

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**Facultad de Derecho**

**SALARIO INTEGRADO DEL  
TRABAJADOR**

**T E S I S**

Que para obtener el título de

**LICENCIADO EN DERECHO**

**p r e s e n t a :**

**MARIO RODRIGUEZ GONZALEZ**

**MEXICO, D. F.**

**1971**



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.

# I N D I C E

	Pág.
Dedicatorias	III
Prólogo	VIII
Capítulo I	1
Historia del Salario	
Capítulo II	56
Concepto de Salario	
Capítulo III	83
Clasificación del Salario	
Capítulo IV	105
Integración del Salario	
Capítulo V	141
Conclusiones	
Bibliografía	148

III

A mi madre

Carmen González Ulloa de Arenas  
vértice de mil virtudes

A Diego Arenas de los Ríos

imagen de caballeridad y

honestidad

IV

A mis hermanos

Dalinda, Marcela,

Carlos, Alejandro y Diego.

V

A Armando Herrerías

quien ha hecho de la verdad norma de su vida.

VI

A Mario González Ulloa

presencia del Renacimiento en nuestro  
tiempo

V I I

A José Francisco Ruíz Massieu

joven guía de mis pasos

## P R O L O G O

Profundizar un análisis del proceso histórico del salario y de su forma de integración, atendiendo a la concatenación de los fenómenos económicos y sociales que han sido su origen, sería obviamente interminable, por lo que sólo nos limitaremos a hacerlo en una forma clara y concisa, presentando los conceptos de mayor importancia que las relaciones laborales encierran con respecto del tema del presente trabajo, pero sobre todo, presentar el tema con la magnitud y trascendencia que tiene en nuestro país.

Este concepto de integración del salario presentó en mí un vivo interés, ya que una de las causas que ocasionan más problemas a los individuos, a las familias y a las comunidades es el escaso ingreso familiar con que cuentan las grandes mayorías.

El sueldo tabulado es insuficiente, por lo que considero de gran importancia y beneficio para el trabajador que además de dicha percepción, éste reciba otras prestaciones extras, -- otorgadas por diferentes motivos, lo cual permitirá subvenir las necesidades materiales, espirituales e intelectuales de los estratos laborantes.

Las enormes diferencias de niveles económicos existentes entre los pobladores de México, alcanzan dimensiones catastróficas al constatar que para muchos significa vivir constantemente en condiciones de hambre, ya que el salario tabulado sin el incremento de las prestaciones en general, es insuficiente para la satisfacción de sus necesidades primarias.

El hombre necesita de una base económica, para subsistir y desarrollar sus potencialidades más caras.

Tenemos la convicción de que en nuestro país algunos núcleos de trabajadores están siendo beneficiados por un proceso enriquecedor del salario, cada día más intenso, de tal manera que en un número bastante significativo se está dando el fenómeno de movilidad vertical, al ascender dichos núcleos de obreros a la clase media. Sin embargo no debe ignorarse que la mayoría de la clase trabajadora, pese a la preocupación del Estado y al desarrollo del derecho del trabajo, vive en condiciones precarias, en virtud del insuficiente ingreso salarial, muy semejante al del siglo XIX, en el que reinaba el más crudo de los liberalismos.

## CAPITULO I

# HISTORIA DEL SALARIO

### SUMARIO

- I - Origen del Concepto.
- II - Antecedentes Históricos Extranjeros.
- III - Datos Nacionales.

## CAPITULO I

### HISTORIA DEL SALARIO

#### I ORIGEN DEL CONCEPTO

Podemos afirmar que todo el proceso histórica consiste esencialmente en el desarrollo del esfuerzo humano para lograr el dominio de las fuerzas naturales.

El hombre, principal beneficiario de los productos de la naturaleza y su gran consumidor, es a la vez el agente activo de la producción. Es por lo tanto indispensable para el desarrollo de un país el que cuente con una mano de obra suficiente y capacitada, para poder aprovechar racionalmente los recursos que la naturaleza le brinde.

Los factores que determinan el volumen de la producción de una comunidad determinada son cuatro:

- A ) la naturaleza;
- B ) el trabajo humano;

C) el capital; y

D) organización.

A) Naturaleza.

Gide lo define como el "conjunto de elementos preexistentes que encuentra el hombre en el mundo que le rodea y que le son suministrados por el medio en que vive" (1).

Este factor es el medio ambiente, las materias primas, sus fuerzas motrices, tracción de los animales.

En cuanto a este elemento, podemos apreciar que el -- hombre se adapta al medio con el afán de poner las bases para transformarlo a su conveniencia para el mejor desarrollo de sus actividades económicas. El medio ambiente está constituido por varios elementos:

1o. - La atmósfera: causa natural para conocer en qué sitios es más accesible la vida y el desenvolvimiento del hombre -- mismo, el cual escogerá el lugar más adecuado para el fácil desarrollo de todo tipo de actividades.

2o. - El territorio: elemento sumamente importante ya

(1) Gide, Curso de Economía Política, pág. 10, cit. por Sergio Dominguez Vargas, Teoría Económica. Edit. Jurídica Mexicana, - México, 1964, pág. 57.

que cuenta en gran parte para el desarrollo del hombre en todas sus facetas. Un territorio con mejores vías de comunicación será un territorio más próspero.

3o. - Subsuelo: si un territorio tiene una constitución química adecuada en su subsuelo es indiscutible que su riqueza natural será mayor al de otros.

4o. - Dentro del territorio, el hombre elige lugares -- donde su economía puede desarrollarse en la mayor parte de su extensión en forma más inmediata y mejor, dejando las otras porciones para el futuro.

#### B) Trabajo.

Este factor de la producción es el esfuerzo que realiza el hombre para la obtención de sus satisfactores. Aunque el trabajo es fundamentalmente convergencia de mente y cuerpo, hay trabajos donde uno de estos elementos interviene en mayor proporción que el otro. Una forma de trabajo es el de dirección, o sea el destinado a la coordinación de los obreros.

#### C) Capital.

El principio general sobre este factor es que ninguna riqueza puede ser producida sin contar con otra riqueza preexistent

te, es decir, toda actividad o esfuerzo requiere de capital.

El capital no está solamente representado en efectivo, sino también puede ser materia prima, instrumentos o maquinaria, por lo tanto, toda aquella riqueza capaz de producir nueva riqueza.

El capital sirve para dar movilidad a la naturaleza y al trabajo . (1)

#### D) Organización.

Es el último factor de lo que hemos venido explicando sin el cual sería imposible que uno de los elementos de la producción, en forma aislada, produjera.

La organización pone en movimiento la combinación de estos elementos, los ordena, los acomoda y calcula la calidad de cada uno de ellos, así se podrá obtener un mejor provecho con un menor esfuerzo.

La organización está en manos del organizador o empresario estando y debiendo calcular, para mayor beneficio de la misma, la combinación más conveniente de los tres factores, todo este movimiento va a constituir la política de organización.

(1) Sergio Domínguez Vargas, Teoría Económica, Edit. Bay Gráfica y Ediciones, S. de R. L., 1964, pág. 68.

Fernando De Lesseps, sin capital, tierra ni trabajo, pero con una gran idea de la administración empresarial, puso en movimiento una empresa de gran magnitud (1).

El factor organización juega un importante papel en el equilibrio "producción-consumo", manteniendo la estabilidad socio-económica de un país.

Nosotros estudiaremos únicamente lo referente al factor trabajo humano y principalmente la remuneración que recibe dicho trabajo desde la antigüedad hasta nuestros días en los distintos sistemas de trabajo, para lo cual analizaremos las primeras regulaciones del salario y la intervención del Estado en la fijación del mismo.

## II ANTECEDENTES HISTÓRICOS EXTRANJEROS

El término "salario" viene del latín *salarium* con el que en los primeros tiempos se designaba la paga del soldado romano, para que comprara sal, esa substancia, ya valiosa desde entonces por su doble cualidad, la de sazonar los alimentos y como valor

(1) Sergio Domínguez Vargas, Teoría Económica, Edit. Bay Gráfica y Ediciones, S. de R. L., 1964, pág. 68.

de cambio también se le conoció primitivamente con el nombre de jornal, que viene del latín "diurnalis", que quiere decir diario, para significar el pago que entonces se entregaba por día a quienes sempañaban cualquier trabajo.

El sistema de salario fue extendiéndose a medida que en el mundo antiguo iba disminuyendo la esclavitud y la necesidad de brazos era la misma o mayor que cuando se disponía del gratuito y forzado trabajo de los esclavos.

Existen otras muchas denominaciones para referirse a la retribución que el patrón debe de dar a la persona de cuyos servicios dispone, tales como: estipendio, percepción, mercancía, rendimiento, compensación, etc. (1), pero el término salario es el que conviene mejor a los ingresos del trabajador, y es el que emplea hoy día la legislación de casi todos los países. Haremos un breve recorrido histórico en el desarrollo del salario.

#### A) ORIENTE

En el Oriente, la industria estaba sujeta al yugo de la autoridad, en virtud de los decretos de ésta se distribuían las riquezas, y la recompensa del trabajo debía nacer de la apreciación -

(1) Es necesario subrayar que la ciencia económica entiende estos conceptos de manera diferente a la ciencia del derecho.

del sacerdote. Según las Leyes de Manú, la casta de los vaysias se consagraba al cultivo de los campos, a la industria y al comercio. La casta postrera, la de los sudras, destinábase a los trabajos más rudos y menospreciados; dudamos mucho que pudiesen discutir el precio de sus servicios ( 1 ) se afirma que el producto de los campos constituía un fondo común, el cual tenía su parte cada individuo de la raza dominadora, de suerte que, no pudiendo acrecentarse la riqueza individual, la falta de estímulos impedía los progresos de la industria.

La ley obliga al hijo a seguir la profesión del padre. Los indios sentían un supremo desprecio respecto a los curtidores y a los zapateros, y generalmente respecto a todos aquellos que hacían trabajos en pieles, la causa de esto se descubre en que se juzgaba como impuros los despojos de los animales, y que comunicaban su impureza ( 2 ) . La retribución de estos oficios debían ser muy corta, por la necesidad en que se veían los que lo ejecutaban. Toda tierra dada en arrendamiento producía una renta que se repar

( 1 ) Dumesnil-Marigny, Historia de la Economía Política de los pueblos antiguos., Vol. I., pág. 50.

( 2 ) Dumesnil-Marigny, ob., cit., Vol. I., pág. 54.

tía por mitad entre el propietario y los cultivadores. El salario era real, consistía en productos, porque no se usó la moneda hasta después de la conquista de Alejandro; el oro, la plata y el cobre se pesaban y eran considerados como mercancías.

## B) EDAD ANTIGUA

Una sociedad es una integración de quienes tienen necesidad y de quienes aportan los medios de satisfacerlas. Si las necesidades primarias del hombre son el alimento, la habitación, el vestido y el calzado, en la primera sociedad se impondrá la existencia de un agricultor, de un albañil, de un tejedor y de un zapatero. La sociedad, pues, puede estar compuesta de varios hombres interdependientes, de trabajo especializado. En posteriores reflexiones se advierte la necesidad de otra clase de trabajadores en la comunidad; el agricultor, el albañil, el tejedor y el zapatero, demandaban herramientas, de donde deriva la exigencia de carpinteros y de herreros, para proveer por ejemplo a los tejedores, resultaban también necesarios los pastores y boyerizos. Aún así era imposible que la actividad fuera suficiente, lo que hacía imperativo para completar la vida social, que hubiera mercaderes, marinos, -

mineros, etc. Se demandaba también la satisfacción de algo más - que las necesidades corporales, para conseguir la perfección, te nía que existir un cierto grado de lujo y ello requería la existen- cia de nuevas clases hábiles en servicios especiales, apareciendo entonces los escultores, pintores, bordadores, músicos, poetas, bailarines, barberos, etc. Además, para completar el estado na- tural y perfecto se necesitaba una clase de asalariados, de esclavos o de siervos.

El esclavo no era considerado como hombre, sino como una máquina de trabajo, sin más retribución que la comida, de pésima calidad, ya que no se puede hablar ni siquiera de vivienda, que no era tal, sino un alojamiento de conservación ( 1 ).

Las sociedades actuales se proveen de trabajado- res fácilmente, debido a que pueden ofrecer algo a cambio del tra- bajo y ese algo es el salario, pero en los tiempos antiguos las hor- das salvajes no tenían salario, pues la propiedad no tenía importan- cia y el terreno abundaba, y como era necesario adquirir más a - medida que esas hordas iban adquiriendo mayores necesidades, no hubo más remedio que las tribus más fuertes sujetaran por la fuer

( 1 ) Dumesnil Marigny, ob. cit., Vol. I.

za a los más débiles y las sometieran al trabajo obligatorio. En esta forma nació la esclavitud como cosa necesaria para establecer el trabajo colectivo y se sostuvo después, por largo tiempo, entre las naciones civilizadas. Se puede decir que a la esclavitud se debe la actual civilización, con su trabajo organizado, pues gracias a ella, se pudieron hacer las grandes obras que hoy admiramos. Posteriormente, aunque ya en la época del Imperio Romano el dinero representaba un papel importante en la sociedad, subsistió la esclavitud.

Por largos años la esclavitud fue algo muy cruel para la humanidad, pues el esclavo era tratado como un animal doméstico, del que se usaba y abusaba, pero pasados los tiempos, este trato se fué suavizando, principalmente por las uniones de sangre. Frecuentemente sucedía que los hijos de los esclavos lo fueran también del señor, siendo imposible que éste los tratara como a sus animales domésticos; otras veces aconteció que los esclavos se fueran cultivando y educando y ya no fué posible tratarlos en la forma que se trataba a los salvajes.

En las ciudades hubo necesidad de tomar trabajadores, pero no existía la posibilidad de entregarles tierras, por

lo que se echó mano de otro recurso, que se encontró en la agrupación por gremios, tal y como ahora se está practicando, después de haber pasado la sociedad por otras etapas de civilización. Todos los individuos que se dedicaban a una actividad se agruparon en gremios, en corporaciones que creaban su propio derecho por medio de sus estatutos, cosa que fué fácil debido a la falta de un fuerte poder político ( 1 ).

Con el triunfo del cristianismo fueron desapareciendo muchas de las ideas paganas, evolucionando hacia la cofradía de inspiración cristiana, nacida al amparo de la Iglesia, pues Cristo, al iniciar la revolución social del mundo, establece de inmediato un sentido inesperado y una dignidad imprevista al hecho del trabajo, esparce la semilla de la justicia social.

### C) ATENAS

En Atenas, Dracon promulgó una ley prohibiendo la ociosidad; se cree que la pena impuesta no era la de muerte. Solón mandó que trabajasen todos los atenienses, bajo la sanción de

( 1 ) Precisamente al terminar el sistema feudal del medioevo, fué cuando surge el Estado con un poder público centralizado.

una multa, las dos primeras veces que cometiesen el delito, y -- de la infamia la tercera ( 1 ).

"No miremos como una vergüenza la pobreza, --decía Pericles --, sino como una infamia no trabajar para salir de ella" ( 2 ).

La Ley a que hacemos referencia regía en el --- tiempo de Herodoto; su sabiduría impidió que se derogase . Menester era abrazar una profesión u oficio, y estaba prohibido ejercer dos a un mismo tiempo. Demóstenes dice que la pobreza obligaba con frecuencia a las personas libres a dedicarse a los trabajos de las manufacturas .

En Grecia existía un jornal, el pago de un día de trabajo para los hombres libres, y que era bastante uniforme, a -- excepción de las labores de las minas, los esclavos seguramente hacían una gran competencia a los obreros libres, El mayor número de manufacturas se producían por el trabajo de los esclavos -- que debían hacer una gran competencia a los numerosos obreros -- libres de que nos habla Demóstenes también estaban obligados a o

( 1 ) Plutarco y Diógenes Learcio, "Villa de Solón".

( 2 ) Tucídides II, párraf. 40.

cuparse en algo los metecos. Parece deducirse de lo que narran Aristóteles y Polibio, que la destreza o la dificultad de los oficios eran mejor remunerados. Esto se comprueba al observar las obras y artefactos atenienses que tenían un sello de singular elegancia, un carácter artístico que debía ofrecer dificultades y cierto aprendizaje.

"La ciudad mejor organizada no hará del artesano un ciudadano... , los que trabajan necesariamente para un hombre, sólo son esclavos, para el público, operarios." (1).

La disminuída estimación social del trabajo subordinado y la corta extensión de hombres libres dedicados a trabajos manuales, dejaron sin importancia la regulación jurídica del contrato de prestación de servicios, considerándose en la legislación como una modalidad del arrendamiento, equiparando al hombre a la cosa arrendada.

Fabroni, nos dice respecto a la cuantía del salario, que el precio del día de trabajo en Grecia era por término medio de 70 céntimos.

El Edicto de Diocleciano del año 301 d.C. que

(1) Aristóteles. La Política.

regulaba los precios, determina los salarios así; de un pastor , criador de camellos o mulos, 20 denarios; carreteros, aguador empleado en las alcantarillas, 25, éstos recibían además el sustento; panadero, albañil, pizarrista o constructor de tejados, el que hacía cal, carpintero de casa, alfarero, barquero, 50; marnero, marmolista, trabajador en mosaico, 6; pintor de casas, - 70; modelador de estatuas, 75 ( 1 ).

#### D) EDAD MEDIA

En la edad media ( 2 ) no se conoció la esclavitud propiamente dicha, por otra parte, era raro el dinero metálico, de tal modo que era imposible pagar los salarios en numerario. Con arreglo a estas circunstancias se desarrollaron - dos formas de concesión de ventajas, de las cuales, una se aplicó principalmente en el campo y la otra en la ciudad.

En el campo se desarrolló el feudo, cuya sustancia jurídica consiste en la separación del dominio en directo y útil. Naturalmente que el feudo constituyó, ante todo, el funda

( 1 ) Federico Von Kleimwachter, Economía Política, Cap. I, - págs. 90 y sgtes.

( 2 ) Manuel Pardo , Historia Helénica, España, 1946.

mento de la organización militar, pero dicha separación del -- dominio mostró ser una forma del empleo de una ventaja patri-- monial revocable, práctica que no se limitó a la clase militar, sino que fué utilizada también para la creación de relaciones -- económicas de dependencia y servicios personales.

El que después el aldeano cayese en una rela-- ción de dependencia más o menos cercana de la verdadera ser-- vidumbre, no cambia en nada la substancia del hecho, pues -- también el siervo goza de ciertos derechos de uso de las tie-- rras a él asignadas.

