario contra los abusos del patrono,
- II. - Protección del salario contra los acreedores del trabajador,
- III. - Protección del salario contra los acreedores del patrono y,
- IV. - Protección a la familia del trabajador.

Pues bien, la protección al salario no sólo se compone de disposiciones aplicables a las relaciones entre cada trabajador y su patrono; su finalidad es asegurar como lo he dicho, la percepción efectiva del salario al trabajador y por ello, la protección se dirige en contra del patrono y de personas ajenas a la relación de trabajo.

Sabemos que el derecho del trabajo se dicta claro está, pero -- no para regir una relación jurídica, si no para alcanzar un objetivo social y humano, que es precisamente dar a cada hombre y su familia una existencia digna.

I. - PROTECCION DEL SALARIO CONTRA LOS ABUSOS DEL PATRONO

A) Obligación de pagar el salario en efectivo y prohibición del trusck-system.

La obligación citada anteriormente la encontramos establecida en la fracción X del artículo 123 constitucional: "El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda".

Por parte el inciso "e" de la fracción XXVII del mismo artículo establece: "serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato "e" las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados".

Las disposiciones constitucionales fueron reproducidas en los artículos 101 y 133 fracción II de la Nueva Ley Federal del Trabajo. El Dr. Alfred nos dice que por truck se entiende, la costumbre de entregar a los trabajadores mercancías o vales canjeables por mercancías, a título de remuneración. (3)

Aunque de manera somera, señalo algunos antecedentes del llamado sistema del "truck". Este sistema estaba establecido especialmente en Inglaterra al principio de la evolución industrial, en la actualidad está prohibido en todos los países. Según García Oviedo se practicaba desde el siglo XV. (4)

(3) Compendio de Derecho del Trabajo, Pág. 134.

(4) Citado por Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Pág. 699.

En sus orígenes pareció indispensable el sistema, ya que en principio las nuevas necesidades económicas trajeron consigo el aprovechamiento de recursos naturales que se encontraban alejados de las poblaciones, de manera que los trabajadores no tenían en donde adquirir los artículos de consumo. Era preciso que el patrono proporcionara a sus trabajadores las mercancías, que estos necesitaban, estableciendo así un sistema de trueque, en virtud del cual y a cambio de la energía de trabajo, entrega el patrono mercancías.

Con el tiempo y a medida que aumentó el número de poblaciones crecieron los centros de trabajo, desapareció aquella necesidad; más no por ello dejó de practicarse el sistema. Ocurrieron nuevas modalidades; el patrono ya no entregaba mercancías al obrero, sino bonos o vales con los cuales podía adquirir el trabajador, en la tienda establecida por el patrono, las mercancías que deseara; o bien, se pactaba en los contratos que el trabajador tendría que adquirir los productos que necesitara en una tienda. Estos almacenes constituyeron las llamadas tiendas de raya.

A estas diversas formas de retribución se dió en Inglaterra desde el siglo pasado, el nombre de truck-system.

Respecto a México puedo decir, que desde la independencia empeoró la condición de los trabajadores. Las tiendas de raya se extendieron por toda la República, especialmente en las haciendas y en ellas

se proporcionó a los campesinos productos de la peor calidad, además de alcohol en grandes cantidades. Las deudas de los campesinos se vieron considerablemente aumentadas haciéndose cada vez más gravosa su situación. Mario de la Cueva dice que las disposiciones del artículo 123 constitucional significaron un paso real para la liberación del campesino y sentaron las bases de una de las legislaciones más avanzadas de la época actual. (5)

Pues bien el pago del salario con que se pretenda substituir a la moneda, quedó prohibido.

De la misma manera quedó prohibido la cláusula que implique obligación directa o indirecta de adquirir mercancías en lugares determinados.

Las disposiciones comentadas deben ser aplicadas con todo rigor y cualquiera que sea la forma de tratar eludir el cumplimiento de la ley caerá dentro de dichas prohibiciones.

El trabajador debe ser libre y su relación con el patrono ha de circunscribirse al hecho mismo de la prestación del servicio. El truck-system en cualquiera de sus formas, es una restricción a la libertad del trabajador que no se justifica y que el estado contemporáneo no puede tolerar; debe pues, perseguirse al sistema en todas sus manifestaciones.

(5) Derecho del Trabajo, Tomo I, Pág. 700.

Nuestra Ley, en los artículos mencionados anteriormente prohíbe el pago del salario en mercancías, vales, etc; pero no dice cuales son las consecuencias que se producen. En esta virtud, necesitamos -- acudir a los principios generales de derecho y si fuere preciso habría -- que llenar la laguna legal.

El patrono está obligado a pagar el salario en efectivo quedán-- dole prohibido hacerlo con mercancías o con algún signo sustituto de -- la moneda.

Dispone el artículo 8 del Código Civil que los actos ejecutados en contra del tenor de las leyes prohibitivas o de interés público, y ambos requisitos concurren en el caso, serán nulos, por lo que se puede -- concluir que el pago del salario hecho con violación al truck-system es-- tá afectado de nulidad absoluta. Ahora bien, de conformidad a ideas ex-- puestas en líneas anteriores, la violación de las prohibiciones al truck- system no produce la nulidad de la relación de trabajo, sino exclusiva-- mente la del pago del salario, lo que quiero decir es que no ha habido -- pago y que el trabajador puede reclamar que se le cubra su salario.

B) Lugar de pago del salario.