El vasallo, como el criado, recibía del se-- ñor ciertos fondos, de los que podía usar, en tanto cumpliese sus obligaciones, en caso contrario, el señor en virtud de la-- posesión del dominio directo que le era inherente, podría pri-- varle del dominio útil. De esta manera el individuo estaba su-- jeto a la obediencia y al cumplimiento de determinadas obliga-- ciones; el vasallo medioeval o el criado recibían tierras del -- señor en concepto de salario con la facultad de utilizarlas co-- mo remuneración por sus servicios.

Pronto se encontró peste en la agrupación -

profesional de la sociedad de este tiempo. La esencia de esta agrupación consistía en que en todas partes los individuos pertenecientes a la misma profesión de igual condición social se asociaban en una corporación que, debido a la falta casi absoluta de un poder político fuerte, -- creaba su propio derecho, sus estatutos. Los artesanos se hallaban -- reunidos en gremios que poseían el derecho exclusivo de la explotación de una industria, sus estatutos determinaban, primero, que sólo el -- gremio podía otorgar el título de maestro, y segundo, que sólo podían alcanzar esta jerarquía los que habían pasado antes por la condición -- de aprendices y oficiales y cumplido estrictamente sus obligaciones. De este modo se hallaban obligados a obedecer los trabajadores auxi-- liares, aprendices y oficiales, pues el que no observaba sus deberes -- no recibía su título y le era imposible ascender a una categoría supe-- rior.

La remuneración de los aprendices y oficiales esta -- ba regulada de tal modo que éstos se hallaban incorporados a la fami -- lia del maestro, quien proveía sus necesidades materiales. Los oficia -- les recibían además un pequeño salario en metálico (posible en las ciu -- dades, porque en ellas ya circulaba algún dinero). La convivencia de -- los trabajadores auxiliares con la familia del maestro tenía además --

como consecuencia favorable mantener despierto en las gentes el sentimiento de autoridad lo que facilitaba de una manera esencial el mantenimiento de la disciplina. Este sistema de trabajo se podría denominar como una estructura corporativa de trabajo, porque surge de la agrupación corporativa de los estados profesionales.

En la Edad Media encontramos las recomendaciones de la Iglesia Católica sobre el justo precio, que determinaron un trato más humano para los obreros.

Dioclesiano dictó un edicto fijando el máximo de los salarios que podían pagarse a los trabajadores y cuya violación era castigada con la pena de muerte ( 1 ).

Durante el gobierno de los francos, la Ley de los visigodos fijó un precio para la mano de obra. En 1351 Juan el Bueno dió una ordenanza fijando el máximo de los salarios para Francia.

En esta época se promulgó en Inglaterra el "Statute of Labourers" que fijó el máximo de los salarios y prohibió a los obreros abandonar su parroquia. La regulación autoritaria del salario hizo su aparición con la Ordenanza de 1349 y el Estatuto de 1351 promulgados después de la peste europea. El Estatuto Isabelino de aprendices

( 1 ) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, S. A., México, 1970, pág. 683.

y artífices de 1563 estableció un sistema nacional de control del trabajo que tenía como uno de sus objetivos la modernización de los tipos de salario fijados por el Estatuto anterior. Otra Ley de Isabel estableció una tarifa máxima de salarios y castigó con 10 días de prisión al que le sobrepasara. El último decreto, Spitalfields Act, estuvo en vigor hasta el año de 1824, para los obreros de la seda.

En Alemania en 1731 se promulgó una Ordenanza autorizando a los poderes públicos de Sajonia para fijar los salarios de los obreros.

La servidumbre rural obtenía como compensación a su trabajo una participación en los productos de la tierra, entregando otra parte al latifundista y señor feudal. Por la liga del hombre o la tierra no debe hablarse de un sistema de salario, sino de un régimen de cooperación y distribución en el rendimiento agrícola.

En los talleres urbanos cuyos dueños integraban el gremio, los trabajadores subordinados laboraban en dos categorías principales: aprendices y compañeros.

La remuneración del aprendiz consistía generalmente en habitación, alimentos y vestido, dentro de la casa del maestro y dueño del taller, pues hacía vida doméstica como agregado a la

y artífices de 1563 estableció un sistema nacional de control del trabajo que tenía como uno de sus objetivos la modernización de los tipos de salario fijados por el Estatuto anterior. Otra Ley de Isabel estableció una tarifa máxima de salarios y castigó con 10 días de prisión al que le sobrepasara. El último decreto, Spitalfields Act, estuvo en vigor hasta el año de 1824, para los obreros de la seda.

En Alemania en 1731 se promulgó una Ordenanza autorizando a los poderes públicos de Sajonia para fijar los salarios de los obreros.

La servidumbre rural obtenía como compensación a su trabajo una participación en los productos de la tierra, entregando otra parte al latifundista y señor feudal. Por la liga del hombre o la tierra no debe hablarse de un sistema de salario, sino de un régimen de cooperación y distribución en el rendimiento agrícola.

En los talleres urbanos cuyos dueños integraban el gremio, los trabajadores subordinados laboraban en dos categorías principales: aprendices y compañeros.

La remuneración del aprendiz consistía generalmente en habitación, alimentos y vestido, dentro de la casa del maestro y dueño del taller, pues hacía vida doméstica como agregado a la

familia recibiendo raras veces adicionalmente pago en dinero.

Los compañeros podían vivir en la casa del maestro como familiares, y percibían una adicional remuneración económica que aumentaba en los casos de habitar separadamente.

Las regulaciones internas de la corporación y las prácticas consuetudinarias establecían el monto del salario de los compañeros, fijándose en muchos casos un tope máximo.

### E) EL RENACIMIENTO

En el Renacimiento, cansada la humanidad occidental de las penalidades de la Edad Media, sintió el deseo de una reacción hacia el pasado y buscó en él, una era de libertades, probablemente por la elevación del individuo a un más alto nivel social debido a la cultura (1).

Los límites del Renacimiento son difíciles de señalar con exactitud, mientras unos historiadores lo fijan en la toma de Constantinopla por los turcos a mediados del siglo XV, otros los consideran desde la creación de la Divina Comedia de Dante Alighieri, en el año de 1318.

Fué en Roma el centro del Renacimiento y su

(1) Hernán Guzmán, Historia Universal, Editorial Pacífico, 1952, pág. 65.

principal impulsor el Papa Nicolás V, electo en marzo de 1477; Manetti, en la biografía que elaboró de este Papa, dice que poco antes de morir dijo a sus cardenales lo siguiente : " Encontré la Santa Iglesia Romana desordenada por las guerras y abrumada de deudas, y la he reformado y robustecido, extinguiendo el cisma, recobrando sus castillos y ciudades, acabando con las deudas y además construyendo para su defensa fortalezas magníficas. He dotado al país de fábricas suntuosas y objetos de arte riquísimos, adornados con perlas y piedras preciosas, de libros y alfombras, vasos y otras joyas de oro y plata, y ornamentos preciosos para el culto. Todos estos tesoros he acumulado, sin incurrir en el pecado de codicia, ni de simonía, sin aceptar regalos ni tampoco siendo avaro, porque, muy al contrario, practiqué toda clase de liberalidad magnánima en la construcción de edificios, en la compra de muchos libros, y en las copias no interrumpidas de manuscritos griegos y latinos, y en salarios de hombres científicos eminentes " ( 1 ).

Como renovación de lo antiguo y como aspiración a un porvenir más brillante, el Renacimiento alcanzó más tarde a todos los pueblos de Europa. El hombre adquirió el derecho a pensar, de in

( 1 ) Hernán Guzmán, ob. cit. , pág. 66.

investigar y observar, comenzando así a tener un concepto más claro de la naturaleza que después dominaría por medio de la ciencia. Hasta finalizar la Edad Media la producción industrial la realiza la familia, los artesanos autónomos y la industria a domicilio. Las manufacturas no ocupan lugar importante. El Renacimiento, crédito de la voluntad y de la razón, creó un ambiente histórico propicio a la exaltación del hombre, quien ratificó la idea que se había formado de su lugar en el mundo.

El Renacimiento a fines del siglo XVIII presenta un cambio completo de civilización que provoca el capitalismo industrial y fija las bases más sólidas para ello, haciendo uso del poder de la razón, la exaltación de la individualidad y la libertad de conciencia, pero careciendo del deseo de tener en cuenta a los humildes, sin embargo, echó raíces muy hondas para el advenimiento de una justicia social. La economía sufría una completa transformación, la producción antigua no contaba con otros recursos que el trabajo de los esclavos y el dinero de los usureros.

## F) LA REVOLUCION FRANCESA

Es a partir de la Revolución Francesa cuando se inicia la tendencia a intervenir en favor de los trabajadores, ya se fija

un salario mínimo. (1)

El 17 de septiembre de 1790 se presentó una moción a la Asamblea Nacional que no dió resultado. En Lyon en 1831-1833 se produjeron varias huelgas pidiendo aumento de salarios pero tampoco tuvieron éxito; en 1844 se dirigió una petición al Parlamento que no se tomó en cuenta; en 1884, terminaron los intentos para fijar el salario mínimo.

De la Revolución Francesa no nace ningún movimiento proletario, porque el proletariado no estaba aún formado puesto que no se había extendido el maquinismo en Francia; no se desprende de las ideas de los revolucionarios un sentimiento especial en favor de los obreros a quienes todavía no se les tiene en cuenta como grupo social de importancia, pues lo que más preocupó a los hombres que la formaron fueron los derechos que el hombre tenía a la libertad, sin embargo, se inicia la tendencia a intervenir en favor de los trabajadores al dictar en los Derechos del Hombre los siguientes principios:

1. - Igualdad ante la Justicia;
2. - Igualdad de todos ante la Ley;
3. - Soberanía del Pueblo;

(1) Mario de la Cueva, ob. cit., pág. 684.

4. - Igualdad de impuestos;
5. - Igualdad en la repartición de las herencias;
6. - Libertad de expresión y de prensa;
7. - Libertad de trabajo;
8. - Libertad de cultos; y
9. - El derecho de resistencia ante la opresión.

Es de interés conocer la legislación sobre el trabajo que dictaron los hombres de la Revolución y que consagraron los códigos de Napoleón. (1)

Una Ley del 22 gramial año XI, sobre las manufacturas, fábricas y talleres, dice: " Toda coalición de parte de los obreros, para cesar al mismo tiempo de trabajar, intervenir el trabajo en ciertos talleres, impedir la asistencia o quedarse después de determinadas horas, en general, por suspender, impedir, encarecer los trabajos, se castiga con prisión que no puede exceder de tres meses". Por otra parte el artículo 6 de la misma ley castiga con multa de \$100.00 a \$ 3,000.00 francos o prisión facultativa: " Toda coalición entre aquellos que hacen trabajar a los obreros, tendiente a forzar injusta o abusivamente la baja de los salarios, siempre que esa coalición sea un

(1) Hernán Guzmán, ob. cit., pág. 102.

principio de ejecución". (1) Desde luego podemos observar que los antiguos obreros manuales se convierten en asalariados.

### G) EL LIBERALISMO

La transformación de las relaciones económicas desde el comienzo de la edad moderna (descubrimiento del continente americano), el nacimiento de la gran industria, y, especialmente, la aparición del maquinismo tuvieron como consecuencia que ese sistema gremial no se pudiera adaptar a las grandes empresas industriales.

La separación de los artesanos en aprendices, oficiales y maestros no era aplicable a los individuos ocupados en la gran industria. El trabajo del obrero en la máquina es tan sencillo, que no se necesita aprender de un modo especial, por lo que desapareció, por lo menos en muchos puntos, la distinción entre oficial y aprendiz. Por otra parte, el establecimiento de una gran industria exige un patrimonio tan considerable que el modesto oficial de otros tiempos casi nunca puede llegar a empresario independiente. Los aprendices y oficiales de antes, por un lado, y los maestros por otro, se transforman en el curso del tiempo en "trabajadores y empresarios". Ambas cate-

(1) Federico Von Kleinwachter, ob. cit., pág. 112.

gorías las separa un abismo infranqueable.

Los trabajadores se reclutan entre las clases pobres del país y los empresarios entre las clases acomodadas, y lo que es esencial, los trabajadores están condenados a permanecer toda su vida asalariados, es decir, miembros al servicio del empresario. Y para obligar a los trabajadores a cumplir con su tarea no quedó más remedio que pagarles su salario en dinero. El empleo de éste recurso fúe fácil, debido a la cantidad de numerario circulante.

A fines del siglo pasado adquiere gran importancia la mano de obra, debido al desarrollo del Industrialismo y el aumento considerable de la población trabajadora y se hace sentir la necesidad de fijar el salario que debían percibir los trabajadores, pues debido a que aún no se asociaban eran víctimas de una grave explotación, y fueron Australia y Nueva Zelanda los primeros países que legislaron en materia de trabajo.

## H) MAQUINISMO

En la época que se viene tratando, las máquinas provocaron una fuerte reacción en contra de su uso, por causa de que el paso del régimen de industria privada a mano, al de maquinismo y -

al salario, ocasionó fuertes trastornos en la economía privada, desposeyendo a los artesanos, no sólo de sus pequeñas fortunas, sino de la posición social en que estaban colocados. A ninguno de ellos convino pasar a formar parte del proletariado obrero y sujetarse a un jornal que no alcanzaba, en la mayor parte de los casos, para llenar las necesidades que cada día se hacían más crecientes por causa del progreso de las manufacturas.

Con el nacimiento de las grandes industrias inglesas y los nuevos mercados de América creados al amparo de la independencia de las naciones de este continente, nacen también los grandes capitales industriales y comerciales, pero se inicia también una lucha abierta de los trabajadores a quienes se arrancó del campo, yendo a buscar los jornales que pagaban las industrias, salarios tanto más bajos cuanto que Inglaterra trataba de abaratar sus productos a base de una mano de obra barata, tomando en cuenta la utilidad del trabajo humano, actitud ésta que repercutió en las naciones que tenían establecidas sus manufacturas no industrializadas, este fenómeno las obligaba a reducir los jornales para poder vender sus mercancías, cuando menos a los mismos precios que su competidora y trayendo a la vez, como resultado de la baja de jornales y la falta de trabajo, una

pobreza general.

Inglaterra se convierte en consumidora de toda clase de materias primas y alimenticias, así como en el mercado de la plata y el oro y el banquero de todas las naciones, pero el pueblo que trabaja, el trabajador que produce, permanece pobre, puesto que domina la teoría de que las utilidades deben tomarse del trabajo humano hasta que llegue el momento en que los obreros se unen y forman los primeros sindicatos para conseguir mejores condiciones de vida y Marx, con Federico Engels, lanza en 1838 el manifiesto del Partido Comunista y es seguramente en ésta época cuando nació la idea de la plusvalía, sobre el resultado de la observación que Marx debió haber hecho sobre la exagerada capitalización que ejercía en Inglaterra.

#### I) AUSTRALIA Y NUEVA ZELANDIA

Una huelga de marinos en 1890 originó la legislación del trabajo en esta parte del mundo. En ese año se llevó a cabo una encuesta sobre las condiciones de trabajo existentes y como consecuencia se dictó en Nueva Gales del Sur la primera ley de arbitraje.

( Trades Disputes Conciliation and Arbitration Act), que fué reemplaz

da por la de 1901. ( 1 )

En 1905 se promulgó la Ley de Nueva Zelanda -- (Industrial Conciliation and Arbitration Act) que ha servido de modelo en la legislación del trabajo en varios países.

En 1896 fué puesta en vigor la ley de arbitraje de Victoria ( Factory and Shops Act ) y el año de 1912 se promulgaron -- leyes semejantes en los demás países del continente australiano. La Constitución de Australia de 1900 creó una legislación federal que han adoptado en el transcurso del tiempo los demás países federados.

Como se observará, la legislación obrera en Australia y Nueva Zelanda ha sido muy fructífera en sus diferentes etapas y actualmente existen dos instituciones: El Tribunal de Arbitraje y los Consejos del Salario.

Los Consejos del Salario ( 2 ) en Nueva Gales del Sur se integran con dos o cuatro representantes obrero-patronales y un presidente, nombrados a propuesta del Tribunal de Arbitraje y tienen como función fijar los salarios mínimos para cierto tiempo y para cada tarea, determinar las horas de trabajo que correspon--

( 1 ) Mario de la Cueva, ob. cit., pág. 684.

( 2 ) Mario de la Cueva, ob. cit., pág. 684.

den a esos salarios, señalar la retribución por las horas extras, señalar el número de aprendices y, en general, regular toda cuestión de intereses a la industria. Los Consejos del Salario son consejos de industria, lo que quiere decir que el salario mínimo que fijan vale, no para una región determinada, sino para una rama de la industria. Pero la función principal de los Consejos del Salario es la fijación del salario mínimo.

La doctrina y las leyes nos hablan del salario vital o sea del salario que corresponde a las necesidades normales del trabajador. La ley de Australia Occidental define al salario mínimo como aquél que permite al obrero, colocado en condiciones medias, vivir con un confort razonable y hacer frente a las cargas de una familia normal.

La ley de Australia Meridional define al salario como la suma que permita al término medio de los trabajadores subvenir a sus necesidades razonables y normales.

Se ordena en la ley de Nueva Zelandia tener en cuenta las fluctuaciones del costo de la vida en la fijación del salario.

La ley de Victoria de 1902 dice que como salario mínimo debe aceptarse el que paguen los patrones de buena reputación.

En la Ley de Queensland se dice: " El salario mínimo debe siempre permitir a un obrero de buena conducta, de salud, vigor y competencia profesional normales, vivir con su mujer y tres hijos en un estado de confort medio, tomando como base de evaluación las condiciones de existencia que prevalezcan en el medio considerado y sin que deban tomarse en cuenta las ganancias de la mujer y de los hijos".

Como es fácil observar, fueron estos los antecedentes que se tomaron en cuenta al redactar la actual legislación sobre trabajo que rige en nuestro país.

## J ) TRATADO DE VERSALLES

En el Tratado de Versalles el punto tercero de su plan de acción tiene como objetivo el siguiente: pago de un salario a los trabajadores que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se le comprenda en cada época y en cada país. ( 1 )

Fué en el año de 1928 cuando se aprobó un proyecto de convención y una recomendación.

( 1 ) Mario de la Cueva, ob. cit., pág. 684 y sgtes.

El proyecto de convención con sus términos -- vagos e imprecisos casi no mejora la prevención contenida en el Tratado de Versalles, y dice en su artículo lo.:

"Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio, se compromete a - establecer o conservar los métodos que permiten la fijación de tipos - mínimos de salario para los trabajadores empleados en las industrias o parte de industria ( especialmente las industrias a domicilio ) en las que no existía régimen para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos, u otro sistema y en las que los salarios son excepcionalmente bajos".

La aplicación de esta convención está condicionada por dos factores:

1o. Que no exista método eficaz para la fijación de los salarios;

2o. - Que los salarios en la industria de que se trate sean excepcionalmente bajos.

En el artículo 2o., el proyecto estipula que los Estados quedan en libertad para decidir, previa consulta a las agrupaciones obrero-patronales, a qué industrias o parte de industrias podrá

aplicarse, pero no se estipula la obligación de aplicarlo.

Sin duda este proyecto se inspiró en la legislación de Australia y Nueva Zelandia en donde el salario mínimo no tiene un carácter general sino que se fija por industria o grupo de industrias tomando en cuenta además, de las necesidades del trabajador, la posibilidad de la industria para pagar mejores salarios.

Disponen los otros artículos del proyecto que antes de fijar el salario correspondiente a una industria determinada se deben consultar a los obreros y patronos interesados, que estos deben intervenir en su determinación y que el Estado debe organizar un sistema de control para vigilar que las empresas cubran el salario mínimo estipulado.

La Recomendación de 1928 insiste en los principales puntos tratados en el proyecto anterior, se insiste en la consulta a las agrupaciones obrero-patronales, se establece un sistema de control, y se recomienda dar publicidad a los acuerdos que fijen el salario mínimo para que puedan ser conocidos por los obreros.

La Recomendación en su artículo tercero dice lo siguiente: " Para determinar las tasas mínimas de salarios que deberán fijarse o establecerse, los organismos para la fijación de los -

salarios deberán tener en cuenta, en todo caso, la necesidad de asegurar a los trabajadores interesados un adecuado nivel de vida. Con ese objeto, en todo punto conveniente tener en cuenta las tasas de salarios pagados por trabajos similares en las industrias donde los trabajadores estén suficientemente organizados y hayan firmado contratos colectivos eficaces, o si no se dispone de este elemento de comparación, tener en cuenta el nivel general de los salarios en el país o localidad de que se trate".

En esta Recomendación se toman en cuenta -- dos factores importantes para la fijación del salario mínimo, o sea:

a) la necesidad de proporcionar a los trabajadores un nivel adecuado de vida, en relación con el nivel general de los salarios del país o localidad; y

b) se toma como base de comparación los salarios que se pagan a los trabajadores sindicalizados.

En el artículo 10. de esta misma, se recomienda la práctica de encuestas periódicas, para que los organismos en---cargados de fijar el salario mínimo cuenten con los datos necesarios para fijarlo de acuerdo con las necesidades de los trabajadores. Al mismo tiempo se recomienda proceder a la fijación de los salarios -

mínimos de las industrias donde prestan sus servicios mujeres.

## J ) LA ORGANIZACION INTER - NACIONAL DEL TRABAJO

De acuerdo con los lineamientos del Tratado de Versalles, en el año de 1919 fué constituída la Organización Internacional del Trabajo . La Constitución de esta organización sufrió modificación en el año de 1946 para ajustarla a los lineamientos establecidos por la Organización de las Naciones Unidas.

Este organismo del trabajo, está constituído por la Conferencia, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

La Conferencia es la reunión de los representantes de los países miembros de la Organización, es en cierta medida el legislador internacional del trabajo.

Esta Organización da la siguiente declaración:

"Existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas, la injusticia, la miseria y las privaciones que engendra tal descontento y constituye una amenaza para la paz y armonía universales, que es urgente mejorar dichas condiciones

por ejemplo en lo concerniente a la reglamentación de las horas de trabajo, al reclutamiento de la mano de obra, a la lucha contra el paro, a la garantía de un salario para asegurar condiciones de existencia decorosa, a la protección de los trabajadores contra enfermedades generales o profesionales y a los accidentes de trabajo, a la protección de los niños, adolescentes y mujeres, a las pensiones de vejez e invalidez, a la defensa de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, a la afirmación del principio de libertad de asociación sindical, a la organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas". (1).

Las declaraciones de la Oficina Internacional del Trabajo que llega a las siguientes conclusiones sobre los problemas enunciadados en el párrafo anterior:

1o. - el trabajo humano no es una mercancía ni un artículo de comercio;

2o. - otorga reconocimiento del derecho de asociación tanto a los patrones como a los asalariados;

3o. - aseguramiento de un salario a los trabajadores que les garantice un nivel de vida conveniente según el tiempo y el país;

(1) Información obtenida directamente de la Organización Internacional del Trabajo, México, 1971.

4o. - adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho;

5o. - adopción de un día de descanso de veinticuatro horas como mínimo y de preferencia el domingo;

6o. - prohibición del trabajo de los adolescentes para asegurar su desarrollo físico e intelectual;

7o. - adopción de la norma de que a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin distinción de sexo;

8o. - tratamiento igual a todos los trabajadores que residen en el país, lo mismo nacionales que extranjeros;

9o. - organización de un servicio de inspección del trabajo de los menores, de las mujeres y de los adultos, para asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo.

En las declaraciones anteriores se enuncian -- los principios internacionales en que se basa el concepto del salario -- mínimo y de la igualdad del salario.

El esfuerzo de la Organización Internacional del Trabajo ha producido resultados benéficos, Según el director de la Oficina Internacional del Trabajo se han logrado importantes progresos en

casi todos los aspectos propuestos y casi todos los países europeos y americanos se habían suscrito a la Convención y se encontraban - varios proyectos de ley de protección al trabajador en los Congresos y Parlamentos.

### III - DATOS NACIONALES

Los pueblos de América Latina han realizado considerables adelantos en materia de Legislación Obrera y es posible afirmar que la práctica del salario mínimo está generalizada en todo el mundo. Para estudiar la evolución que el concepto salario ha sufrido a través de las distintas épocas nuestro país, es necesario es tudiar la cultura precortesiana que se desarrolló en la Meseta de Anáhuac.

#### A) EPOCA PRECORTESIANA

En la Meseta de Anáhuac tuvo su cede una civiliza ción de grado muy avanzado, la civilización Azteca, la cual fué todo - un imperio que presenta en el curso de su historia un primer periodo en que su elemento humano ofrece cierta unidad de prácticas y ambien te de vida. ( 1 ) Los aztecas son esencialmente belicosos, llegan al te

( 1 ) Ignacio Loureda, Elementos de Historia de Méjico, pág. 73 y -- sgtes.

territorio donde se establecen en son de conquista, vencen y se radican en la meseta de Anáhuac, y se produce sobre la base de los vencidos la primera diferenciación social, los vencedores, especialmente los jefes militares constituyen el primer grupo de privilegio, acrecentando así el número de los elementos superiores, antes representado tan sólo por aquellos que ejercían funciones sacerdotales que involucraban también las pedagógicas y astronómicas. Prosiguen las conquistas, y mientras el grupo militar alcanza mayor grado de poder y dominio, vencido, trabaja y sostiene a los sacerdotes y guerreros, así como a los servidores o gente del palacio del Emperador, salido del grupo militar dominante.

La unidad desaparece completamente, se opera una jerarquización social y económica, una división profunda, una diferenciación marcada de modos de vida. La habitación, el alimento, los conocimientos de los privilegiados son diferentes respecto de los de la masa del pueblo. Los primeros gozan de abundancia, de saber amplio; los segundos tienen medios de vida estrechos, pero suficientes para sustentarse debidamente; su ciencia se reduce a principios elementales de algunas artes útiles; sus moradas son chozas rústicas. No obstante esta diferenciación, en conjunto, el Imperio llega a adqui

rir un progreso interno y exterior admirable; en astronomía y matemáticas, los adelantos alcanzan un elevado nivel; la alfarería y la arquitectura logran un desarrollo enorme; es célebre la gran piedra del calendario y son múltiples los vasos y otros objetos de tierra cocida que presentan pinturas de magnífico colorido y composición. Fueron hábiles mineros; usaron además el oro y la plata, estaño, plomo y cobre y en la agricultura habían hecho progresos considerables. (1)

Estaba la agricultura íntimamente ligada con la religión y las instituciones civiles. En cuanto a las contribuciones que sostenían el aparato del Estado y el ejército se aplicaban, fundamentalmente, a los productos agrícolas. Los trabajos pesados de la labranza y la recolección estaban reservados a los hombres. En oposición a las costumbres de la mayoría de los pueblos indígenas de América, entre los aztecas las mujeres sólo realizaban los trabajos ligeros como los de la siembra de la semilla y la limpieza de los granos.

Cultivaban el plátano, el cacao, la vainilla y principalmente el maíz, base fundamental de su alimentación. Comercialmente llegaron a un grado de adelanto admirable, hacían un comercio local y exterior. Cada cinco días se realizaban en la capital y en las principales ciudades, ferias o mercados en los cuales los produc-

tos se agrupaban en los lugares destinados a cada especie de mercancías. La forma de transformación más corriente era el trueque. Pero se utilizaba también a manera de moneda, plumas de ánade, trozos de estaño en forma de "T" y bolsitas con determinado número de granos de cacao.

Las clases mexicanas, no tienen el tipo de castas infranqueables, era posible ascender a categorías sociales elevadas en razón de actos heroicos. Pero, lo general es que se produce una sucesión profesional en las familias. La agremiación era perfecta, y casi existían barrios, fiestas y autoridades propias de cada profesión. "Dedícate, - decía un anciano a un joven, - a la agricultura, a trabajar la pluma o a cualquier otra ocupación honesta, que así lo hicieron nuestros padres; de otra manera, ¿Cómo se hubieran proporcionado la substancia para ellos y sus familias?" De aquí se deduce que la finalidad del trabajador era mantener la propia subsistencia y la de la familia.

La primera división social, se produjo a base de los vencidos reducidos a la esclavitud, pero, quedaron en la primitiva organización una masa de hombres de condición social baja dedicados exclusivamente al trabajo.

Las tierras conquistadas, fueron objeto de distribución, el primer grupo comprendía las tierras asignadas al rey, a sus colaboradores, a sus parientes, amigos y a los guerreros; el segundo grupo era de tierras asignadas a los pueblos; y el tercero comprendía las destinadas a los templos, el ejército y a ciertas instituciones públicas.

" Las tierras que el rey se asignaba o que le eran asignadas en virtud de su función, más que bienes personales del soberano, pertenecían a la corona o institución soberana, de manera que disponía de ellas mientras estaba en ejercicio de su función, por lo tanto el poder del rey, a este respecto, se encontraba limitado, ya que la sucesión a la corona no era hereditaria, sino electiva". (1)

Las tierras que el rey distribuía entre sus colaboradores, tenía el carácter de usufructo y el que disfrutaba de la tierra debía, como manifestación de agradecimiento, ofrecer al rey algunas cosas que usualmente consistían en flores y pájaros, pero ese disfrute terminaba con el servicio a la función que el agraciado desempeñaba. Las tierras otorgadas por el rey a los miembros de su familia, así como a los guerreros distinguidos, parece ser que los agraciados estaban obligados a transmitir las a sus hijos mayores, constituyen

(1) Javier de Cervantes, Historia del Derecho Patrio, Apuntes.

do una especie de mayorazgo, pero que siempre quedaba a voluntad -- del monarca modificar o anular la asignación, y el beneficiario no podía transmitir la tierra que se le había asignado sino a personas de su misma categoría y nunca a una inferior.

Las tierras del segundo grupo, o sean las asignadas a los pueblos estan constituídas por las tierras del Calpulli, y se estableció una tenencia sobre estas tierras sujeta al requisito de ve cindad, de suerte que el que salía del barrio voluntariamente o por -- fuerza perdía los derechos a las tierras que ocupaba y que cultivaba. Era una propiedad de carácter comunal y el usufructo asignado a los -- que cultivaban la porción que al efecto se les otorgaba mientras traba jaran o vivieran de ella. Esta especie de usufructo era transmisible de padres a hijos, pero si la familia dejaba de cultivarla dos años conse-- cutivos, el jefe principal de cada barrio requería al ocupante para que la cultivara y en caso de no hacerlo al año siguiente perdía el usufructo irremisiblemente.

La tercera porción de las tierras era asignada al ejército y los templos y éstas eran en general grandes extensiones, cuya explotación se destinaba al sostenimiento del ejército en campaña o a sufragar los gastos del culto. Estas tierras se daban usualmente -- en arrendamiento o eran labradas colectivamente por los ha'itantes --

del pueblo próximo a ellas". (1)

Para ejecutar las obras públicas, como templos, edificios públicos y casas de los grandes señores, se podría exigir al común del pueblo servicios personales pero mediante una retribución.

En resumen podemos decir, que durante la época precortesiana los trabajadores recibían una retribución a cambio de su trabajo, pero dicha retribución no estaba reglamentada y su cuantía variaba de acuerdo con las partes contratantes las cuales estipulaban la cantidad y especie en que debía pagarse dicha retribución.

## B) EPOCA COLONIAL

Una es la mente colonizadora de la España oficial, y la otra la realidad practicada en América, debido a la lejanía de control Real. Los representantes del rey o son importantes, o son cómplices de lo que sucede en estas tierras, respecto del sistema de trabajo y su retribución.

El criterio teórico oficial se expresa en las Leyes de Indias como sigue: " El Rey considera al indígena como un vasallo, que goza de igual libertad que los españoles de la península".

(1) Javier de Cervantes, ob. cit.

Están también en teoría los indios exentos de las contribuciones que deben pagar los españoles, salvo los diezmos y primicias, pero el Rey tiene derecho de ceder dicha contribución a sus servidores y lo hace mediante las encomiendas. (1)

Dicha sesión obliga al encomendero o beneficiario de la encomienda al cumplimiento de ciertas condiciones tales como proteger y cristianizar a los indígenas, prestar los servicios que el Rey exigiera, entre otros. La corona se reserva la fiscalización de la encomienda, pudiendo cancelarla, por incumplimiento de sus estipulaciones.

El indio es considerado como un menor de edad el encomendero debe ser su protector. Legalmente no podía exigirle servicios personales, ni ejercer jurisdicción sobre los encomendados.

No podía el encomendero domiciliarse en el distrito de la encomienda ni ejercer en ella industria alguna. Las encomiendas se concedían por dos generaciones, transmitiéndose conforme al sistema hereditario del mayorazgo. Los indios debían pagar su capacitación en dinero o en especie, como su producción les era apenas suficiente para la subsistencia, al cobrárseles el impuesto, se al

(1) Ignacio Loureda, ob. cit., pág. 225 y sgtes.

zaron unos y huyeron otros a las montañas. Los encomenderos quedaron así, sin la codiciada contribución. Pero esta causa hubo que modificar la ley primitiva, creándose por Real Decreto el sistema de las mitas ( 1 ) " Cuando no era posible cobrar en dinero el impuesto debido a los encomenderos, se admitía su percepción en trabajo . Cada año la tercera parte de los indios debía trabajar en el fundo del encomendero, y si éste no tenía bastante trabajo, podría arrendarlos y percibir sus salarios ! " ( 2 )

Fué ante el Congreso Constituyente de Querétaro, en 1857, cuando el señor Lic. Ignacio L. Vallarta, al discutirse el proyecto del artículo 4o., relativo a la libertad de industria y trabajo, propuso se legislara en materia laboral, pero estimando que la intervención del Estado en la organización y funcionamiento de las empresas atacaba la libertad de industria quedó sin reglamentación el contrato de trabajo y los demás problemas relacionados con este aspecto de los de re ch os de los trabajadores, lo que prueba la preocupación que sobre este asunto ya tenían nuestros legisladores.

( 1 ) Con fecha 17 de julio de 1966.

( 2 ) Lorenzo de Zavala, Ensayo Histórico de la Revolución Mexicana. Capítulo I.

El proyecto del Lic. Vallarta abarcaba los siguientes conceptos:

- a) servicio doméstico.
- b) servicio a jornal.
- c) contrato de obras a destajo o a precio alzado.
- d) de los portadores y alquiladores.
- e) contratos de aprendizaje.
- f) contrato de hospedaje.

#### CONSTITUCION DE 1857

En el párrafo primero del artículo 5o. de la Constitución de 1857, en la Declaración de los derechos del hombre, se responde a un iusnaturalismo individualista, dicho párrafo podría ser un verso en realidad según de la Cueva (1). El cual a la letra dice: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento"; después en la Constitución de Querétaro, y en su artículo 123, se habló, además, de salario remunerador.

La época pre-revolucionaria en el gobierno del General Porfirio Díaz, con una apariencia de bienestar material y de

(1) Mario de la Cueva, ob. cit.

progreso mecánico, disfrazaba la verdadera y triste condición en que se encontraba el pueblo trabajador, colmado de obligaciones y carente de toda clase de derechos por haberse descuidado por completo el elemento obrero, jamás se dictaron disposiciones que le beneficiaran, para que cuando menos equilibrara sus intereses con los del capital.

Estas injusticias dieron lugar a que los trabajadores iniciaran, -- si bien no en forma franca --, a causa de la -- hostilidad de las autoridades su organización en agrupaciones que no -- eran propiamente de resistencia, como los sindicatos de la actualidad. Fueron obligados a llevar a cabo los movimientos que en enero de --- 1907 efectuaron en la Fábrica de Río Blanco, Ver., y después los que realizaron en Cananea, Son., y crearon las condiciones especiales -- que despertaron el espíritu de asociación de todos los obreros. Fué -- así como en las postrimerías de aquél período se desarrollaron intensamente estos movimientos a tal grado que el trabajador cooperó de una manera eficaz y activa en la revolución de 1910, porque comprendía que el tiempo de ella significaba no sólo la caída de un régimen -- enemigo de sus principios, sino también del aseguramiento de sus derechos.

Durante el régimen del Presidente Francisco Indalecio Madero se presentó ante el Congreso de la Unión la iniciativa para crear un Departamento de Trabajo, dependiente de la entonces Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, misma que fué aprobada, habiéndose expedido el Decreto correspondiente que fué publicado en el "Diario Oficial" Tomo CXVII No. 41, de diciembre de 1912.

No obstante la creación del Departamento de Trabajo, no se dictó ley alguna sobre la materia, sin embargo fué el principio de las actividades sociales que debían desarrollarse posteriormente en beneficio de la clase asalariada, prueba de ello fue la convención que celebraron los trabajadores hilanderos en 1912 en la que se aprobó la tarifa mínima uniforme para el pago de salarios en las fábricas de hilados y tejidos de algodón. Esta tarifa fue incompleta pues sólo comprendió a determinados departamentos de las fábricas.