Krotoschin dice que el pago del salario debe hacerse en el lugar que señale el contrato. (6) Nuestra Constitución en el multicitado artí-- culo 123 fracción XXVII inciso "d"; serán condiciones nulas y no obliga--

(6) Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Tomo I, pág. 287.

rán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato; las que señalen un lugar de recreo, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, - excepto si se trata de los empleados de esos establecimientos.

Los artículos 5 fracción VIII y 108 de la Ley señalan:

Artículo 5. - "Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: Fracción VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café o tienda, para efectuar el pago de los salarios siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos".

Artículo 108. - "El pago del salario se efectuará en el lugar donde de los trabajadores presten sus servicios".

En íntima relación con estas medidas, prohíbe el artículo 123 - fracción XIV párrafo último y el artículo 116 este último de la Nueva -- Ley Federal del Trabajo el establecimiento, en todo centro de trabajo, - de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de - asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de 4 kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.

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

¿Si hay una verdadera violación a esta disposición? algunos au - tores del derecho del trabajo nos dicen que, deberá decretarse la nuli--

dad del pago y la mejor demostración, nos siguen diciendo, cuando acontece esta situación, será la prueba de que los trabajadores han invertido la mayor parte o una parte considerable de sus salarios en esos establecimientos; faltando esta prueba considero, siempre y cuando el patrono demuestre que los trabajadores no han invertido sus salarios en la cantina o bien que las mercancías que compraron tenían los precios corrientes del mercado, creo que no deba declararse la nulidad del pago, pero sin embargo pienso en conclusión, que la junta correspondiente deberá de absolver o condenar al nuevo pago del salario.

Finalmente cuando la violación del artículo 123 fracción XIV de la Constitución procede de un tercero, no existe responsabilidad para el patrono, ya que éste no puede impedir a dar aviso a la autoridad porque de otra manera se convertiría en una especie de cómplice, más no puede existir otra obligación a su cargo.

C) Plazos para el pago del salario.

Alfredo Gaete, dice que debe pagarse en días de trabajo, en el lugar de la faena y dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada, pero hay obligación del patrón de conceder anticipos cuando los períodos son largos. (7) Krotoschin en relación a la remuneración rige el principio de que el pago se realiza con posterioridad a la prestación del trabajo o sea al finalizar el lapso según el cual se mide el salario,

(7) Tratado del Derecho del Trabajo Chileno, Pág. 79.

o debe hacerse el pago conforme al contrato o la ley. (8)

En el inciso "c" de la fracción XXVII del artículo 123 constitucional se dispone que no podrá fijarse un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal, en la Nueva Ley Federal del Trabajo encontramos en su artículo 88: " Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de 15 días para los demás trabajadores ". La prevención es de suma importante , tomando en cuenta la práctica establecida en muchas empresas y especialmente en el campo, de pagar los salarios a largos intervalos.

Ha surgido la duda de si ésta concesión de la ley es violatoria del artículo constitucional; pero se ha dicho, que la Constitución empleó el término jornal deliberadamente y para referirse a aquellos trabajadores que desempeñaban un trabajo material; por eso es que el artículo 88 de la Ley habla que no podrá fijarse un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios, ya no a los trabajadores, sino solamente a los obreros, quienes constituyen una especie dentro del género trabajador.

D) Prohibición de retener el salario por concepto de multas.

El artículo 107 de la Nueva Ley Federal del Trabajo establece:

(8) Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Pág. 287.

"Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto".

Nuestra Constitución en el inciso "f" de la fracción XXVII del artículo 123 dispone: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato; inciso "f". - Las que permitan retener el salario en concepto de multas".

La prohibición que establece nuestro Derecho Mexicano está -- plenamente justificada, ya que las multas, han servido a través de la -- historia, como un factor para reducir los salarios de los trabajadores, y de ahí la repugnancia que siente la clase obrera por ese procedimiento.

Conviene hacer notar que esta prohibición no implica, claro es -- tá, la desaparición del poder disciplinario del patrono, pues existen -- otras formas de sanción, sino que únicamente que entre éstas no podrá quedar incluida la multa.

E) Prohibición de efectuar descuentos en los salarios de los trabajadores.

En los artículos 123 fracciones VIII y XXIV de la Constitución, 97 y 132 fracciones XXII y XXIII de nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo encontramos los principios que regulan dicha prohibición.

La fracción VIII del 123 constitucional se encuentra reproducida en el '97 de la Ley, previene que no podrá hacerse descuento alguno --

en el salario mínimo. Pues bien, el salario es la base del patrimonio -- del trabajador, por lo tanto, salvo las excepciones expresamente consignadas, no puede ser objeto de descuentos.

La primera excepción se encuentra consignada en la fracción I del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, y se refiere a las deudas que contraiga el trabajador con el patrono por anticipos de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores pérdidas, averías o adquisiciones de artículos producidos por la empresa o establecimiento. - Esta última no constituye una violación a la prohibición del truck-system.

El artículo 110 autoriza el descuento para cubrir la deuda, - -- siempre que concurren los siguientes requisitos: a) el monto total de la deuda exigible no podrá exceder del importe del salario o de un mes, tal como lo ordena el artículo 123 fracción XXIV de la Constitución; b) la - cantidad que puede reducirse no podrá ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo, pues éste, según ya indicamos, no es susceptible - de descuento alguno.

La segunda excepción al descuento que puede efectuarse en los salarios de los trabajadores, es por concepto de renta de las habitaciones que le proporcione la empresa. El artículo 123 fracción XII de la - Constitución impone a los patronos, la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. En el mismo artículo 110 citado en el párrafo anterior, expresa que se puede descontar del -

salario de los trabajadores el importe de la renta; mismo que no podrá ser mayor del 15% del monto del salario, esto se hace con el fin de evitar que se cobren rentas exageradas.