La Ley de Cándido Aguilar de 19 de octubre de 1914 fué la primera que fijó el salario mínimo para el Estado de Veracruz y dicho principio se cristalizó en el artículo 123 de la Constitución de 1917, varias fracciones del artículo 123 contienen disposiciones sobre el salario. La fracción X dispone que el salario deberá pagarse en moneda del curso legal y que queda prohibido efectuar el pago con -

mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo con que se pretenda substituir la moneda.

El inciso C, fracción XXVII dice que el plazo para el pago del salario no podrá exceder de una semana cuando se trate de jornaleros, término que se aplica a los trabajadores que tienen fijado un salario diario.

El inciso D, fracción XXVII, dice que el pago no podrá efectuarse en lugares de recreo, fondas, cafés, tabernas, cantinas, o tiendas, cuando no se trate de empleados de esos departamentos.

La fracción VII nos habla de la igualdad del salario y ordena que para trabajo igual debe corresponder salario igual.

El salario mínimo será consignado en la fracción VI que dice: "El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia".

Quando el General Victoriano Huerta derrocó al Gobierno del señor Madero, continuó la extorsión a los trabajadores

en la misma forma que en épocas anteriores, y aún más, implantó el sistema de "leva" para reclutar a los trabajadores y tratar de sostener su régimen de ignominia. La usurpación fué abatida, pero no fué sino hasta el año de 1915 en el que las agrupaciones obreras existentes, teniendo como centro la Casa del Obrero Mundial, optaron por prestar su franca cooperación a Don Venustiano Carranza, Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, por considerar que garantizaba los intereses de los obreros.

La crisis económica que con motivo de la revolución existía en la República, por la falta de crédito motivada por el papel moneda, que no tenía valor fijo, dió lugar a que las organizaciones obreras se sintieran seriamente afectadas por la depreciación del mismo y tomaron la determinación de solicitar que sus salarios fueran pagados a base de oro.

En abril de 1916 se inició en Veracruz un movimiento que tenía por objeto conseguir el pago de salarios en la forma indicada y en abril del propio año se llevó a cabo en Tampico una huelga general, paralizándose los trabajos en todos los campos petroleros y aún las actividades de la misma ciudad, hasta conseguir que se estableciera un sueldo mínimo de tres pesos oro nacional o su equi

valente en papel moneda.

Los trabajadores de la Ciudad de México, -- con igual objeto declararon un movimiento de huelga el 31 de julio del mismo año, por acuerdo de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal. Se paralizaron las actividades del mismo Distrito y de algunos Estados en vista de que fueron suspendidos todos los trabajos en la Planta de Necaxa, de la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz. Esta huelga no tuvo, como la anterior, efectos inmediatos, pero como el nuevo papel moneda llamado "infalsificable" que acababa -- de lanzarse a la circulación fué rápidamente depreciado, la moneda metálica volvió a la circulación, consiguiéndose con ésto lo que la huelga pretendía.

El Congreso Constituyente de Querétaro, creó los artículos 27 y 123 Constitucionales, estableciendo en este último -- los derechos de los trabajadores del campo y del taller y facultando a los Gobiernos de los Estados para expedir leyes reglamentarias del último de los artículos mencionados y al Congreso de la Unión para reglamentar ese mismo precepto en lo que se refiere al Distrito Federal y Territorios Federales.

El Departamento de Trabajo fué suprimido por el señor Carranza en abril de 1917 dejando las labores de éste a car-

go de la Secretaría de Gobernación y el 25 de diciembre del mismo año don Venustiano Carranza, ya en su carácter de Presidente Constitucional expidió la Ley de Secretarías de Estado, en la que se creaba la Industria, Comercio y Trabajo.

En 1916, el 26 de diciembre se dió lectura al tercer dictamen referente al proyecto del artículo 5o. de la Constitución. Este era el definitivo que a la letra dice:

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial... " (1)

El 28 de diciembre de 1916 el Lic. José Natividad Macías, presentó un proyecto de bases de la legislación sobre trabajo el que más tarde con ligeras modificaciones se convirtió en el artículo 123 único texto positivo que en forma integral ha servido de base a nuestra actual legislación sobre trabajo.

Muchas veces hemos oído que el único patrimonio del trabajador es el salario pero el verdadero patrimonio del trabajador es su energía de trabajo (2) Pero esa energía es entregada a

(1) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1970, pág. 35 y sgtes.

(2) Mario de la Cueva, El salario y la vida obrera, hacia un mejor nivel económico, artículo periodístico publicado en Excelsior, septiembre 8, 1970.

otra persona que es el empleador, produciéndose una dialéctica entre los dos y uno le otorgará un salario que es el elemento que le permitirá conservar su salud y su vida y conducir una existencia humana, -- para ello debe resplandecer el amor por la justicia aunado a una serie de garantías que aseguren la abundancia del salario y su percepción -- efectiva.

La Ley del Trabajo de Veracruz de 1918, el -- Proyecto de la Secretaría de Gobernación de 1928, el Proyecto de Por tes Gil definieron al salario como "la retribución pecuniaria". El pro- yecto de la Secretaría de Industria de 1931 habla únicamente de "retri- bución" y el Congreso Federal no se conforma con la suprema supre- sión del término "pecuniario", y agrega que comprendiéndose en el sa- lario tanto los pagos hechos por cuota diaria como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria.

La idea va a ser llevada a la justicia como el más puro de los valores jurídicos, pero para llevar estas ideas a ca- bo fué necesario que se cambiara la redacción del artículo 85 de la -- Ley de 1931, que decía que el salario se estipularía libremente, idea - que va a ser sustituida por una nueva: " el salario debe ser remunera- dor", pero no decía que debía ser justo, por sobreentenderse ya que

la Constitución está por encima de las normas del Poder Legislativo.

La Comisión que se formó con senadores y diputados explicó que si la energía de trabajo de un hombre es una sola, toda vez que procede de una fuente indivisible, su retribución tiene -- que ser también una, indisoluble, pues si se escinde la retribución, -- ¿no se escinde al mismo tiempo la energía de trabajo? y entonces -- ¿cuál sería la parte de la energía de trabajo que se pagaría en efectivo y cuál la que se retribuiría en especie?

Lo que se desprendería de estas ideas es que -- ha de repercutir favorablemente en el futuro de los trabajadores, y -- consiste en que por ser el salario una retribución unitaria, la determinación del salario diario deberá hacerse siempre tomando en cuenta -- el conjunto de prestaciones y dividiendo su importe entre el número de días que corresponda.

Conforme se fué elaborando el proyecto la Comisión recordó que el artículo 123 en su fracción X prohibió el sistema de trueque con el fin de evitar que las prestaciones en especie pudieran desvirtuar la prohibición constitucional ya que "las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia razonable proporcionadas al monto del salario que se

paga en efectivo".

Otra modificación que se hizo fué el cambio de la fórmula "retribución que debe pagarse por el trabajo" a la de "retribución a cambio del trabajo ordinario". La Ley de 1931 usó el término "trabajo ordinario", pero no lo hizo en la definición del salario, sino al mencionar las prestaciones que lo integran.

La norma de 1931 deja de tener vigencia por la contradicción con el artículo 10. del Convenio de la O.I.T. que define al salario como "la retribución por el trabajo prestado" sin hacer distinción alguna.

Así se impuso el artículo 123 , como un derecho en movimiento perpetuo hacia condiciones de vida mejores para todos los trabajadores.

**CAPITULO II**  
**CONCEPTO DE SALARIO**

**SUMARIO**

- I - Importancia del Problema del Salario.
- II - Acepciones del Vocablo Salario.
- III - Definición de Salario.
- IV - Doctrinas sobre el Salario.
- V - Naturaleza Jurídica del Salario.

## CAPITULO II

### CONCEPTO DE SALARIO

#### I - IMPORTANCIA DEL PROBLEMA DEL SALARIO

La tendencia a obtener mejores beneficios resulta propia de los individuos o de las colectividades, y el problema tiende a resolverse evolutivamente cuando la diferencia entre aquello que se necesita y lo que se obtiene no es demasiado sensible, ya que el hombre es el animal cuyos apetitos aumentan a medida que son satisfechos, nunca se harta.

Cuando el salario es injusto, origina una situación de desasosiego, de incertidumbre, que obliga a unirse a cuantos sufren el mismo problema, provoca la formación de frentes, y en consecuencia la lucha de clases.

Marx ve a la fuerza de trabajo como una mercancía, la cual tiene su valor fijado en el tiempo necesario para producir los medios de subsistencia necesarios para que el trabajador pueda subsistir; pero esta no es mercancía común, es diferente a los más

valiosos objetos, la fuerza de trabajo además de ser un valor tiene la capacidad de crear más valor. El valor que el hombre crea es mayor al valor que ocupó en realizarlo, llegando a crear por su labor más trabajo que lo que la misma fuerza de trabajo vale.

Ese tiempo necesario podría ser tres o cinco horas, las que fueran necesarias para que el trabajador obtuviera el suficiente salario para poder cubrir sus necesidades, las horas restantes el empleador no las paga y se las guarda para su propio beneficio creándose la plusvalía perjudicial para el trabajador ya que no podía acumular riqueza y el capitalista trata de acumular más y más valor no pagado para aumentar su capital. Todo esto redundando en que el capitalista deseoso de enriquecerse explota al proletario a fin de crear más plusvalía, en que desee aumentar la producción de valor más allá del pagado. (1)

Los salarios plantean uno de los problemas más complicados de la Economía y de la Política Social y su trascendencia obedece:

a) al considerable número de personas a que--

(1) Carlos Marx. El Capital, t.I, Vol. II, Edit. Fondo de Cultura Económica, Mexico, pág. 607 y sgtes.

nes interesa;

b) a la condición económica de esas personas, para quienes el salario es vital;

c) a las relaciones del problema del salario con otros capitales problemas ;

d) el de la paz social, por las reivindicaciones sociales que pueden reducirse a una sola; eliminación de los salarios;

e) a las mismas dificultades que implica la solución del problema del salario;

El salario ha de satisfacer no sólo las necesidades puramente personales del trabajador, sino las de su familia; gana terreno en las legislaciones modernas la tesis de conceder al trabajador una mayor retribución a medida que aumentan sus necesidades familiares, aumento que lógicamente se determina en razón al número de componentes de su familia . ( 1 )

## II - ACEPCIONES DEL VOCABLO SALARIO

Habitualmente se utiliza la voz salario para --

( 1 ) Miguel Hernáiz Marquez, Tratado Elemental de Derecho del -- Trabajo, Instituto de Estudios Políticos , Madrid 1955, pág. 308.

designar la remuneración que el trabajador percibe, como ya hemos dicho, por su trabajo pero a pesar de ello hay muchas otras acepciones que nos menciona Casares para el mismo término pero que no son tan usuales, tales como haber, dietas, sobresueldos, sobre pagas, semana, quincena, mensualidad, mesada, aniaga, acostamiento, misión situación, anata, regalía, provecho y muchas más. (1)

Además hay otras que se aproximan bastante más como son sueldo, soldada, emolumentos, estipendio, honorarios, jornal, paga.

Barcia en su Diccionario etimológico define el sueldo como la cantidad que el Estado paga a sus empleados, y viene del vocablo francés *soulde*, hoy *sou*, de donde derivan las palabras soldado y soldada.

Estipendio es la cantidad estipulada de antemano por un trabajo cualquiera, derivada de *stare* y de *pondus*, estar o atenerse al peso a la cantidad convenida para el pago.

Emolumentos es lo que aumenta nuestro haber

(1) Cit. por Guillermo Cabanellas, Ciencias Jurídicas y Sociales, - Organó de Divulgación Científica de la Asociación de Estudiantes de Derecho de la Universidad de El Salvador, Tomo IX, Enero - Junio de 1964, pág. 57.

y lo que hace crecer nuestros bienes expresando la idea de sobresueldo.

Honorarios es como el salario distinguido, honroso, que se dá a los profesionales académicos por sus trabajos particulares.

Genéricamente el objeto de nuestro estudio se puede designar con las expresiones: salario, remuneración o retribución . ( 1 )

Las expresiones como jornal, sueldo, comisión gratificación, etc., las reservamos para designar ciertas formas específicas de salario, remuneración o retribución . En este estudio nos concretizaremos a usar los términos salario, remuneración o retribución como un mismo concepto.

No debemos olvidar hacer notar la diferencia existente entre las palabras "salario" y "sueldo", el salario podemos afirmar de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, es el ingreso total que obtiene el trabajador como retribución por sus servicios, y el sueldo es la cuota asignada en el tabulador como pago en efectivo al -

( 1 ) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1970, pág. 291.

trabajador por su labor normal.

Así, el salario comprende, además del sueldo, tabular, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador a cambio de su trabajo.

El sueldo tabular, tiene la característica de fijez y se calcula mensualmente por hora-mes.

Estos conceptos han sido empleados en una u otra forma originando controversias, para ello la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha intervenido diciendo que debe estarse a lo que las partes contratantes hubieran pactado con anterioridad ya que se trata de prestaciones supraleales, aunque en realidad si se emplea la palabra "sueldo" se referirá al establecido en el tabulador mensual, sin adicionarle ninguna de las prestaciones, y cuando se trata de salario debemos pensar en el sueldo mas las prestaciones de que deba tener derecho el trabajador, como por ejemplo: aguinaldo, gratificaciones por antigüedad, etc.

En la práctica el salario generalmente no pasa de un mes, esto es en relación a las necesidades vitales del trabajador, pues este no solo necesita la retribución en términos generales,

para vivir, sino que la va necesitando en periodos relativamente cortos.

"ART. - 88 .- Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores."

El sueldo. Cuando se elige como unidad de medida al mes, ( el uso consagrado por la legislación y la jurisprudencia, como se verá luego), quiere que se considere como tal el "mes calendárico" y no un número determinado de días. (1)

Esto hace que un salario no varíe porque un mes tenga mayor o menor número de días laborables que otro. Sólo se reduce la remuneración mensual, además de los casos de suspensión, cuando el trabajador deja de cumplir el trabajo durante todo o parte de algunos de los días laborables del mes sin causa que justifique el pago del salario durante su ausencia por enfermedad, vacaciones, días feriados, pagos, etc.

### III - DEFINICION DE SALARIO

En su acepción más amplia, la palabra salario se utiliza para indicar la remuneración que recibe una persona por su

(1) Treinta días.

trabajo, se incluyen en ella tanto los jornales como los sueldos, honorarios, etc.

Desde el aspecto político social, el salario se define como "las retribuciones que el trabajador percibe por su trabajo", constituye la forma de recompensar a una persona la actividad que realiza en su provecho, es el medio técnico de que se vale el hombre para utilizar la fuerza y la destreza, la habilidad y la inteligencia de otros hombres. ( 1 )

Gide dice: que el salario viene a ser toda renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre, a cambio de su trabajo. ( 2 )

Forú da una definición más exacta: el salario es "toda remuneración de un trabajo efectuado o de un servicio prestado por un trabajador, ya sea calculado por tiempo, por unidades de producción o de otro modo". ( 3 )

La única fuente de ingreso del trabajador es -

( 1 ) Eugenio Pérez Botija, Salarios, Madrid, 1944, pág. 8.

( 2 ) Charles Gide. Curso de Economía Política, Buenos Aires, 1944, pág. 662.

( 3 ) Guillermo Cabanellas, Contrato de Trabajo, Vol. II, Edit. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1963, pág. 324.

el salario, ya que es una forma de remuneración del servicio prestado y que satisface las necesidades alimenticias, culturales y del placer tanto del trabajador como de su familia, generalmente la remuneración no es compensatoria del trabajo desarrollado, constituyéndose la plusvalía y por lo tanto el régimen de explotación del hombre por el hombre. ( 1 )

El salario tiene una función eminentemente social, ya que está destinado al sustento del trabajador y de su familia y eleva el nivel de vida de los mismos.

El maestro emérito de la U.N.A.M., Mario de la Cueva en su artículo publicado intitulado "El Contrato Proteje a Todos", ( 2 ) expresa que en la fijación colectiva de las condiciones de trabajo se da otra bella aplicación del principio de igualdad de todos los seres humanos; la fracción VII de la declaración de los derechos expresa que "para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

La Nueva Ley dice que el salario es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por concepto de su traba-

( 1 ) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1970, pág. 291.

( 2 ) Periódico Excelsior, 23 de marzo de 1971.

jo, y el cual se integra con todas las prestaciones en efectivo, en especie y servicios que se entreguen o presten a cada trabajador. ( 1 )

El principio de igualdad consiste en la equivalencia entre dos términos: trabajo y salario o prestaciones, que no obstante ser distintos constituyen una unidad, pues el primero es la causa y el segundo el efecto consecuente, vinculación de la que a su vez se desprende que todas las prestaciones, cualquiera que sea su naturaleza, que se entreguen a un trabajador por su trabajo, deben cubrirse también a quien rinda un trabajo igual.

Pla Rodríguez lo define como el conjunto de ventajas económicas normales y permanentes que obtiene el trabajador como consecuencia de la labor prestada, en virtud de una relación de trabajo" ( 2 )

Ihering habla de salario en un sentido más amplio, no sólo el precio del trabajo, sino también el precio de la venta, los alquileres, los intereses del dinero. ( 3 )

Henry George dice que: "el salario consiste -

( 1 ) Artículos 82 y 84.

( 2 ) El salario en Uruguay, Montevideo, 1956, t. II, pág. 12.

( 3 ) El fin en el Derecho, Buenos Aires, 1945, pág. 68 y 69, cit. por Cabanellas, pág. 324.

en la retribución dada a una persona por su trabajo manual, o bien -- aquella parte del producto obtenido por el trabajador." ( 1 )

Rouast: al respecto dice que el salario es el "precio que el patrono se obliga a entregar al obrero, o empleado, a cambio del trabajo suministrado por éste".( 2 )

Para Colitti y Feito el salario es "la contra-- prestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la pres-- tación de su fuerza de trabajo a la empresa, sea aquella total o par-- cialmente en metálico o en especie." ( 3 )

Guillermo Cabanellas dice: " Toda suma que por cualquier concepto reciba el trabajador, con motivo de la presta-- ción de sus servicios, integra su salario siempre que tenga su origen en el contrato de trabajo y que se traduzca en un beneficio material" ( 4 )

Considero que es necesario diferenciar los - vocablos, remuneración y salario, para poder, de esta manera, dedu

( 1 ) Guillermo Cabanellas, ob. cit.

( 2 ) Guillermo Cabanellas, ob. cit. pág. 324.

( 3 ) Régimen Legal de los Salarios, Buenos Aires, 1946, pág. 9.

( 4 ) Guillermo Cabanellas, ob. , cit. , pág. 417. Cfr. Cám. Nal. del -- Trabajo, Salario, Sentencia del 16-XI-1954, en "Derecho del Tra-- bajo", t. XV, pág. 559, "Gaceta del Trabajo", t. 32, pág. 334; - en la Ley, t. 78, pág. 627.

cir de ello que en todo contrato de trabajo debe existir necesariamente una estipulación en dinero, como equitativa compensación de la labor intelectual o material ejecutada por un individuo a favor de otro -- que la aprovecha, esto no impide que esa remuneración por regla general pactada en dinero, se convenga en especie u otras prestaciones conducentes, a satisfacer la necesidad del trabajador y que representan -- para éste una justa compensación de sus servicios.

El salario tiene una función eminentemente social, pues está destinado al sustento del trabajador y de su familia; es la remuneración de la prestación de servicios que nunca equivale a la compensación real que corresponde al trabajador, lo que origina la -- plusvalía. A esto se debe la lucha de los trabajadores para la reivindicación del derecho a obtener el pago real que les pertenece por el trabajo realizado. Tal es el origen del llamado "salario diferido" que en el fondo no es más que una reivindicación de parte del trabajador no remunerado, como ocurre en los casos de jubilaciones, primas por -- antigüedad y otras prestaciones legales o contractuales. (1)

(1) José Marthins Catharino, Tratado Jurídico do Salario, Río de Janeiro, Sao Paolo, 1951, pág. 17/21. Para la terminología Castellana, Eugenio Pérez Botija, Salarios, Madrid, 1944, pág. 6. Nota 1.

Por lo tanto, la retribución o salario es la consecuencia necesaria que deriva del hecho de la prestación de un servicio. (1) Hacemos referencia al artículo 3o. en su primer párrafo, de la multicitada Ley que define al trabajo como un derecho y un deber sociales. No es artículo de Comercio, exige respeto para sus libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y el nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

De esto podemos deducir que lo que se refiere a trabajo es el que se desarrolla en el lugar donde se presta un servicio, pero ¿que si por un momento en un día no se está prestando ese servicio, el trabajador no tendrá derecho a esa retribución? Consideramos que no todo el tiempo, para que sea pagada esa retribución debe ser consecuencia necesaria de la prestación de un servicio ya que hay lapsos en todo centro de trabajo en los que no hay necesidad de requerir el servicio de determinado trabajador, o sea que puede estar simplemente a disposición del patrón aunque por el momento no esté prestando el servicio.

El trabajador, en la antigua Ley está denomi-

(1) Mario de la Cueva, ob. cit., pág. 642.

nado como la persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo modificada esta denominación en el artículo 8o. de la Ley actual que nos dice que "trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado", pudiendo marcar la diferencia en que ahora ya no solamente es por un contrato sino simplemente es una prestación de servicio.

La relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que lo origine es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona a cambio del pago de un salario, existiendo el contrato por la relación entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

#### IV - DOCTRINAS SOBRE EL SALARIO

La ciencia económica estudia el salario dentro de uno de los factores de la producción, el trabajo, pero considerado éste específicamente como trabajo subordinado y al producto del trabajo individual se le denomina beneficio ya que sus características no son iguales a las del salario, aquél no se fija contractualmen

te y su rédito se presenta como residuo después de que la empresa ha repartido su recaudación total entre aquellos que ofrecieron capital y aquellos que ofrecieron trabajo . ( 1 )

Para el economista, el salario es fundamentalmente el precio del trabajo subordinado. Un precio, sin duda, con características muy especiales, pues no es posible admitir, por razones de carácter ético, que su formación quede librada pura y exclusivamente al libre choque de la oferta y la demanda.

Los economistas, han distinguido la situación que se presenta debido al precio especial de salarios en dos:

- a) en un régimen de trabajo no organizado, y
- b) en un régimen de organización sindical.

En el primero la oferta de trabajo ofrece la particularidad de no seguir en todos los casos las variaciones del precio, aumentando cuando éste sube y disminuyendo cuando éste baja. Por el contrario tiende a aumentar cuando el precio disminuye por debajo del suficiente, para cubrir las necesidades esenciales del trabajador, y disminuye a medida que aumenta, hasta igualar y superar el nivel necesario para la subsistencia, sin embargo, por encima de ---

( 1 ) Francesco Vito, Economía Política, Trad. Esp. de Carlos Humberto Núñez, Madrid, 1961, pág. 417.

cierto nivel, la oferta vuelve a aumentar rápidamente, la curva de la oferta de trabajo, en régimen sin organización sindical dibuja una "S"

( 1 )

Esto origina que los empleadores hagan un monopolio por la resistencia contractual de los trabajadores ( 2 ),

Segundo, por este motivo los trabajadores -- buscan un régimen sindicalizado para crear una mayor aptitud contractual, formándose un sistema de monopolio bilateral, o sea de lucha entre un monopolio de oferta ( sindicatos obreros ) y un monopolio de demanda ( organizaciones patronales ) . ( 3 )

Como el acuerdo que motiva el contrato y asegura su función económica consiste en el intercambio de bienes de cada una de las partes, valorando convenientemente a juicio de éstas en la faz precontractual, no pueden reclamarse salarios correspondientes a una categoría y a funciones que no se ejercieron ( 4 ) ya que esta

( 1 ) Francesco Vito, ob. cit. , pág. 475 y sgtes.

( 2 ) Francesco Vito, ob. cit. , pág. 478 y sgtes.

( 3 ) Francesco Vito, ob. cit. , pág. 480 y sgtes.

( 4 ) Cámara Nal. del Trabajo, Sala V. , 20 de julio de 1962.

retribución está expresada en la ley como la que es pagada por el empleador al trabajador por su trabajo el cual está ya especificado en el momento de contratar las partes.

Ahora analizaremos una de las más importantes doctrinas que se han elaborado sobre nuestro tema:

#### A - TEORIA DE LA SUBSISTENCIA

Esta primera teoría afirma que "el salario es igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar o vestir al trabajador y su familia". ( 1 )

Adam Smith pensaba que un esclavo le costaba más a su amo que si empleara a un trabajador libre, ya que administra mejor sus consumos que un capataz de esclavos y probablemente trabaja más eficazmente. ( 2 )

Según esta teoría, el salario nominal deberá variar según aumente o disminuya el precio de las cosas necesarias para la subsistencia del trabajador y su familia.

En términos generales aunque suba o baje el

( 1 ) Francesco Vito, ob. cit., pág. 475 y 476.

( 2 ) Maurice Dobb, Salarios, Edit. Fondo de Cultura Económica, México, Buenos Aires, 1965, pág. 71.

salario nominal, el real no varía, el cual consiste siempre en el conjunto de bienes para subsistir. Si el salario se aumentara sería temporalmente por una situación económica buena de la empresa, ya que si fuera permanente vendría una superpoblación de trabajadores porque las familias crecerían y si se mantuvieran vendría el desempleo, y los miembros de las familias disminuirían por no nacimientos o por muertes producidas por falta de asistencia en todos sentidos, produciendo una baja en la oferta y por otra parte de los empleadores una demanda trayendo como consecuencia la implantación de mayores salarios. Esta teoría es pesimista en cuanto al aumento de salario.

#### B - TEORIA DE MARX

Para Carlos Marx en el régimen capitalista el patrón se adueñaba de la plusvalía, es decir del valor creado por el obrero con su trabajo. El patrón paga al trabajador lo mínimo necesario para que pueda éste subsistir y estar en condiciones de prestar sus servicios. La diferencia entre lo que el patrón le paga al obrero y lo que aquél se reserva, que es el valor que crea el trabajador, es lo que se llama plusvalía.

Así el patrón es un explotador porque nunca paga el valor que crea el trabajador, que es el único que puede crear valor. De esta manera el salario va a ser siempre injusto. Conforme se va desarrollando el proceso de proletarianización creciente y de

concentración de capital, que crea el ejército de reserva, los salarios siguen bajando pues la oferta de mano de obra es cada día más amplia por lo tanto el precio es también más bajo, pero sin que impida que el obrero esté en condiciones de seguir trabajando.

### C - TEORIA DEL FONDO DEL SALARIO

Esta atiende a los factores que influyen sobre la demanda de trabajadores, la cual resulta determinada por el monto del capital dispuesto a ser consumido en el pago de salarios.

Dobb dice: que el capital era considerado como simple anticipo de salarios a los trabajadores, esto es, como una suma destinada a salarios para comprar fuerza antes de que el producto fuera terminado y vendido. (1)

### D - TEORIA DE LA PRODUCTIVIDAD MARGINAL

Se dice que la "demanda de brazos depende de la actividad industrial y ésta depende a su vez de las esperanzas de los contratistas mucho más que de la suma que tengan en caja o de la que puedan disponer en casa del banquero pues el pseudo fondo de sala

(1) Maurice Dobb, ob. cit., pág. 76.

rios no es otra cosa". ( 1 ) Por eso, "en lugar de un fondo rígido que sólo podría aumentarse lentamente con el incremento del producto excedente, se comenzó a considerar el capital circulante como una cantidad, rápidamente variable, que se dilataba o contraía según que la clase inversora creyera más atractivo invertir para obtener una utilidad futura que gastarlo en un goce presente". ( 2 )

Según esta teoría, los salarios se determinan por la producción marginal que puedan obtener.

El ingreso medio puede aumentar allí, donde el progreso de la producción supere el aumento de la población que es lo que viene sucediendo en los países desarrollados. ( 3 )

La productividad consiste en la disminución del tiempo de la elaboración de un producto por el empleo de mejores técnicas, maquinarias, etc.

En el capitalismo ortodoxo, en aceptación del principio de la utilidad marginal, los salarios podrán aumentarse en atención, más que a la necesidad del obrero, a la utilidad que pueda recibir el patrón. A mayor utilidad del obrero mayor salario.

Por supuesto el salario podrá ser tan escueto que impida al trabajador cubrir sus necesidades primarias pues si fuera así no estaría en condiciones de trabajar.

( 1 ) Maurice Dobb., ob. cit. pág. 78.

( 2 ) Maurice Dobb., ob. cit. pág. 79.

( 3 ) ¿Porqué trabajamos? Trad. español de Mireya Reilley de Fayard, Buenos Aires, 1960, pág. 39 y 40, cit. por Cabanellas, ob. cit.

## E - TEORIA DEL SALARIO NATURAL

El punto de vista de Roberto Malthus sirvió a David Ricardo para formular su teoría del salario natural. Este último estableció su ley de salario diciendo que el trabajador no puede -- ganar a la larga, más que el mínimo para su existencia, o sea lo nece sario para vivir con estrechez él y su familia, pues si gana menos , - perecerá poco a poco la población obrera ya que irán muriendo de ham bre los trabajadores o sus hijos, y la reducción en la oferta de fuerza de trabajo aumentará y según estadísticas también el número de matri monios y de nacimientos, y el aumento de la oferta de brazos ocasionará la baja del salario. (1)

## F - TEORIA DE LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO

Esta teoría, enunciada por el economista Fran cisco Walker, en su obra "El problema del salario" (2) asimila la ta sa del salario y la del precio del costo de la vida obrera. Se sostiene que el valor del trabajo no puede ser equiparado al valor de una mer-

(1) Guillermo Cabanellas, Ciencias Jurídicas y Sociales, Organo de Divulgación Científica de la Asociación de Estudiantes de Derecho de la Universidad de El Salvador, Tomo IX. Enero-Junio, 1964, - pág. 61.

(2) Guillermo Cabanellas, ob. cit.

cancia sometida únicamente a la ley de la oferta y la demanda, bajo la acción de la competencia. El trabajo no constituye una mercadería cualquiera, sino un instrumento de producción, por lo cual el valor del trabajo depende sobre todo de su productividad. La retribución del trabajador debe ser proporcional a la productividad del obrero que suministra su trabajo.

De acuerdo con esta teoría al trabajador no se le considera como una máquina, ni al trabajo como mercancía, sino como agente o instrumento de producción. Para ello, el precio del trabajo es el del rendimiento del trabajador produciendo a medida que la producción aumenta un mayor salario que perciba.

#### G - TEORIA DEL SALARIO POLITICO

La teoría del salario político elaborada por algunos economistas, considera que el salario no constituye el simple resultado de factores económicos, acuerdos individuales o colectivos entre los representantes de dichos factores; sino que debe ser fijado por el Estado, con objeto de servir de medio para el cumplimiento de los fines de interés general. Pérez Botija señala que los salarios políticos requieren una acción del Estado que "busca el bienestar de todos

concebido no con el criterio simplista y rudimentario del beneplácito de la mayoría, sino que tutela los intereses de la nación estructurada en un todo orgánico e integral, debiéndose proteger a los ciudadanos en la medida que coadyuven ellos a la prosperidad general". (1)

Acerca de esta teoría se han suscitado varias críticas (2) tales como la formulada por Paccaud, al decir: "El voto del Parlamento, por su sola fuerza, no puede dar al salario un carácter fijo y establece; pues las relaciones necesarias entre patronos y obreros, que derivan de la naturaleza del contrato de trabajo, escapan a toda fijación previa y son esencialmente variables y contingentes, al tenor de la ley de la oferta y la demanda, de las necesidades de la industria y de los patronos y de la capacidad especial de los trabajadores". Otra de las críticas es la de Splenger quien ha hecho la disección del llamado salario político diciendo que: "en casi todas las naciones blancas ha habido, a principios del siglo, y más claramente que en ninguna otra en Alemania desde 1918, al lado del gobierno constitucional un gobierno accesorio ilegal, pero poderoso, de las asociaciones obreras de toda clase; uno de cuyos principales cometidos era fo

(1) Eugenio Pérez Botija, ob. cit.

(2) Eugenio Pérez Botija, ob. cit.

mentar una pasión a sus electores con salario y comprar, a los poderes burgueses, el derecho a ello con el permiso de gobernar. El estado de ánimo de los obreros, manejados por los jefes de partido, habían llegado a ser decisivos en todo cuanto los gobiernos parlamentarios se atrevían a resolver. Así nació el hecho de los salarios políticos, para los cuales no había ya límites económicos ni naturales. Los salarios tipos que el Estado estaba obligado a proteger eran fijados por el partido, no calculados por la economía; y la soberanía de las asociaciones obreras, en esta cuestión de salarios se convirtió en un derecho que ningún partido ni gobierno burgués se atrevía a herir y ni siquiera a poner en duda. El salario político muy pronto rebasó el valor total del trabajo.

Así hemos visto y analizado varias teorías que se refieren al salario en su aspecto de la forma en que se debe establecer el monto del mismo.

## V - NATURALEZA JURIDICA DEL SALARIO

Como el salario es una contraprestación del trabajo esta resulta de un contrato de trabajo a título oneroso, su esti-

pulación es lo que debe pagar un patrón al trabajador. ( 1 ) Pagar un salario es obligación fundamental del patrón. Es una forma de remunerar el trabajo, un cambio de prestaciones que se producen entre el trabajador y el valor que este representa; el trabajo conduce a un resultado y este pertenece a quien lo realiza.

El salario se debe por el hecho de que el trabajador esté a disposición de la empresa, y no por el resultado de la actividad profesional del trabajador o de su esfuerzo.

Hay un principio que exige que no tenga retribución inferior un trabajador de igual valor que otro, más no la relación al valor del trabajo en sí, sino en consideración al sexo, a la nacionalidad, a la raza, a la religión del trabajador. Esta tesis está inspirada en razones de justicia pero cuya administración resulta más difícil como valorar la igualdad en las prestaciones.

David Ricardo dice que: "el precio natural del trabajo es el que dé a los obreros en general los medios de subsisten

( 1 ) Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, Artículo - 1837, "Es contrato oneroso aquél en que se estipulan provechos y gravámenes recíprocos; ...; "artículo 1838, "El contrato oneroso es conmutativo cuando las prestaciones que se deben las partes -- son ciertas desde que se celebra el contrato, de tal suerte que --- ellas pueden apreciar inmediatamente el beneficio o la pérdida que les cause éste..."

cia y perpetuar su especie, sin crecimiento ni disminución. ( 1 ) Cuando las partes nada hayan previsto sobre el salario, o la remuneración que debe aplicarse, la norma consiste en que se regule por los usos o costumbres para la misma actividad profesional.

Se considera la posibilidad de aplicar, por analogía, en el caso de que no exista convenio particular sobre la actividad que corresponda, aquél convenio que por su similitud esté más próximo a la actividad profesional de que se trata. A juicio de Cabanellas, esto no es posible, y constituye, agrega este autor, un grave error fijar remuneración por analogía con otras actividades, cuando sólo son en parte semejantes.

( 1 ) En tal sentido se expresa Belella, Lecciones de Legislación del Contrato de Trabajo, Madrid, 1933, pág. 7, citado por Guillermo Cabanellas, ob. cit.

## CAPITULO III

### CLASIFICACION DEL SALARIO

#### SUMARIO

- I - Atendiendo a su Fijación.
- II - Atendiendo a la medida del Salario.
- III - Atendiendo al tipo de Retribución.
- IV - Atendiendo al plazo para su Pago.
- V - Atendiendo al Rendimiento.

## CAPITULO III

### CLASIFICACION DEL SALARIO

#### I ATENDIENDO A SU FIJACION

La Nueva Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 83 la manera en que ha de fijarse el salario. De este precepto se desprende que la retribución que recibe el trabajador por su trabajo se puede establecer respecto a la forma de fijación, de la siguiente manera :

- A.- Salario por unidad de tiempo;
- B.- Salario por unidad de obra o a destajo;
- C.- Salario a comisión; y
- D.- Salario a precio alzado.

Tradicionalmente se ha distinguido entre -

salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra, conocido este último también con el nombre de salario a destajo.

#### A ) SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO

El salario denominado por unidad de tiempo se calcula atendiendo al tiempo o sea, la jornada diaria de trabajo, semanal o mensual, independientemente, se considerarán estos factores, del resultado que se obtenga del trabajo.

#### B) SALARIO A DESTAJO

El salario por unidad de obra o a destajo se toma en cuenta considerando, de manera principal, el resultado del trabajo.

En el artículo 83, de la legislación laboral en su segundo párrafo nos menciona lo siguiente:

"... Cuando el salario se fija por unidad de obra además de especificarse la naturaleza de esta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que su

fra la herramienta como consecuencia del trabajo".

Cuando las partes van a contratar sobre un -- trabajo por unidad de obra, convenirán las especificaciones del mismo, es decir se fijará el salario, las especificaciones de la obra, el número, etc., para evitar de esta manera conflictos que puedan sobrevenir posteriormente.