La tercera excepción a los descuentos que deben hacerse en los salarios, es el que versa respecto al pago de cuotas sindicales. El artículo 132 fracción XII de la ley, impone a los patronos la obligación de efectuar esos descuentos, previa comprobación que hagan los sindicatos de que la cuota que solicitan es la prevista en los estatutos respectivos y el artículo 110 fracción VI de la propia ley autoriza que se efectúen los descuentos. Este tipo de descuentos no requiere el consentimiento del trabajador

Otras excepciones que señala el artículo 110 son las siguientes: el pago de cuotas para la adquisición de habitaciones libremente aceptado por el trabajador; el pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente; y la última excepción permitida es la relativa a los descuentos que pueden hacerse para la constitución de sociedades cooperativas y para las cajas de ahorro. En estos casos exige la ley, que los trabajadores manifiesten de manera expresa su conformidad con el descuento y fácilmente se comprende el motivo; cuando el trabajador contrae deudas con su patrono, tiene la obligación legal de devolver lo que hubiere percibido o de reparar el daño causado, razón por el cual sólo tiene que

convenir en el porcentaje que ha de descontarse y aún faltando éste - - acuerdo, puede y debe la Junta de Conciliación y Arbitraje decretar el - descuento en la proporción que estime prudente; respecto de las cuotas sindicales existe conformidad tácita por el hecho de ingresar al sindicato. En cambio tratándose de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, ni existe obligación legal, ni hay tampoco obligación para con la -- asociación; de ahí que la ley requiera, en todo caso, la conformidad ex presa del trabajador.

La Ley del Seguro Social autoriza una nueva forma de descuento al salario de los trabajadores. Los fondos del Seguro Social se integra con las aportaciones del patrono, de los trabajadores y del Estado. El artículo 29 de esa Ley obliga al patrono a pagar las cuotas que le corresponde a sus trabajadores, cuando estos ganen el salario mínimo, y el artículo 30 del mismo estatuto autoriza al patrón a efectuar los descuentos en los salarios de los trabajadores cuando ganen más del mínimo. Creo conveniente apuntar que los descuentos autorizados por la ley del Seguro Social no podrán ser atacados de inconstitucionales, pues la fracción XXIX del 123 constitucional es apoyo suficiente para la expedición de la Ley del Seguro Social. El descuento autorizado por esa ley - no puede afectar al salario mínimo; en armonía con la fracción VII del 123 constitucional; dispone el artículo 26 del Seguro Social que los patronos deben pagar la cuota que corresponda a los obreros que únicamente perciban el salario mínimo.

Por último señaló el artículo 31 fracción IV de la Constitución el cual establece: "Son obligaciones de los mexicanos. - fracción IV. - Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes". En consecuencia, los empresarios deben cumplir el mandato constitucional contenido en la Ley del Impuesto Sobre la Renta y efectuar los descuentos correspondientes ; y también se justifica la disposición que hace a los patrones solidariamente responsables - del pago del impuesto.

Creo, no obstante, que el salario mínimo está exceptuado del - pago del impuesto sobre la renta y que, en esa virtud y sobre él no pue- de hacerse descuento alguno y es así porque el salario mínimo tiene un sentido vital y porque, cualquier reducción, impide al trabajador satis- facer sus necesidades fundamentales.

F) Prohibición de efectuar compensaciones con los salarios de los trabajadores.

Los artículos 123 fracción VIII constitucional y 105 de la Ley - del Trabajo, prohíben todo acto de compensación con el salario mínimo.

El artículo 105 dispone que fuera de los casos previstos en el - artículo 110 del mismo ordenamiento, no estará sujeto el salario de los trabajadores a compensación alguna; esto es, la compensación sólo pue- de efectuarse por los motivos y con los requisitos previstos en el citado

artículo 110. Lo que he dicho a propósito del descuento es válido para la compensación o en otras palabras, la compensación únicamente podrá -- efectuarse cuando estén permitidos los descuentos.

G) Prohibición de reducir el salario de los trabajadores.

En la fracción VIII del artículo 123 constitucional dispone: "El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento".

De acuerdo con este precepto, la reducción de los salarios sólo puede lograrse con acuerdo del trabajador; el obrero, cuyos salarios se han reducido sin su consentimiento, puede demandar la rescisión del contrato; claro que no es forzoso que intente esta acción, pues puede el trabajador afectado exigir del patrono que le pague el salario convenido y las diferencias por el tiempo que duró la reducción.

H) Prohibición de hacer colectas en los centros de trabajo.

El artículo 133 fracción VI de la Ley del Trabajo dispone: "Queda prohibido a los patronos. Fracción VI hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo".

Dicha prohibición se justifica considerando que es un medio de reducir, aunque sea en parte mínima, los salarios de los trabajadores. La Ley Federal del Trabajo de 1931 fué consecuente, pues en el artículo 114 fracción VII, permitía a los trabajadores hacer colectas, entre sus compañeros con permiso del patrono; y era lógico pensar que el -

permiso del patrono constituía una presión sobre los obreros que no debía permitirse; conforme a lo expresado la Nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 135 fracción VIII establece: "Queda prohibido a los trabajadores. - Fracción VIII. - Hacer colectas en los establecimientos o lugares de trabajo".

II. - PROTECCION DEL SALARIO CONTRA LOS ACREEDORES DEL TRABAJADOR

De antemano sabemos que el salario es la fuente principal de ingresos del trabajador y el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y de su familia, así como se protege al trabajador de los abusos que pudiera cometer el patrono, se le protege también contra los acreedores del propio trabajador.