Los conceptos unidad de tiempo y unidad de -- obra durante mucho tiempo fueron confundidos con el contrato de prestación de servicios, conocido también con la denominación de contrato de trabajo, o arrendamiento de obra, o contrato de empresa, destruyéndose esta confusión cuando la ley distinguió uno de otro. La confusión en la doctrina extranjera no ha desaparecido del todo, y es únicamente el derecho mexicano el que vino a precisar la diferencia entre los contratos reduciendo las dos formas de salario a dos especies del mismo contrato: contrato de trabajo por unidad de tiempo y contrato -- de trabajo por unidad de obra; frente a estas dos especies, nuestro derecho colocó el contrato de obra a precio alzado, regido en el Código Civil para el Distrito y Territorios Federales. ( 1 )

- ( 1 ) Artículo 2616. - El contrato de obras a precio alzado, cuando el -- empresario dirige la obra y pone los materiales, se sujetará a -- las reglas siguientes. Art. 2617. - Todo el riesgo de la obra correrá a cargo del empresario hasta el acto de la entrega, a no -- ser que hubiere morosidad de parte del dueño de la obra en reci -- birla o convenio expreso en contrario. Art. 2625. - El precio de -- la obra se pagará al entregarse ésta, salvo convenio en contrario.

Como consecuencia de esto podemos decir que todos los contratos de prestación de servicios son contratos de trabajo, y por lo tanto, regidos por la legislación laboral.

Adam Smith en su obra "La Riqueza de las Naciones" critica, como muchos otros, al salario por unidad de obra diciendo: "... es agotador y perturba seriamente la salud...", fundamentándose en que el trabajador, deseoso de ganar más se exigía a sí mismo, producir más. ( 1 )

Marx en su crítica a este tipo de salarios nos dice en el siglo pasado, lo siguiente: "... este sistema, mejor que cualquier otro, se prestaba a la explotación de los trabajadores. En el salario por unidad de obra se fija generalmente una remuneración la que reciben los obreros que trabajan por unidad de tiempo; es una forma de retribución que obliga al trabajador a una mayor rapidez en su actividad y a un mayor desgaste de energías". ( 2 )

Entre los economistas también surgen críticas como la de Maurice Dobb quien dice que la tarifa por unidad de -

( 1 ) Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1958.

( 2 ) Editorial Fondo de Cultura Económica, El Capital, México.

una hora, obtendrá un salario de diez, pero si en la misma unidad - hora produce doce piezas, su retribución será de doce, trayendo como consecuencia más desgaste personal, aunque va a percibir una mayor ganancia. (1)

Aceptamos las críticas al salario por unidad de obra, sus efectos han sido particularmente penosos en el trabajo a domicilio, reconocemos también que los trabajadores, en términos generales, están opuestos a este sistema pero lo admiten únicamente en ciertos trabajos en que parece indispensable la percepción de cierta cantidad. Es urgente la búsqueda de una reglamentación que permita evitar los inconvenientes que se han apuntado y en ellos radica uno de los propósitos del derecho del trabajo.

### C) SALARIO A COMISION

La extensión del derecho del trabajo a grupos de trabajadores distintos del obrero y del empleado de comercio, obligó a considerar nuevas formas de salario entre las que cabe mencionar el salario a comisión.

En un análisis que se hizo de la Ley Francesa

(1) "Salarios", edit. Fondo de Cultura Económica, México-Buenos Aires.

el 18 de julio de 1937 se firmó en la misma el salario a comisión excluía la posibilidad de una relación de trabajo y que esa forma de retribución correspondía, exclusivamente, al mandato, y agrega que después de la ley de 1937 ha sido indispensable aceptarla como una forma de salario a dicha comisión.

La comisión es una forma del salario que consiste en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realiza para la empresa a la que presta sus servicios. El resultado por el cual se cuenta la comisión puede ser la simple concertación del negocio. ( 1 )

La comisión que corresponda deberá calcularse sobre los ingresos ( efectivos ) obtenidos por el empleado. Viene a ser, rigurosamente una comisión sobre los ingresos. ( 2 )

También se habla de comisiones indirectas que son las que puede ganar el empleado cuya tarea consiste en gestionar-

( 1 ) Mario L. Deveali , Tratado del Derecho del Trabajo, t. II, Edit. La Ley, Buenos Aires, 1974, pág. 410, " que sólo constituye un ingreso meramente posible el derecho de un contratante al valor prometido por el otro. Ley Argentina, 14.546, artículos 5o. incisos: a, b, y c, 12, la concertación y el ingreso de su valor (por el cumplimiento del negocio) o la obtención de este ingreso (caso de cobradores).

( 2 ) Mario L. Deveali, ob. cit., pág. 410.

negocios con relación a operaciones en las cuales no ha intervenido, - pero que hayan sido concertadas con un cliente atendido por él, o de su "zona o lista", si una norma imperativa no impusiera el pago, su derecho a ellas dependería de lo ajustado entre las partes, como sucede, en principio, en todo lo relativo a la determinación de la remuneración (art. 1627 del Código Civil Argentino). El derecho a ellas debería ser probado por quien invocara que habían sido ajustadas, expresa o tácitamente.

La Jurisprudencia sobre este tipo de salario nos dice en su Tesis No. 431. - EMPLEADOS A COMISION, CUANDO SON TRABAJADORES. - Cuando en el contrato celebrado por una empresa mercantil y uno de sus empleados, se establece, como base para la remuneración, un tanto por ciento determinado sobre las operaciones que el empleado realice, y se estatuye que la persona debe -- emplear todo su tiempo en atender a los intereses del patrón con --- quien contrata y se le prohíben otra clase de actividades, es incuestionable que el contrato reviste características de un verdadero contrato de trabajo, máxime si al mismo se le dá duración o plazo fijo".

#### D) SALARIO A PRECIO ALZADO

Este tipo de salario denominado a precio alza

do es el que se fija en los casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable para la ejecución o construcción de una obra y a cambio de la cual se les paga una cantidad global.

El derecho mexicano, ofrece ventajas que no existen en otras legislaciones como la posibilidad de intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

## II ATENDIENDO A LA MEDIDA DEL SALARIO

En este punto veremos las medidas fundamentales que más se utilizan para la computación:

### A) POR UNIDAD DE TIEMPO

Este salario es medido por unidades de tiempo cuando se le computa por horas, por días, o por meses.

### B) POR UNIDAD DE RESULTADO

A éste se le mide cuando el cómputo se hace en proporción a determinado número de piezas producidas, a determinada extensión, al valor económico de una operación, a la ganancia.

Aún en el caso del aguinaldo legal, denominado también sueldo anual complementario el cual es una remuneración que se computa por el monto de otras remuneraciones, hay una referencia última a esas dos unidades de cuenta, según las cuales se han calculado las remuneraciones de cuyo monto depende el aguinaldo. -- También en las gratificaciones habituales y liquidadas, con criterio uniforme, habrá de recurrirse a alguno de estos tipos de medida; y en las gratificaciones ocasionales y no fijas se tendrá, normalmente, en cuenta algún resultado propio o de la empresa como sería por ejemplo una ganancia especial, o de los empleados, ya sea éste realizado por mérito o asiduidad, entre otros motivos.

Se le llama en términos generales al salario por tiempo aquél que se cómputa o mide por unidades de tiempo. Las más usuales son el mes, el día y la hora. Al salario computado por mes se le suele llamar "sueldo", a veces ésta palabra también se usa como sinónimo de "salario". Al que se computa por día o por hora se le denomina usualmente "jornal".

No debe confundirse, de todos modos, la unidad de tiempo elegido por el cómputo de la remuneración con el plazo

en que ésta se hace exigible.

La unidad de tiempo es simple y exclusiva--  
mente la medida elegida para computar el salario ( 1 )

No debe pensarse que el salario medido por -  
tiempo sólo se gana al cumplirse un período de servicios igual, por -  
ejemplo cuando un trabajador es despedido a mitad de mes se le deben  
pagar los días que han transcurrido de dicho mes.

El jornal que es denominado por la unidad de  
tiempo día, también puede ser llamado horario, siendo la duración -  
de la jornada máxima de trabajo permitida por la ley o la menor con-  
venida por las partes; ( 2 ) la hora se toma en sentido usual.

Una consecuencia del trabajo a jornal es que -  
cobra menos en los meses más cortos y más en los meses más lar--  
gos, en el supuesto de que hubiese trabajado todos los días del mes.

Se han establecido diversas críticas al salario  
por tiempo, de las cuales podemos deducir algunas ventajas e inconve-  
nientes del mismo:

( 1 ) Mario L. Deveali, ob. cit., pág. 388.

( 2 ) En la legislación mexicana la jornada máxima diurna es de ocho  
horas, la nocturna de siete y la mixta de siete y media, según el  
artículo 61 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Como ventaja indudable existe la sencillez -- en su liquidación, ya que su pago usualmente es inmediato a la realización del trabajo. Desde el punto de vista del trabajador este sistema tiene la ventaja de darle una mayor seguridad en la obtención de determinada ganancia dentro de su capacidad laboral diaria. Como -- consecuencia de esto último podemos captar la desventaja de que por el deseo del trabajador de percibir mayor ganancia trabaja más produciéndole un desgaste físico natural . ( 1 )

### III ATENDIENDO AL TIPO DE RETRIBUCION

Conviene examinar algunas de las especies de salario usuales , porque cada una de ellas plantea algunos problemas de características que han debido estudiar la doctrina y la jurisprudencia. Podríamos dividir el salario de acuerdo con su retribución -- en :

#### A) Salario monetario y en especie.

Se podrá pensar que la división más general -- del salario debería hacerse según las tradicionales 3 clases de presta

( 1 ) Eugenio Pérez Botija, Salarios, Madrid, 1944, pág. 115. Nota. -- En este sentido el autor hace referencia a que se gana o se pier -- de en proporción directa al tiempo trabajado o dejado de traba -- jar respectivamente.

ciones : dar, hacer y no hacer. Ello, no es así, por la razón de que los casos en que el salario puede consistir en un hacer y en un no hacer del empleado, son excepcionales, entre estos casos está la remuneración que consiste en la llamada "ocasión de ganancia" porque el empleador, al dar ocupación al empleado le está permitiendo apropiarse de ciertas sumas que terceras personas le entregan voluntaria y -- en ocasiones obligatoriamente ( 1 ), la regla es que el salario consista en un dar.

Entre las obligaciones de dar tiene una relevante importancia las que consisten en dar sumas de dinero, porque éste no sólo mide el valor de todos los demás bienes, sino que es el instrumento de cambio universal. Esto tiene especialísima importancia en el caso del salario, porque dependiendo normalmente el trabajador de él para su subsistencia, sólo el que se le paga en dinero deja completamente a salvo su libertad de elección de su consumo personal. En México, en la época de Don Porfirio Díaz, existían las llamadas tiendas de raya que consistían en que cada patrón pagaba a su trabajador con vale que podía canjear por las mercancías que necesitaba en dicha tienda, trayendo como consecuencia un freno a la libertad económica del empleado, convirtiendo al trabajador en un esclavo de

( 1 ) El ejemplo más conspicuo entre otros es la propina.

su trabajo. Por ello, este tipo de salarios, en forma general resulta en principio preferible a cualquier otro que ha venido a ser el más comúnmente usado, ya que como hemos dicho líneas arriba el salario en especie no era nada aceptable por los trabajadores ya que ellos preferían disponer de su dinero para cubrir las necesidades en la forma en que ellos desearan.

#### IV - ATENDIENDO AL PLAZO PARA SU

##### PAGO

En relación a este tipo de salarios puede ser fundamental y complementario. Salvaguardando la libertad del trabajador para elegir sus consumos, el ordenamiento jurídico impone que el salario se pague fundamentalmente en dinero, de modo que cuando era en especie era solo una parte complementaria de las remuneraciones con relación al monetario, ya que en principio debe ser la parte más importante de ella.

La legislación laboral en su artículo 88 nos dice: " Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores. "

El salario debe atender a las necesidades coti

dianas del trabajador, para lo cual lo mejor es la periodicidad breve en los pagos, ya que el empleado hace sus compromisos para ser cubiertos en el mismo tiempo trayendo como consecuencia la necesidad de percibir su salario en plazos cortos.

El pago anual sólo es admitido cuando tiene carácter complementario y en principio existen otros períodos más pequeños.

Puede darse el caso de que se hagan combinaciones entre el monetario y el de especie, así por ejemplo el salario fundamental monetario se presenta con características distintas y plantea problemas jurídicos diversos, según se le compute por tiempo, a destajo, o como comisión. En Argentina el salario en especie puede consistir en dar cosas de muy diversos tipos, en propiedad, o simplemente en uso o en prestaciones de hacer y no hacer y el salario complementario puede aparecer como aguinaldo, como gratificaciones o como participación en las ganancias. (1)

## V - ATENDIENDO AL RENDIMIENTO

Cuando el trabajo que se le ha conferido a de

(1) Mario L. Deveali, ob. cit.

terminada persona ha sido realizado en forma eficaz y brillante, a ésta se le otorgará un premio denominado generalmente prima.

#### A ) CONCEPTO Y FUNDAMENTO DE PRIMA

A este concepto se le denomina también premio y es aquello que se dá en efectivo o en un objeto como recompensa de un servicio extra dentro de un trabajo prestado por el trabajador al patrón. Es un derecho del trabajador y constituye además de beneficio, estímulo.

#### B) SISTEMAS DE VARIACION DEL RENDIMIENTO

##### TO

Una clasificación cuyo cómputo se hace en función del rendimiento del trabajador, permite diferenciar tres clases fundamentales si se toma en cuenta como criterio la proporción en que varía la ganancia del trabajo con relación a la variación del rendimiento. ( 1 )

1 - Sistemas de salario en que la ganancia del trabajador varía en la misma proporción que el rendimiento. Dentro de este sistema de salarios podríamos encuadrar el salario a "destajo".

(1) Oficina Internacional del Trabajo . ( O.I.T. ) , ob. cit. , pág. 6.

2 - Sistemas en que la ganancia del trabajador varía en proporción menor al aumento del rendimiento.

3 - Sistemas en que la proporción entre la ganancia y el rendimiento varía de modo distinto y a diferentes niveles de rendimiento.

Usualmente a estos tipos de salario "por rendimiento" distintos del denominado a destajo, se les llama salarios con prima, sobreentendiéndose que se trata de primas por la mayor producción.

Esta denominación viene de que en ellas se puede diferenciar, por regla general, dos partes del salario, una frecuentemente llamada salario básico que recompensa un rendimiento también básico, y otra que es la prima que retribuye el rendimiento superior al básico.

### C ) MANERA DE CONTRATAR LAS PRIMAS

En materia de premios o primas por ventas, las partes pueden contratar libremente y acordar la retribución que mejor corresponda a sus intereses recíprocos, por lo que la aceptación por el corredor de las liquidaciones que se practicaron sobre la

base de un nuevo y disminuído sistema de primas permite tenerlo con forme al respecto. ( 1 )

#### D ) VENTAJAS E INCONVENIENTES

En el año de 1951, una reunión de expertos , - auspiciados por la Organización Internacional del Trabajo, llegó a -- ciertas conclusiones sobre las ventajas e inconvenientes de las remuneraciones por rendimiento, ( 2 ) las cuales enumeramos enseguida:

#### VENTAJAS

1 - Contribuye al aumento de la productividad y de las ganancias de los trabajadores, y a la disminución de los costos de pro--ducción.

2 - Exige una vigilancia menos directa que la remunera--ción "por tiempo" para mantener un nivel aceptable de rendimiento. 33

3 - Induce a los trabajadores a evitar pérdida de tiempo y a emplear más eficazmente el material. Esta última ventaja puede - ser disminuída por el mayor desgaste de los bienes de producción.

( 1 ) Cámara Nal. del Trabajo, Sala V, 28 de junio de 1962, Gaceta del Trabajo, Septiembre, Bibliográfica Omeba, 1962, pág. 322.

( 2 ) Organización Internacional del Trabajo, ob. cit., págs. 205 /206, cit. por Mario L. Deveali, ob. cit., pág. 405.

4 - Permite una mejor evaluación del costo de trabajo, especialmente si se le acompaña de un cálculo de éste y una mejor organización.

### DESVENTAJAS

1 - A menudo, y salvo que exista una adecuada inspección, disminuye la calidad del producto.

2 - Si la tarea es demasiado alta o el salario mínimo garantizado demasiado bajo, puede afectarse la salud, la eficacia y la moral de los trabajadores.

3 - También encontramos como desventaja el aumento del peligro de accidentes al acelerarse el ritmo del trabajo y por causa de descuido de las disposiciones establecidas para la seguridad.

4 - La determinación inadecuada de la tasa-jornal y las diferencias de capacidad entre operarios que trabajan juntos, pueden originar grandes diferencias de salarios y causar inconvenientes entre los mismos trabajadores.

5 - La introducción de éste sistema trae como consecuencia el origen de gastos extras.

6 - Si no se dan garantías adecuadas, los trabajadores tienden a oponerse a los cambios por miedo a una reducción de su sa

lario.

Los expertos concluyen diciendo que:

" En muchas industrias o empresas, y para grandes -- grupos de operaciones, el sistema de remuneración por rendimiento bien concebido, introducido de acuerdo con los trabajadores y con -- las condiciones del lugar en que se trate y acompañados de las correspondientes cláusulas de protección a los trabajadores pueden dar resultados ventajosos, para todos los interesados".

Muchas de estas ventajas serán consecuencia del estudio del trabajo que se requiere para un sistema de remuneración por rendimiento -- agregan -- " que contribuyan a alzar el nivel de la producción y por consiguiente aumentar el bienestar general en la misma medida en que puedan efectivamente aplicarse". (1)

#### E) OTROS TIPOS DE PRIMAS

Existen diversas formas de prima que no se -

(1) Organización Internacional del Trabajo, ob. cit., pág. 203, Núm. 2. " Pero este objetivo sólo puede lograrse cuando los sistemas de remuneración por rendimiento se desarrollan y aplican contando con el acuerdo de los trabajadores y en un buen ambiente de relaciones industriales.

otorgan como incentivos a la aceleración de la actividad del trabajador, sino a la reducción del costo del producto. Por ejemplo, podríamos hablar de la prima a las economías, producida por ahorro de materias primas, por aprovechamiento de desperdicios.

También podemos hablar de las primas a la calidad, en la regularidad de la tarea, al cuidado de máquinas y herramientas, etc. ( 1 )

Existen otra clase de primas que se otorgan, entre otras a la asiduidad, a la puntualidad y al mérito, ( 2 ) es decir, que la comisión es la retribución de los servicios cuya unidad de cómputo es un negocio. Puede consistir en una cantidad fija para cada cosa negociada, por lo tanto cosa vendida por ejemplo o en un porcentaje del valor del negocio. No es esencial que éste constituya una ganancia para quien tiene que pagarla ( 3 ), ya que no se trata de una participación en la ganancia, ni siquiera en la de determinado o determinados negocios, pues puede ser debida aunque el negocio no la dé y aunque ni siquiera haya llegado a ser concluído o convenido. Tampoco

( 1 ) Eugenio Pérez Botija, ob. cit., pág. 47.

( 2 ) Código de Comercio Argentino, Arts.: III, 122, 274, 572, 129 y 131.

( 3 ) Barassi, ob. cit., t. III, pág. 53, Núms. 247.

es necesario que quien tenga derecho a ella haya intervenido directamente en la negociación. (1)

(1) Código de Comercio Argentino, Arts. : 111, 122, 274, 572, 129 y 131.

## CAPITULO IV

### INTEGRACION DEL SALARIO

#### SUMARIO

- I - Forma en que se Integra.
- II - Prestaciones Laborales.
- III - Prestaciones laborales en particular.
- IV - Prestaciones que no forman parte integrante del salario.

## CAPITULO IV

### INTEGRACION DEL SALARIO

#### I FORMA EN QUE SE INTEGRA

Para el trabajador en general y en nuestro -- país como ejemplo, es necesario que el salario se integre no sólo por el sueldo sino también por las prestaciones que hemos venido especificando para que el nivel de vida del obrero no sea tan bajo como sería sin esas compensaciones que las empresas, en algunas ocasiones, -- otorgan a sus empleados, dándoles así estímulos mayores para trabajar, originando una mayor producción y beneficios al empresariado y en cierta medida, plusvalía.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía en su artículo 86 que el salario se integraba por diversas percepciones, las cuales eran entregadas al trabajador a cambio de su labor ordinaria, entendiéndose, por lo tanto, que quedan fuera de dicho concepto la

retribución por la labor extraordinaria. En nuestra actual legislación se suprime "labor ordinaria", estableciendo por ello que el pago por concepto de "jornada de trabajo" es parte integrante del salario por lo tanto, cabe dentro de esta última frase la labor extraordinaria.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo en la -- sección de Exposición de Motivos en lo referente a salarios en el apartado VIII dice que: " El artículo 84 resuelve un problema que han debatido la doctrina y la jurisprudencia y que se refiere a las prestaciones que lo integran. La definición que se adoptó en el proyecto reproduce la jurisprudencia uniforme de la Suprema Corte de Justicia, que comprende ejecutorias que se han dictado desde el año de 1934." ( 1 )

Esta jurisprudencia nos dice: " De los términos del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo se desprende claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero -- que en forma periódica o regular paga el patrón al trabajador, sino -- que además de esa prestación principal están comprendidas en el mismo todas las ventajas económicas establecidas en el contrato en favor del obrero".

( 1 ) Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 5a. parte, 4a. Sala, Tesis Núm. 151, 1965.

En esta misma sección se agrega que: "al -- adoptar la definición del Proyecto se consideraron las observaciones formuladas por algunos sectores en el sentido de que por salario debería entenderse, exclusivamente, la cantidad que se paga en efectivo y que todos los restantes beneficios otorgados a los trabajadores -- debían considerarse prestaciones complementarias o adicionales".

En nuestro país se acostumbra que en el mes de diciembre se celebren algunas festividades -- agrega este capítulo -- " que lo obligan a efectuar gastos extras, lo que no puede hacer con su salario, porque este está destinado a cubrir las necesidades diarias. El artículo 87 recoge esta costumbre del pueblo y señala la obligación de pagar un aguinaldo anual, ... "

Respecto del artículo 89 , la exposición nos dice, que éste contiene las reglas que deben de seguirse para la fijación del monto de los salarios la cual servirá como base para el pago de indemnizaciones . ( 1 )

El salario tiene la finalidad de que el trabaja

( 1 ) Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Nueva Ley Federal del Trabajo, comentada, Edit. Porrúa, S.A., México, 1970, pág. 574 y sgtes.

dor disponga de una cantidad en dinero que le compense sus servicios prestados garantizándole la percepción real del mismo.

La legislación laboral reconoce el concepto de salario unitario, estableciendo las prestaciones que integran el mismo, el cual a la letra dice:

Artículo 84. - El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. (1)

Con lo indicado en este artículo nos podemos dar cuenta que este concepto aclara en forma completa las controversias que se suscitaban con el artículo referente en la Ley de 1931, en el que no se expresaba si el salario integraba o no las percepciones que el trabajador obtenía por sus servicios extraordinarios o de emergencia; el tenor de dicha ley era el siguiente:

Artículo 86. - El salario comprende tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones

(1) Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, ob. cit.

nes, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

Como podemos notar, el último término fué cambiado a que las prestación es la que se entrega al trabajador por su labor de trabajo, podemos ver que la diferencia entre la Nueva y la anterior Ley es, que la actual nos habla de que tanto el tiempo extraordinario como cualquiera otra prestación en especie que reciba el trabajador, forman todas ellas el salario integrado del trabajador.

Respecto a este tipo de prestaciones que se le hacen al trabajador se ha llegado a establecer en forma definitiva que dichos pagos incrementan el salario.

El salario se integra por las cantidades en efectivo o en especie que el trabajador recibe por su relación de trabajo, prestaciones que comprenden un beneficio para el trabajador; pero paralelas a ellas encontramos cantidades y beneficios en especie que no forman parte integrante del salario, ya que en realidad no se refieren a ventajas o prestaciones económicas que incrementen el salario del trabajador, sino que simplemente se trata de condiciones para el desarrollo del trabajo o aportaciones necesarias para que los

trabajadores realicen en forma mejor y más eficaz su cometido laboral; (tales son los útiles de trabajo, ropa, lavado, automóvil, gasolina, herramientas de trabajo, que más adelante veremos); aquellas cantidades que son asignaciones sociales como las que se otorgan por un Sindicato para distribuir las entre sus miembros; los fondos de ahorro o los aportes jubilatorios; y la participación de las utilidades, que no forman parte integrante del salario, por disposición del artículo 129 de la Ley Federal del Trabajo, que dice que la participación de las utilidades a que se refiere el Capítulo VIII de la misma Ley, no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deben pagarse a los trabajadores.

Es muy importante no confundir el salario diario integrado del trabajador con los diversos elementos que lo integran, es decir, que debemos delimitar que una cosa es el todo, y otra muy distinta, los elementos que lo forman. En efecto, será parte integrante del salario toda cantidad que el trabajador por su trabajo reciba, y que dicho monto sea traducido en un beneficio o ventaja económica para el patrimonio del mismo.

La Ley establece que para que el salario sea-

fijado debe estarse a la cantidad y a la calidad del trabajo y que no --  
podrá ser menor al mínimo fijado por la Ley ( 1 ) :

"Artículo 85. --El salario debe ser remunera-  
dor y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposi-  
ciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en -  
consideración la cantidad y calidad del trabajo..."

Esto es en referencia a que existen muchas -  
clases de trabajadores, unos tienen mayor capacidad y otros menor -  
para ejecutar diferentes prestaciones de servicios por lo que debe es-  
tarse a lo que la ley indica.

Pero en general los salarios son sumamente  
bajos en muchos países, todavía, "en los países de América Latina -  
hay superabundancia de fuerza de trabajo, originando que los salarios  
sean muy bajos". ( 2 )

( 1 ) El salario mínimo general en el Distrito Federal es de \$ 32.00,-  
Alberto Trueba Urbina , Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial -  
Porrúa, México, 1970, pág. 345.

( 2 ) José Francisco Ruíz Massieu, "Integración Económica y Dere-  
cho a la Seguridad Social", Conferencia sustentada en el Institu-  
to del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, -  
México, abril 28 de 1971.

Los comentaristas de la Nueva Ley Federal del Trabajo (1) estiman que tomando en consideración al tenor del artículo 129 que a la letra dice:

"Artículo 129 . - La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores", en que se excluye del monto de los salarios las percepciones de los trabajadores por concepto de participación de las utilidades, en tanto que el pago de horas extras sí forma parte del salario. Hoy en día es eminentemente importante conocer cuales son las integrates del salario, ya que la ley exige que al formular demanda se precise el salario o cuando menos que se den bases firmes.

En la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, es necesario para efectos procesales, precisar la integración del salario o las bases del mismo en virtud de que el artículo -

(1) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, ob. cit., artículo 129.

753, fracción IV, que dice: "el actor expondrá su demanda precisando los puntos petitorios y sus fundamentos. Siempre que se demande el pago de salarios o indemnizaciones, deberá indicarse el monto del salario diario o las bases para fijarlo. Si el actor en su exposición ejercita acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial, la Junta señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones. En esta segunda audiencia no podrá el actor ejercitar nuevas o distintas acciones.

## II PRESTACIONES LABORALES

### A ) Concepto de prestación:

Es una acción y efecto de prestar; jurídicamente se emplea esta palabra para denotar cada una de las obligaciones que se derivan de la ley o del contrato, consistiendo en dar, hacer o no hacer o prestar alguna cosa.

Es sumamente importante para el trabajador que esté prestando sus servicios con eficacia, que se le estimule con prestaciones de diversas índoles, para que de esa manera pueda él tener el deseo de superarse cada vez más.

Así es de indiscutible benéfico no sólo para -

el trabajador y su familia, sino también para la empresa, el hacer esta clase de estímulos ya que por esa situación el nivel de vida se irá incrementando. Todo esto va a hacer realidad la Declaración Universal de los Derechos Humanos ( 1 ) donde se afirma que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado, manifestación de la actitud práctica de los Estados contemporáneos que viene a ser la política familiar, creando defensa y fortalecimiento de la familia.

#### B ) Perspectivas del salario.

Ahora bien, dentro del salario desde el punto de vista familiar, encontramos dos perspectivas ( 2 ):

1. - El salario absoluto, es el necesario para mantener una familia tipo (puede estar formada por padre, madre y tres hijos), y es debido en justicia a todo obrero adulto, y hasta para el soltero ya que este debe prever para la instalación de su hogar futuro y como ahorro para la vejez si es que no se casa ya que se encontrará solo, sin mujer ni hijos que lo cuiden.

( 1 ) Aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

( 2 ) Mario L. Deveali, Tratado de Derecho del Trabajo, t II, Edit. - La Ley, Buenos Aires, 1964, pág. 547.

2. - El relativo ; se refiere a la cantidad que el trabajador debe disponer para sus necesidades concretas como padre de familia, en realidad son los llamados subsidios (1) ya que el trabajador tiene derecho a fundar una familia y una vez fundada, tendrá el deber de proveer a las necesidades de los suyos.

### C) Clasificación de prestaciones.

Existen dos clases de prestaciones en materia

de trabajo, que son las siguientes:

a - legales y

b - extralegales.

a) las legales son las que están señaladas por el Código del Trabajo, que se computan tomando de base el salario diario intergrado del trabajador que establece el artículo 84.

b) son extralegales las pactadas por las partes en el contrato individual o colectivo. Las partes convienen una cantidad global o bien establecen bases diferentes para su cómputo, criterio establecido por Jurisprudencia de la Corte que dice:

"Prestaciones extralegales, manera de computarlas. Debe computarlas las prestaciones distintas de las legales y que se de-

(1) José María Guix Ferrer, La remuneración del trabajo, en Comentarios a la Ley y el Magister, Instituto Social León XIII, S.A. C., Madrid, 1962, pág. 206.

2. - El relativo : se refiere a la cantidad que el trabajador debe disponer para sus necesidades concretas como padre de familia, en realidad son los llamados subsidios (1) ya que el trabajador tiene derecho a fundar una familia y una vez fundada, tendrá el deber de proveer a las necesidades de los suyos.

### C ) Clasificación de prestaciones.

Existen dos clases de prestaciones en materia de trabajo , que son las siguientes:

a - legales y

b - extralegales.

a) las legales son las que estan señaladas por el Código del Trabajo, que se computan tomando de base el salario diario integrado del trabajador que establece el artículo 84.

b) son extralegales las pactadas por las partes en el contrato individual o colectivo. Las partes convienen una cantidad global o bien establecen bases diferentes para su cómputo, criterio establecido por Jurisprudencia de la Corte que dice:

" Prestaciones extralegales, manera de computarlas. Para computarlas las prestaciones distintas de las legales y que se de-

(1) José María Guix Ferrers, La remuneración del trabajo, en Comentarios a la Mater et Magistra, Instituto Social León XIII, el B.A.C., Madrid, 1962, pág. 206.

riven exclusivamente del contrato colectivo de trabajo, ya sea individual o colectivo, se requiere distinguir dos situaciones, si las partes son omisas, respecto de la forma de fijar su monto, deben computarse de acuerdo con el salario diario integrado en los términos del artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo; si se establece una base distinta, ya sea inferior o superior, debe estarse a lo pactado en el contrato, sin que por ello se desconozca la definición legal del salario, ni se lesione derecho alguno del trabajador, ya que por tratarse de prestaciones extralegales, se puede pactar válidamente el contenido de las mismas, ya sea fijando cantidades globales, o bien estableciendo las bases para computarlas. (1)

### III PRESTACIONES LABORALES EN PARTICULAR

Ahora bien, procederemos a analizar las diferentes prestaciones que pueden formar parte integrante del salario:

#### A) Cuota diaria.

La cuota diaria viene a ser el sueldo del trabajador tomándose como unidad la semana, quincena o mes.

Para establecer la cuota diaria que está con--

(1) Jurisprudencia, Informe 1966, Cuarta Sala, págs. 19 y 20.

riven exclusivamente del contrato colectivo de trabajo, ya sea individual o colectivo, se requiere distinguir dos situaciones, si las partes son omisas, respecto de la forma de fijar su monto, deben computarse de acuerdo con el salario diario integrado en los términos del artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo; si se establece una base distinta, ya sea inferior o superior, debe estarse a lo pactado en el contrato, sin que por ello se desconozca la definición legal del salario, ni se lesione derecho alguno del trabajador, ya que por tratarse de prestaciones extralegales, se puede pactar válidamente el contenido de las mismas, ya sea fijando cantidades globales, o bien estableciendo las bases para computarlas. (1)

### III PRESTACIONES LABORALES EN PARTICULAR

Ahora bien, procederemos a analizar las diferentes prestaciones que pueden formar parte integrante del salario:

#### A) Cuota diaria.

La cuota diaria viene a ser el sueldo del trabajador tomándose como unidad la semana, quincena o mes.

Para establecer la cuota diaria que está con--

(1) Jurisprudencia, Informe 1966, Cuarta Sala, págs. 19 y 20.

signada en el artículo 84 de la Ley del Trabajo es necesario que el salario sea dividido entre el número de días del período en que éste es pagado al trabajador, y así será en una semana, entre siete días, en una quincena entre quince días, y así respectivamente.

Esto es importante para saber el monto del salario que corresponde al trabajador al separarse en tiempo intermedio al usual para que le sea pagado el salario. Es decir, que el salario, aunque esté establecida la fecha de su pago, en caso de necesidad podrá no atenderse a esa fecha, sino hasta el día en que el trabajador prestó sus servicios al patrón, o también para establecer los pagos por horas extras laboradas.

### B.) Gratificaciones

El artículo 84 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, menciona como ya lo hemos dicho, que el salario se integra por diversas prestaciones, una de ellas es la gratificación que la Enciclopedia Jurídica Española define como "gratificación y recompensa pecuniaria de un servicio o mérito extraordinario". (1)

"Cuando se trata de autoridades, funcionarios

(1) Luis Mantón y Orampo, Lorenzo Ma. Alier y Caasi, Enrique Oliver Rodríguez y Juan Torres Ballesté, con la colaboración de eminentes juristas, profesores y publicistas, t. XVII, Edit. Francisco Saiz, Barcelona, 1910.

signada en el artículo 84 de la Ley del Trabajo es necesario que el -- salario sea dividido entre el número de días del período en que éste -- es pagado al trabajador, y así será en una semana, entre siete días, en una quincena entre quince días, y así respectivamente.

Esto es importante para saber el monto del sa-  
lario que corresponde al trabajador al separarse en tiempo interme-  
dio al usual para que le sea pagado el salario. Es decir, que el sala-  
rio, aunque esté establecida la fecha de su pago, en caso de necesidad  
podrá no atenderse a esa fecha, sino hasta el día en que el trabajador  
prestó sus servicios al patrón, o también para establecer los pagos --  
por horas extras laboradas.

### B ) Gratificaciones

El artículo 84 de la Nueva Ley Federal del Tra-  
bajo, menciona como ya lo hemos dicho, que el salario se integra por  
diversas prestaciones, una de ellas es la gratificación que la Enciclo-  
pédia Jurídica Española define como "galardón y recompensa pecunia-  
ria de un servicio o mérito extraordinario" . ( 1 )

"Cuando se trata de autoridades, funcionarios

( 1 ) Luis Montón y Ocampo, Lorenzo Ma. Alier y Cassi, Enrique Oli-  
ver Rodríguez y Juan Torres Ballesté, con la colaboración de emi-  
nentes jurisconsultos, profesores y publicistas, t. XVII, Edit. ---  
Francisco Seix, Barcelona, 1910.

públicos o agentes de la autoridad, la promesa o entrega de gratificaciones por los particulares, y su aceptación por la autoridad, funcionarios o agente".

Las gratificaciones tienen carácter remuneratorio, por su etimología esta palabra, equivale, y ése es su sentido vulgar y no técnico, a demostración de agradecimiento, de reconocimiento. (1)

#### Características de las gratificaciones.

##### 1 - Carácter remuneratorio.

Indudablemente alude a un acto no obligatorio, sino espontáneo. Cuando se usa el término Derecho del Trabajo, es para designar un pago que los empleadores hacen a sus empleados a título de tales, es decir, en razón de los servicios subordinados que éstos les prestan.

Sin embargo, el carácter espontáneo (no obligatorio) que pueda tener y tuvo su origen, de acuerdo con el sentido etimológico del término, no debe confundirse con su gratitud. Dada la prestación de servicios subordinados y su retribución, determinante-

(1) Luis José de Mezquita, Da Gratificações no Direito do Trabalho, Sao Paulo, 1957, cit. por Deveali, ob. cit.

de la onerosidad esencial del contrato de trabajo, debe entenderse -- que cuando el principal concede una gratificación espontáneamente ya que no está constreñido por el contrato o la ley, esta espontaneidad no es suficiente para modificar el título del pago, en todo lo relacionado a la determinación de la remuneración. El derecho a ellas debería ser aprobado por quien invocara que habían sido ajustadas, expresa o tácitamente, "abona algo más de lo que estaría a su cargo en virtud del contrato y de la ley, lo abona espontáneamente" (1)

Se trata siempre de un pago hecho a título o -- en razón de la prestación de servicios subordinados y como contra-- prestación o retribución de ellos. Integra por lo tanto el salario del -- trabajador.