A) Nulidad de la cesión de salarios.

El artículo 104 de la Ley Federal del Trabajo dice: "Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé".

El artículo 104 al decir que es nula la cesión de salarios en favor de tercera persona; considero que resulta inútil el término que utiliza, tercera persona, puesto que toda cesión supone siempre otra persona que interviene como cesionaria. De tal manera que la redacción de dicho artículo, debe manifestar para mí, lo siguiente: "Es nula la cesión de los salarios, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé".

La prohibición contenida en ese artículo es absoluta, y la nulidad de la cesión es también absoluta. Ya que el trabajador no necesita demandar la nulidad, sino que puede exigir y debe obtener del patrono el pago de los salarios cedidos como si hubiera existido cesión. Y de la misma manera, el patrono a quien se notifique la cesión, no sólo está obligado, sino que además no debe pagar al cesionario, pues se expondría a nuevo pago.

B) Obligaciones de pagar el salario directamente al trabajador.

El artículo 100 de la ley Federal del Trabajo expresa: "El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos 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. El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón".

Soy de la opinión de que se obligue 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.

C) Inembargabilidad del salario.

El artículo 123 fracción VIII de la Constitución y el artículo 112 de la Nueva Ley Federal del Trabajo consagran la inembargabilidad del salario.

Artículo 123 fracción VIII expresa : "El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento".

Como vemos nuestra Constitución otorga una protección absoluta al salario mínimo.

Artículo 112: "Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110 fracción V (pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente)".

Nuestra Ley del Trabajo extiende la protección al salario total. Dicha protección considero que es amplia, el salario protegido es cualquier suma de dinero, partiendo del salario mínimo. Creo que esta amplitud si se justifica ya que el salario como lo he repetido en el desarrollo de este trabajo, es la única fuente de ingresos del trabajador.

El Código de procedimientos Civiles, para el Distrito y Territorios Federales en su artículo 544. - Quedan exceptuado de embargo - - fracc. XIII "Los sueldos y el salario de los trabajadores en los términos que lo establece la Ley Federal del Trabajo, y siempre que no se trate de deudas alimenticias ó de responsabilidad proveniente de delito".

Acepto que existe la obligación del trabajador de proporcionar alimentos a su familia, más no admito que dicha obligación se extienda a favor de todos sus parientes.

En relación al segundo punto del precepto, no tiene razón de ser, en virtud, de que dicho precepto está consagrado en una ley local, y creo que no puede servir de apoyo a la orden para que se embarguen salarios cuando se trata de responsabilidad proveniente de delito, ya que dicho precepto es contrario a la nueva Ley Federal del Trabajo.

III - PROTECCION DEL SALARIO CONTRA LOS ACREEDORES DEL PATRON

Se observa con frecuencia que los bienes de una persona no alcanzan para pagar sus créditos y cubrir los salarios que adeuda a sus trabajadores. Ha sido, pues necesario, plantear el problema de la preferencia que debe otorgarse a los créditos por salarios.

La Legislación de principios del Siglo Pasado fué extraordinariamente deficiente y no es sino en las postrimerías del siglo y en los primeros años de éste, cuando se ha ido completando.

Hablare en primer lugar de la Legislación Extranjera para que después me enfoque a nuestra legislación.

A) Legislación Francesa. - La legislación en la doctrina francesa, son de las que mejor han planteado el problema y por eso interesa conocer sus rasgos esenciales.

Ahora bien el derecho Francés conoce dos clases de privilegios, los generales y los especiales. Nos dice que los privilegios generales -

son los que dan preferencia a un crédito sobre todos los demás y respecto a todos los bienes del deudor; el artículo 2101 del Código Civil señala los gastos judiciales relativos al concurso del deudor, los gastos de funeral y los motivados por la última enfermedad del autor del concurso. Los privilegios especiales son los que otorgan preferencia a un crédito sobre un bien determinado y se dividen en privilegios muebles e inmuebles; como ejemplo de los primeros se tiene la prenda y de los segundos la hipoteca.

Entre éstos privilegios habrá que considerar los otorgados al Crédito del Trabajo, pero antes conviene hacer algunas precisiones. Los privilegios sólo pueden existir en virtud de un texto legal; en este punto es únicamente la doctrina y la razón conciente en que todo privilegio es una excepción a la regla general que consigna la igualdad de trato para todos los acreedores.

Los privilegios generales entran en juego cuando una persona es sometida a concurso; sólo entonces pueden hacerse valer y la razón parece obvia. En tanto el deudor no está sujeto a concurso, existe la presunción de que tiene bienes suficientes para responder a sus obligaciones, en el momento en que aparece lo contrario, procede el concurso además de los privilegios generales, el relativo a los gastos de concurso sólo puede existir en función de éste y los dos restantes suponen la apertura de la sucesión y, dado que se trata de pequeñas sumas, su insolvencia parcial.

Los privilegios especiales se pueden hacer efectivos dentro o fuera de concurso; el acreedor que pretenda pagarse con un bien afecto a un privilegio especial, deberá pagar, en primer término el monto del crédito que ese bien garantiza.

Abierto el concurso, prevalecen los privilegios generales sobre los especiales. Aducen como razón los comentaristas que los privilegios generales se refieren a créditos de poca monta, de manera que casi no reducen el caudal del concurso aparte de que, si se hiciera privar a los privilegios especiales sobre los generales, como aquellos que amparan créditos cuantiosos, hipotecarios y prendarios, nada percibirían los acreedores protegidos por privilegios generales.

En la legislación francesa la protección de los trabajadores se ha desarrollado poco a poco. La Fracc. IV del artículo 2101 del Código Civil, consignó un privilegio general en favor de los domésticos.

El artículo 2101: "Los créditos privilegiados sobre la generalidad de los muebles son los que en seguida se expresan y se colocarán en el orden siguiente IV los salarios de los domésticos (gens de service), correspondiente al año vencido y a los que se adeuden por el año que corra".

Este privilegio comprendía únicamente a los domésticos; Paul Pic, en armonía con la doctrina sostiene que el término gens de service,

corresponde al de doméstico. El privilegio y entraba después de los tres que he enumerado en el párrafo anterior. Aparte de este privilegio general, existían algunos especiales en favor de los trabajadores.

Un decreto de la convención concedió a los trabajadores al servicio de contratistas de obras públicas del estado, un privilegio sobre las sumas que aún se adeudarán al contratista al momento del concurso. La ley del 25 de Junio de 1989 extendió el privilegio a todos los trabajadores al servicio de contratistas de obras del estado, de la Comuna ó de cualquier establecimiento público.

El artículo 1798 del Código Civil concedió acción a los trabajadores contra el dueño de la obra por las sumas que adeudare al empresario en los casos de que éste se hubiera encargado, la construcción de una obra mediante el contrato de obra a precio alzado, mismo que en el derecho francés se llama contrato de empresa.

Sostiene la doctrina francesa, con Bry y Paul Pic que el artículo permitía a los obreros no entrar a concurso y exigir directamente del dueño el pago de lo que adeudare al empresario.

El artículo 2101, Fracc. I del Código Civil, otorgaba un privilegio especial, sobre el precio de la cosecha, a los que hubieren trabajado en ella. Finalmente el artículo 2103 Fracc. IV, concedía también un privilegio a los arquitectos, albañiles y demás personas empleadas

en la construcción y reparación de edificios, puentes, canales, etc. Lo interesante de estos dos privilegios es que entraban antes de la hipoteca que se hubiere constituido sobre el inmueble.

El Código de Comercio consignó también algunos privilegios, - uno de carácter general y varios especiales, pero únicamente en beneficio de personas empleadas en negociaciones que tuvieran carácter mercantil.

El Artículo 549 del mismo ordenamiento legal, otorgó un privilegio general, que se colocó en el mismo orden que el concedido por el artículo 2101 Fracc. IV del Código Civil Francés, a los domésticos, para todos los obreros empleados en establecimientos comerciales. El precepto sufrió varias reformas: El texto de 1838 extendía el privilegio a los salarios adeudados a los obreros en el mes anterior a la declaración de quiebra y a las cantidades adeudadas a los agentes viajeros en los seis meses anteriores a la misma declaración de quiebra; el texto de 1889 amplió el privilegio a los salarios adeudados a los obreros en los tres meses anteriores a la declaración de quiebra o a la apertura de la liquidación judicial, en el año 1905 se trató de precisar el concepto y la situación de los agentes viajeros y, finalmente, la ley del 17 de junio de 1919 otorgó preferencia a los salarios de los 6 últimos meses.

Los privilegios especiales se encontraban contenidos en el artículo 191 y se referían al precio de las naves. De dicho precio debían

pagarse los salarios de las personas encargadas de cuidar la nave desde que entraba al puerto hasta su venta y los salarios del capitán y de la tripulación del último viaje, el mismo artículo concedía un privilegio especial a los obreros empleados en la construcción de la nave por el precio que aún adeudará el comprador.

Como fácilmente se nota, otorgaba la legislación francesa un privilegio general a dos grupos de trabajadores, a los domésticos y a los obreros empleados en establecimiento con carácter comercial; los créditos de estos trabajadores eran preferentes respecto de cualquiera otros hecha excepción de los gastos de justicia de concurso, de los gastos de funeral y de los motivados por la última enfermedad del concursado; el privilegio se extendía a todos los bienes del deudor, inclusive a los gravados con prenda o hipoteca.

Aparte de este privilegio general que, sin embargo, no se extendía a todos los trabajadores, admitía el derecho francés una serie de privilegios especiales en favor de algunos grupos de trabajadores. Como dice Paul Pic, bastaba que el legislador extendiera el privilegio general del artículo 549 del Código de Comercio, a todos los trabajadores, esto es, que lo incluyera en el artículo 2101 del Código Civil. Esto es lo que hicieron las leyes del 17 de junio de 1919, 11 de Marzo de 1932, 19 de Julio de 1933 y 10. de Agosto de 1941. A partir de esta fecha y figurando como artículo 47 en el Código de Trabajo, existe un privilegio

general para todos los trabajadores por los salarios que se les adeuden por los 6 meses de servicio anteriores a la apertura del concurso, así como también subsistió el antiguo privilegio general en favor de los domésticos. Igualmente se conservaron los privilegios especiales de los Códigos Civil y Mercantil.

B) Legislación Alemana. - El derecho alemán data del año de 1877; el artículo 61 de la Ley sobre quiebras concedió un privilegio a todos los trabajadores por los salarios que se les adeudaran por el año anterior a la apertura del concurso; el privilegio se extendía a las indemnizaciones originadas durante ese mismo lapso, por los despidos injustificados y a las costas causadas en el propio año en ocasión por los procesos promovidos por pagos de salarios.

El artículo 61 debe colocarse entre los privilegios generales del derecho francés; además de él, se otorgaba un privilegio especial a los campesinos sobre el predio en que prestaban sus servicios por los salarios del último año y del que corriera.

C) Legislación Española. - También el derecho español concedió algunos privilegios a los trabajadores, aún cuando el sistema era menos completo que el francés. La importancia de esta legislación radica en el artículo 59 de la Ley sobre el Contrato de Trabajo de 1944; Art. 59: "Los Créditos por salarios o sueldos devengados por los trabajadores tendrán la calidad de singularmente privilegiados, conforme

a las siguientes reglas: 1. - Gozarán de preferencia sobre todo los demás créditos respecto de los objetos por aquellos elaborados, mientras permanezcan en poder del deudor y sobre los inmuebles a que precisamente se hayan de incorporar a su trabajo. Cuando uno de estos inmuebles estuviere gravado en hipoteca inscrita en el registro de la propiedad, la mencionada preferencia solamente alcanzará el importe de los salarios de las dos últimas semanas y a los sueldos del último mes, quedando subsistentes la prelación establecida en los números primero y segundo del artículo 1923 del Código Civil (Se trata de los adeudos fiscales y de los créditos de los aseguradores sobre los bienes asegurados) II. - Gozarán también de igual preferencia respecto de los bienes muebles o inmuebles incorporados a la empresa ó explotación, salvo cuando se trate de créditos pignoratícios o hipotecarios sobre dichos bienes. III. - Cuando consten en el registro de la propiedad que se ha hecho uso del derecho de prelación sobre bienes hipotecados. IV. - El acreedor hipotecario que hubiere satisfecho los salarios de las dos semanas y el sueldo del último mes a que se refiere a la regla primera, tendrá derecho de pedir ampliación de la hipoteca por el importe de las cantidades satisfechas. V. - La parte de crédito que no se satisfaga en virtud de la regla primera, gozará de la prelación que, según su naturaleza, le reconozcan el código civil o el de comercio, en los respectivos casos. VI. - Las demandas sobre los créditos a que se refiere este artículo no podrán interponerse sino por el obrero, dependiente o empleado acreedor o sus herederos".

El derecho español consagra, pues, un privilegio especial sobre los bienes a que se hubiere incorporado el trabajo de los obreros; el privilegio se concede sin limitación alguna de tiempo, pero, cuando los bienes de que se trata estuvieren gravados con hipoteca, la preferencia sólo se extiende a las dos últimas semanas si el crédito es de salarios y al último mes si es por sueldos.

D) El derecho mexicano a 1917. - Los códigos civiles y de comercio consignaron privilegios en favor de los trabajadores en términos análogos a como lo hizo el derecho francés, aunque no son tan liberales como los de éste.

Se puede decir que como principio general, que los créditos hipotecarios o prendarios y los garantizados con derecho real, por no tener necesidad de entrara a concurso privaban siempre sobre los créditos provenientes de trabajo.

El Código de Comercio consignó en el artículo 1002, Fracc. I, Inciso "F" y en el 1003. Fracc. I, un privilegio general en favor de los trabajadores de establecimientos mercantiles, incluidos los dependientes de comercio sobre los bienes muebles, y a falta de éstos sobre los inmuebles, pero siempre excluidas las hipotecas, por los salarios adeudados en los seis meses anteriores a la quiebra.

El privilegio recuerda la exposición del código de comercio francés y concuerda exactamente con el artículo 913, Fracc. I, Inciso -

"C", del Código de Comercio Español.

El Código Civil otorgó también un privilegio general, como -- -- -- acreedores de tercera clase, a los salarios de los domésticos por las -- -- dos últimas anualidades. Y de la misma manera que en el derecho Fran-- -- cés, se concedió un privilegio especial a los campesinos que hubiesen intervenido en la cosecha y otro a las personas que participaran en la re-- -- paración o construcción de bienes inmuebles.

E) Textos Vigentes. - La fracción 23 del artículo 123 de la Constitución, es la primera disposición y el dato fundamental que intentó en-- -- tre nosotros una solución de conjunto: "Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por in-- -- demnización, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra".

Las leyes de los estados, en su mayoría reprodujeron el precepto Constitucional; algunas de ellas, la de Tamaulipas, no restringió la preferencia a los salarios devengados en el último año, sino que la extendió a todos los que se adeudaren.

El Código Civil de 1928, en su artículo 2989 -- "Los trabajado-- -- res no necesitan entrar al concurso para que se les pague los créditos -- -- que tengan por salarios o sueldos devengados en el último año y por in-- -- demnizaciones. Deducirán su reclamación ante la autoridad que corres-- --

ponda, y en cumplimiento de la resolución que se dicte, se enajenarán los bienes que sean necesarios para que los créditos de que se trata se paguen preferentemente a cualesquiera otros".

Dicho precepto fué reproducido en el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, éste, sin embargo, fué modificado ligeramente por el artículo 114 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, estableciendo por una parte que los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos ó sucesión para el pago de los salarios e indemnizaciones, señalando que la junta de conciliación y arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para ello.

Pues bien, sino se tomara en cuenta la insolvencia del patrono, la protección del salario no sería completa. Y si la nueva Ley Federal del Trabajo no estableciera medidas que garantizaran cubrir al trabajador de la insolvencia de su patrono, estaría faltando el sistema general de protección al salario en un momento culminante; que es, precisamente, el del pago efectivo de la renumeración. Protección que se manifiesta siempre que un hecho pueda suponer un obstáculo a su efectividad, de ahí que los créditos laborales tengan una protección especial. Ese conjunto de medidas legales que complementan a la teoría del salario, tienen por objeto protegerlo, para que cumplan su función social y económica. (1)

(1) Dr. Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Pág. 296.

El fundamento legal de lo anteriormente expuesto, lo encontramos en los siguientes ordenamientos :

Nueva Ley Federal del Trabajo, Art. 203. - "Los salarios y las indemnizaciones de los trabajadores disfrutarán de la preferencia consignada en el artículo 113, sobre el buque, sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes. A este efecto, el propietario del buque es solidariamente responsable con el patrón por los salarios e indemnizaciones de los trabajadores. Cuando concurren créditos de trabajo procedentes de diferentes viajes, tendrán preferencia los del último". Art. 113 - "Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón".

Código Fiscal, Art. 10. - "Para determinar la preferencia respecto de los créditos fiscales, se estará a las siguientes reglas :

- I. - Los créditos del gobierno Federal provenientes de impuestos, derechos, productos o aprovechamientos, son preferentes a, cualesquiera otros, con excepción de los créditos con garantía hipotecaria o prendaria, de alimentos, de sueldos o salarios devengados en el último año o de indemnizaciones a los obreros de acuerdo con la Nueva Ley Federal del Trabajo. II. - Para que sea aplicable la excepción a que se refiere la fracción anterior, será requisito indispensable que las garantías hipo

tecarias y, en su caso las prendarias, se encuentren debidamente inscritas en el registro Público que corresponda, y respecto de los créditos -- por alimentos que se hayan presentado la demanda ante las autoridades competentes, antes de que se hubiere notificado al deudor el crédito fiscal, y III. - La Vigencia y exigibilidad por cantidad líquida del derecho -- de crédito cuya preferencia se invoque, deberá comprobarse en forma -- fehaciente al hacerse valer la oposición de tercero".

Ley de Quiebras y suspensión de pagos, Art. 262. - "Son acreedores singularmente privilegiados los siguientes, cuya prelación se determinará por el orden de enumeración III. - Los salarios del personal de la empresa y de los obreros o empleados cuyos servicios hubiere utilizado por el año último anterior a la quiebra"

Ley del Seguro Social, artículo 136. - "En los casos de concurso u otros procedimientos en que se discuta relación de créditos, tendrán preferencia los que fueren a favor del Instituto, por concepto de -- aportaciones o préstamos sobre cualesquiera otros, excepción hecha de los fiscales y de los correspondientes al trabajador".

El maestro Trueba Urbina nos comenta con toda razón que ésta protección preferencial que he mencionado, está apoyada en el idcario del artículo 123 Constitucional, mismo que comprende, garantías reales, créditos fiscales, créditos del Instituto Mexicano del Seguro Social y todos los bienes del patrón. Quedando también protegidos el importe

de tres meses de salario y los salarios vencidos o caídos, porque se consideran indemnizaciones en los términos de los artículos 50 y 52 de esta ley. (2)

IV. - PROTECCION A LA FAMILIA DEL TRABAJADOR

Respecto de este inciso, inicio su desarrollo abarcando los siguientes puntos que considero de importancia para el tema que se trata. En primer lugar haré hincapié a la protección que se otorga a la mujer casada y a los menores de edad, después a la prohibición de exigir a los familiares las deudas del trabajador, posteriormente al patrimonio de familia y por último a la protección de los familiares del trabajador fallecido.

A) Protección a la mujer casada y a los menores de edad.

De conformidad con el artículo 172 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales y el artículo 100 de la Nueva Ley Federal del Trabajo; la mujer casada puede ejercitar todas las acciones derivadas del contrato de trabajo y percibir directamente su salario. El artículo 23 de la citada ley, establece que: "Los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta ley. Los mayores de 14 y menores de 16 necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenecen de la junta de conciliación y arbitraje, del inspector del trabajo o --

(2) Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A. 1a. Ed. México 1970, Pág. 61.

de la autoridad política. Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan".

Tales disposiciones que he mencionado tienen plena razón de existir, porque de esta forma está garantizado nuestra ley que la mujer casada y el menor de edad perciban el salario correspondiente, pero, esto sólo se presentaría en una familia unida, cuando no existieran divergencias sin embargo cuando el jefe o padre de familia es irresponsable, es necesario que la ley garantice la percepción del salario a la esposa y a sus hijos, porque en caso contrario se quebrantaría la finalidad que persigue el salario.

B) Prohibición de exigir a los familiares las deudas del trabajador.

Basta señalar la fracción XXIV del artículo 123 de la Constitución, misma que transcribo a continuación: "De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes".

Esa fracción establece una regla jurídica y además prohíbe una práctica viciosa.

C) El patrimonio de Familia.

En el desarrollo de mi tesis me he dado cuenta que tanto la - - Constitución como la Nueva Ley Federal de Trabajo protegen el salario del trabajador; ahora bien, es lógico pensar que con el producto del salario se van adquiriendo bienes muebles indispensables para el hogar, - bienes que constituyen el patrimonio de su familia, mismos que son protegidos, así encuentro que en la fracción XXVIII del 123 de Nuestra Carta Magna, establece en su parte relativa: "Que los bienes que constitu--yen el patrimonio de familia son inalienables, inembargables y sólo po--drán ser transmisibles a título de herencia cumpliendo los requisitos de un juicio sucesorio".

D) Protección a los 'miliars del trabajador fallecido.

Es de gran importancia mencionar la ejecutoria del cinco de -- Junio de mil novecientos cuarenta y ocho amparo directo 19/471; Petró--leos 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 sean necesarios que para reclamarlas se trami--ten juicio sucesorio porque dicho beneficiarios o dependientes económi--cos tiene necesidades inmediatas que satisfacer, para los que no cuen--tan con más medio que la remuneración directa y accesorio; salarios y prestaciones económicas derivadas del trabajo de aquél. Por lo que no pueden esperar la dilatada tramitación de un juicio sucesorio que ade--más exige gastos casi inaccesibles a la 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" (1).

Nuestra ley del trabajo en su artículo 115 ha dado un gran paso ya que el citado precepto establece: "Los beneficiarios del trabajador - fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio".

Tal como lo comenta el maestro Trueba Urbina; se trata de -- una disposición nueva y muy conveniente para eliminar en todos los ca-- sos el juicio sucesorio de los trabajadores. (2)

(1) Mario de la Cueva, Derecho mexicano del Trabajo, Tomo I, Pág. 709.

(2) Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., 1a. Ed. Ed. México 1970, Pág. 61

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

I - La definición de salario que expresa la Nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 82, considero que es una definición que no es tá acorde con la realidad, debido a que emplea el término DEBE PAGAR, aspecto que en la vida cotidiana no se cumple o sea que el patrón paga - al trabajador lo que quiere y no lo que debe pagar, de ahí que el salario, lo defino en la forma siguiente: "ES LA CANTIDAD DE DINERO QUE - RECIBE DEL PATRON EL TRABAJADOR POR EL SERVICIO PRETADO".

II. - Nuestra Constitución en el artículo 123 frac. x y la Nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 101, prohíben el pago del salario en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con - que se pretenda substituir la moneda y por ende el patrón está obligado a pagar el salario en efectivo. Creo que la violación de dicha prohibi - ción no produce la nulidad de la relación de trabajo, sino exclusivamenu

te la del pago del salario, lo que quiero decir es que no ha habido y que el trabajador puede reclamar en cualquier momento se le cubra su salario.

III. - El artículo 8 de la Nueva Ley Federal del Trabajo expresa: "El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios". Pues bien si el patrón efectúa el pago del salario a los trabajadores en lugar distinto donde prestan sus servicios, -- creo que no deba declararse la nulidad del pago, pero sin embargo pienso en conclusión, que la Junta correspondiente deberá de absolver o condenar al nuevo pago del salario.

IV. - Considero que no es correcto el término TERCERA PERSONA que emplea el artículo 104 de la Nueva Ley Federal del trabajo, - al decir que es nula la cesión de salarios en favor de tercera persona; - puesto que toda cesión siempre supone otra persona que interviene como cesionaria. De tal manera que la redacción de dicho precepto para mí, deberá de expresar lo siguiente: "ES NULA LA CESION DE LOS SALARIOS, CUALQUIERA QUE SEA LA DENOMINACION O FORMA QUE SE LE DE".

V. - Nuestra Constitución en su artículo 123 fracción VIII nos dice: "El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento". Como se puede apreciar en la redacción del citado precepto, nuestra carta magna sólo protege al salario mínimo, sin em-

bargo, la Nueva Ley Federal del Trabajo extiende esta protección a la totalidad del salario, así en su artículo 112 señala: "Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las -- personas señaladas en el artículo 110, fracc. V. "

Amplitud que en mi opinión está justificada, por la sola razón, de que el salario es la única fuente de ingresos del trabajador y, si la Nueva Ley no otorgara protección al salario total, el trabajador se encontraría en una situación de inseguridad respecto al excedente del salario mínimo, por lo tanto es de admirarse esta protección que otorga la Nueva Ley Federal del Trabajo.

VI. - Si no tomara en cuenta la insolvencia del patrono y la Nueva Ley Federal del Trabajo no estableciera medidas que garantizaran -- cubrir al trabajador de la insolvencia de su patrono, estaría faltando el sistema de protección al salario en un momento culminante, que es precisamente, el del pago efectivo de la remuneración. Sin embargo, debido a la importancia que tiene la relación de trabajo, la Nueva Ley y -- Nuestra Constitución le otorgan a los créditos laborales una protección especial, protección especial que se fundamenta, precisamente por ser el salario como lo he repetido muchas veces fuente de ingresos de un trabajador padre de familia.

En la redacción de los artículos 123 fracción XXIII constitucional y 114, 113 y 203 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, se demuestra

que los créditos laborales o sueldos devengados en el último año y por -
indemnizaciones, tienen preferencia SOBRE CUALESQUIERA OTROS EN
LOS CASOS DE CONCURSO O DE QUIEBRA.

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

- "Diccionario Enciclopédico Hispano-Americano"
- "Charles Gide. - Curso de Economía Política"
Buenos Aires, Argentina 1943.
- "Fernández. - Salario Familiar"
- "Euquerio Guerrero. - Manual de Derecho del Trabajo"
- "Mario de la Cueva. - Derecho Mexicano del Trabajo - Tomo I"
- "Bertrand Luis. - La Remuneration Du Travail"
- "Eugenio Pérez Botija. - Derecho del Trabajo"
Madrid, 1945.
- "Luigi de Litala. - Contrato del Trabajo"
Buenos Aires, Argentina.
- "Alfred Hueck y Dr. H. C. Nipperdey. - Compendio de
Derecho del Trabajo"
- "Fernando de Córdoba. - La Civilización Azteca"
- "Alberto Trueba Urbina. - Evolución de la Huelga"

"Ernesto Krotoschin. -Tratado Práctico de Derecho del Trabajo Tomo I"
Buenos Aires, Argentina 1955.

"Alfredo Gaete. -Tratado de Derecho del Trabajo Chileno"

"Alberto Trueba Urbina. - Nuevo Derecho del Trabajo"

"Minuta con Proyecto de Decreto de Ley Federal del Trabajo"

"Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera Nueva Ley Federal del Trabajo"

"Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"

"Ley Federal del Trabajo de 1931"

"Código Fiscal de la Federación"

"Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos"

"Ley del Seguro Social"

"Código Civil para el Distrito y Territorios Federales"