Lo que hay en tal caso, es una modificación -- unilateral de la obligación del empleador, que es perfectamente válida, porque resulta favorable al empleador, pero tal modificación que se refiere a la cantidad no altera la naturaleza de la obligación, o -- sea, el título en virtud del cual se efectúa el pago.

Por eso cuando a veces, se dice que la grati-

(1) Mario L. Deveali, cita en ob. cit., t. II, pág. 418, rev. t. IV., pág. 172.

ficación (espontánea) es una "liberalidad", se está en lo cierto si con ello se quiere decir que no es obligatoria; pero no se estaría en lo cierto si se quisiese decir que constituye una donación, es decir, un acto gratuito, no remuneratorio.

Además de lo dicho, una razón de política social aconseja considerar a la gratificación espontánea como parte integrante de la remuneración en caso contrario, podrá ser más o menos fácilmente utilizada para reducir, fraudulentamente, la responsabilidad de las llamadas "cargas sociales" (aportes jubilatorios, indemnizaciones, etc. ) que el empleador tiene que soportar en proporción a las remuneraciones.

## 2 - Obligatoriedad de las gratificaciones.

Cuestión distinta de la naturaleza jurídica de la gratificación laboral es la de su obligatoriedad. Que ella sea un salario y no un regalo, no implica que sea obligatoria para el empleador. La obligatoriedad supone, además que un precepto imperativo ("heterónomo"), ley, convención colectiva o contractual la haga positivamente exigible, accionable, jurisdiccionalmente ya en un caso aislado, de modo permanente.

A veces cuando se habla de gratificaciones la

borales obligatorias se plantea una cuestión de impropiedad semántica, la idea de una gratificación obligatoria. Si hubiera que atenerse exclusivamente al sentido etimológico, la impropiedad sería evidente, pero el sentido de las palabras, lo dan en definitiva, el uso social. No hay, entonces, ningún inconveniente en que pasen a significar algo que no coincide exactamente con su etimología, en virtud de un nuevo uso (basta abrir un diccionario para ver, que la casi totalidad de ellas -- tienen varias acepciones o significaciones). Hay casos definidos de -- prestaciones que originalmente no integraban relaciones obligatorias y que a través de una evolución consuetudinaria, legal, jurisprudencial han pasado a integrarlas, uno de esos casos, en muchos países -- es el "aguinaldo" (gratificaciones de fin de año), otro, en algunos -- países, el de la propina, que es una gratificación espontánea de un -- tercero extraño al contrato de trabajo, que en algunos regímenes que la substituyen por el sistema del "recargo de servicios", pasa a ser -- obligatorio.

La jurisprudencia dice:

" El hecho de que el patrón en determinada -- fecha entregue al trabajador alguna cantidad de dinero como obsequio -- más otra cantidad en determinados artículos, es un hecho que no lo --

libera de la obligación de pagar al trabajador el salario mínimo, -- pues si bien es cierto que conforme al artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo debe entenderse que las gratificaciones están comprendidas dentro del salario también lo es que, cuando son otorgadas al trabajador aumentan el monto de sus percepciones, pero no que substituyan en parte dicho salario". ( 1 )

3 - Notas distintivas de las gratificaciones.

Las notas que caracterizan a las gratificaciones son las siguientes:

- a) - La unilateralidad de la iniciativa y
- b) - Su carácter complementario.

Puede una remuneración tener origen de unilateralidad sin ser gratificatoria: aumento del salario fundamental ( no complementario resuelto por el empleador). También puede una remuneración ser complementaria sin ser gratificación, la participación de las ganancias impuestas por la Ley, como aparece en algunas de las legislaciones latinoamericanas, y el aguinaldo en nuestra legislación, pero cuando se dan juntas las dos notas de unilateralidad --

( 1 ) Amparo directo 3077/1963, julio 24 de 1964, Unanimidad de 5 votos, 4a. Sala, Sexta época, Vol. LXXXV, quinta parte, pág. 34.

dad y complementariedad que tipifica a las gratificaciones es la que existe con relación al periodo de tiempo en los cuales se hace exigible la remuneración.

La remuneración fundamental tiene normalmente plazo corto, no superior al mes. En cambio, las remuneraciones complementarias por la periodicidad de su cargo ( "gratificaciones, sueldo anual complementario") se caracteriza por su periodicidad extraordinaria (anual por ejemplo).

Si la gratificación tiene su fuente de obligatoriedad en el acto unilateral del empleador ¿ cuándo o cómo se puede considerar que este quede obligado a pagarla en sucesivas oportunidades? , ninguna dificultad se plantearía si aquél hubiera declarado expresamente que se obligaba a reconocerla en el futuro, condicionada o no al cumplimiento de ciertos requisitos. Lo que suele suceder es que el empleador empieza a dar la gratificación y la siga dando en años sucesivos, sin formular ninguna declaración expresa por la cual se obliga a mantenerla. La voluntad de obligarse, si existe, es tácita. De aquí nace la divergencia entre las dos tendencias doctrinarias en que algunos autores (entre ellos, Mezquita) dice: "La gratificación cuando se convierte en ordinaria, constituye un beneficio nor

mal y permanente del trabajador, que éste obtiene en virtud del contrato de trabajo" (1), el criterio decisivo es la repetición o "habitualidad" de la gratificación. Ve en ella la exteriorización de la voluntad de obligarse. Dice Mezquita : " es cierto que por sí sola, la habitualidad, sin ligazón, con lo que de hecho expresa y representa, no tendría valor alguno".

La habitualidad se califica con la uniformidad en el modo de determinar su cuantía. No se trata de la identidad del monto, pues este puede variar, por ejemplo, si consiste en un porcentaje de los beneficios.

Las gratificaciones pueden tener modalidades y finalidades diversas. Puede ser una recompensa específica de servicios extraordinarios. Puede consistir en un sueldo extra, agregado al que se paga por períodos mensuales y calculado sobre la base de éstos. Pueden tener el carácter de primas.

### C ) Percepciones.

Este concepto es una acción y efecto de percibir, o sea recibir una cosa, así se puede decir percepción de la renta, percepción del dinero, etc.

(1) Mezquita, ob. cit., págs. 63 y 64.

Las percepciones se pueden obtener de forma ordinaria y extraordinaria.

a) ordinarias, que son las cantidades en efectivo o prestaciones en especie que recibe el trabajador dentro de su jornada normal de trabajo, tales como cuota diaria, comisiones, etc.

b) además de las anteriores tenemos las extraordinarias que consisten en las cantidades que recibe el trabajador por la prestación de servicios fuera de la jornada normal de su trabajo, por ejemplo, horas extraordinarias, primas por trabajar en día -- domingo, etc.

#### D) Habitación

Se llama habitación a la morada que se le proporciona en algunas ocasiones a un trabajador y la cual debe ser cercana a los centros de trabajo, con todos los servicios tales como luz, agua, escuelas, comercios, hospitales, etc., todos ellos al alcance de los trabajadores y su familia.

En otras ocasiones, en los contratos colectivos de las diferentes empresas, se establece la llamada ayuda de renta, que

es una cantidad adicionada al salario y que está destinada a ayudar al trabajador para cubrir sus gastos de habitación. (1)

Los patrones están obligados a proporcionar habitación a sus trabajadores si el lugar donde están establecidas las industrias están alejadas de la población (no menos de 3 kilómetros) o la transportación sea difícil.

La Constitución Mexicana en el apartado A, fracción XII, del artículo 123 establece que:

"En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas por las cuales podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparan un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas".

Así vemos que se establece que las habitacio-

(1) En el Instituto Mexicano del Seguro Social se otorga la cantidad de \$ 400.00 por concepto de ayuda de renta desde el más alto funcionario, jerárquicamente hablando, hasta el más bajo.

nes deben ser cómodas e higiénicas ( 1 ) y que a ellas tendrán derecho los trabajadores de planta permanentes y que tengan por lo menos una antigüedad de un año ( 2 ) para lo cual Trueba dice que la obtención de las habitaciones se hace de dos maneras:

Primera - proporcionándoles los patrones a los trabajadores habitaciones en arrendamiento y,

Segunda - proporcionándoselas en propiedad siempre y cuando la empresa esté en posibilidades de ello y serán de diversos costos de acuerdo con los diferentes tipos de salarios. ( 3 )

El derecho a la habitación tiene sus límites - tales como la disposición de la misma para fines diferentes a los establecidos para beneficio del trabajador y de su familia, y el suba--rriendo, es decir, que el empleado no pueda disponer de la habita--ción que la empresa donde presta sus servicios le haya proporciona--do para rentarla a un tercero, lo cual consideramos es sumamente - justo ya que si la empresa está dando lugar para habitar a uno de sus trabajadores con su familia, es beneficio para él mismo y éste por - consideración a su empresa no debe transferir ese privilegio a otra - persona.

( 1 ) Artículo 138.

( 2 ) Artículo 139.

( 3 ) Ob. cit., pág. 78.

nes deben ser cómodas e higiénicas ( 1 ) y que a ellas tendrán derecho los trabajadores de planta permanentes y que tengan por lo menos una antigüedad de un año ( 2 ) para lo cual Trueba dice que la obtención de las habitaciones se hace de dos maneras:

Primera - proporcionándoles los patrones a los trabajadores habitaciones en arrendamiento y,

Segunda - proporcionándoselas en propiedad siempre y cuando la empresa esté en posibilidades de ello y serán de diversos costos de acuerdo con los diferentes tipos de salarios. ( 3 )

El derecho a la habitación tiene sus límites - tales como la disposición de la misma para fines diferentes a los establecidos para beneficio del trabajador y de su familia, y el suba--rriendo, es decir, que el empleado no pueda disponer de la habita--ción que la empresa donde presta sus servicios le haya proporciona--do para rentarla a un tercero, lo cual consideramos es sumamente - justo ya que si la empresa está dando lugar para habitar a uno de sus trabajadores con su familia, es beneficio para él mismo y éste por - consideración a su empresa no debe transferir ese privilegio a otra - persona.

( 1 ) Artículo 138.

( 2 ) Artículo 139.

( 3 ) Ob. cit., pág. 78.

Este tema ha sido muy discutido por la siguiente cuestión que se presenta: ¿ tienen obligación las empresas a dar habitación a cada uno de sus empleados? Según la ley, sí, pero la mayoría de nuestras empresas no tienen dinero suficiente para poder dar este beneficio a sus empleados.

Se han dado tres años de término, a partir de la publicación de la Nueva Ley, según el artículo 143 que dice:

" ... dentro del término de tres años, contados a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley, o desde el día siguiente a la terminación del primer año de funcionamiento, si se trata de empresas de nueva creación, establecerán en convenios las modalidades para el cumplimiento de las obligaciones a que se refiere este capítulo.

Dentro del mismo término a que se refiere el párrafo anterior, los trabajadores de confianza convendrán con la empresa las modalidades para que se les proporcionen habitaciones". Esto, en nuestra consideración puede ser muy difícil ya que suponiendo que una empresa tiene 500 empleados -- es una empresa pequeña -- para satisfacer esta prestación, lógicamente se necesitarían 500 casas de un mínimo de \$ 25,000.00 lo que origina un gasto de \$ 12'500.000.00, fuerte suma de dinero que una empresa de esa mag

nitudo no podría afrontar, es éste el problema de la mayoría de las empresas.

Si los trabajadores de planta tienen antigüedad de un año, por lo menos tendrán derecho a que se les proporcione habitaciones. Se establece que el importe de la renta que el patrón debe cobrar por la habitación debe ser el seis por ciento anual del valor catastral de las mismas.

La construcción de casas para los trabajadores sería mediante aportaciones tanto por parte del empleado como del patrón, además de ello, es necesario solicitar financiamiento ya que cubrir esta obligación es pensar en muchos millones que casi la mayoría de las empresas no cuentan con ellos, como decíamos, ya que con ello los trabajadores contarán con muchas facilidades para la adquisición de dichos bienes.

Mientras no se les haga entrega de las habitaciones la empresa tendrá la obligación de otorgar una compensación al trabajador lo cual se le hará el día del pago del salario (1) ;

(1) Por ejemplo la ayuda de renta que el Instituto Mexicano del Seguro Social otorga a sus trabajadores, establecida en la cláusula 145 a. "El Instituto conviene en otorgar a cada uno de sus trabajadores por concepto de ayuda para el pago de renta de su casa-habitación, una compensación mensual de cuatrocientos pesos, la que no tendrá repercusión de ningún género, sobre las demás prestaciones que se consignan en el presente Contrato..."

la compensación se fijará tomando en cuenta el tipo de habitaciones que deberá proporcionar la empresa y la diferencia entre la renta - que podría cobrar y a la que tengan que pagar los trabajadores por una habitación en condiciones semejantes.

Ahora bien, la habitación no es solo un beneficio para el trabajador, sino también para la empresa ya que ésta - podrá tener a sus trabajadores a una distancia cercana al edificio industrial y no existirá el problema de transportación y así el trabajador siempre estará puntual conforme a sus horarios; por otra parte, el trabajador dará de sí más, por el estímulo que la empresa hace - sobre su persona ya que aunque tenga que pagar una renta mensual - el trabajador a la empresa por el derecho a vivir ahí, esta será sumamente inferior a las que comúnmente se pagan en otras viviendas que no pertenecen a industrias sino a particulares, lo que ocasionará en el salario del trabajador un menor gasto, ya que la Ley dice que:

" Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descanso durante la noche", y que --

" Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. ..

Para los efectos de esta ley, los alimentos y habitación se estimarán

equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo" ( 1 )

E ) Sueldo anual complementario.

El sueldo anual complementario es una típica gratificación obligatoriamente generalizada por las disposiciones de la ley, la gratificación llamada "aguinaldo" que como una costumbre se asociaba a las fiestas de fin y principio de año ( Navidad, Año Nuevo , Reyes ). ( 2 )

Así, ésta otra prestación que el empleador da a su trabajador creando una obligación , establecida en el artículo 87, a cargo de los patrones, consiste en el pago de un aguinaldo anual -- equivalente a "quince días de salario, por lo menos", el que deberá otorgarse antes del veinte de diciembre de cada año, esta prestación va a formar también parte del salario.

Desde nuestro punto de vista esto es muy importante para que el trabajador pueda disponer de una cantidad extra en esa temporada del año en que los gastos sobrepasan el presupuesto que comúnmente se tenía para cada mes. Algunas empresas otorgan -- aguinaldo, esta prestación puede ser en pagos diferidos, ya sea que -

( 1 ) Nueva Ley Federal del Trabajo, Artículos 333 y 334.

( 2 ) Pérez Benito, "El régimen legal del aguinaldo," Derecho del -- Trabajo, t. VI, 1946, pág. 310 y sgtes.

en diciembre se dé una parte, en enero otra y a mitad de año otra, -  
 ( 1 ) previniendo de esta manera que el trabajador haga mal uso de -  
 toda la cantidad de una sola vez, y pueda disponer, en cambio de una  
 mayor cantidad en otras dos épocas del año.

Precisando más su concepto, habría que decir que es un sueldo complementario desde el punto de vista de la pe  
riodicidad, cuyo pago está impuesto por la Ley y cuyo monto se esta  
blece en proporción al importe total de las remuneraciones ganadas  
 por el trabajador al servicio de determinado empleador durante un -  
 año de calendario. Se toma como base la cantidad correspondiente a  
 un mes.

#### F) Bonificaciones.

Ernesto R. Katz ha registrado la existencia  
 de otro tipo de remuneración complementaria, de fisonomía múlti--  
 ple y cuyo régimen por tanto, no puede reducirse a unidad: la bonifi  
cación o bonificaciones. El mismo autor dice: " Se trata de una ven-  
 taja económica que obtiene el trabajador mediante la prestación de -

( 1 ) Una empresa ejemplo de este sistema a solicitud del trabajador  
 es el Instituto Mexicano del Seguro Social.

su trabajo". Otro tipo de bonificaciones son el salario "familiar", bonificaciones por antigüedad, por trabajo nocturno y por trabajo "extra". (1)

#### G ) Vacaciones.

Esta prestación será otorgada tomando en cuenta el salario tabulado ( sueldo ), cuota diaria que es simplemente uno de los integrantes del salario, es decir, que no se debe tomar en cuenta el salario integrado que el trabajador recibe para computar le el veinticinco por ciento, importe de esta prestación ya que si se tomara el salario integrado como base, sería ilógico, pues el trabajador obtendría una mayor cantidad de dinero en su período vacacional a la que obtendría si trabajara efectivamente. Si fuera basándose en el salario integrado esta prima se iría acrecentando sucesivamente hasta el infinito, ya que conforme al artículo 84 las primas también forman parte integrante del salario, por lo que las bases para hacer el cómputo de estas prestaciones se irían modificando de una manera continua.

No debemos olvidar que el salario es un concepto unitario, el mismo se integra por diversos elementos, los --

(1) Ernesto R. Katz, La estabilidad en el empleo y otros estudios de Derecho del Trabajo.

cuales tienen bases propias para hacer el cómputo, ya que resultaría antijurídico, que los elementos que integran el salario a su vez se integran para hacer el cómputo de los demás elementos integrantes del salario e incluso del propio elemento.

El artículo 89 viene a corroborar lo establecido en el artículo 88, el cual dice a la letra:

"Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará en cuenta como base el salario correspondiente al día que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84."

En nuestra Constitución está dispuesta esta prestación en el apartado B, fracción III del artículo 123 en los siguientes términos:

"Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días del año".

En concordancia deberá tomarse en cuenta que el artículo 129 excluye del monto de los salarios las percepciones de los trabajadores por concepto de participación en las utilidades, en tanto que el pago de horas extras sí forma parte del salario.

Es necesario , para efectos procesales , precisar la integración del salario o las bases del mismo, en virtud de que el artículo 753, fracción IV, dispone que cuando se demande el pago de salarios o indemnizaciones se indique el monto del salario diario o las bases para fijarlo.

Podemos concluir diciendo que la prima de vacaciones debe ser cubierta al trabajador conforme al salario que se ha fijado por unidad de tiempo que es el sueldo (tabulado) del trabajo, sin que esto rompa , de ninguna manera, el concepto unitario del salario que adopta nuestra legislación.

De manera general hemos analizado ya cada una de las prestaciones que forman la integración del salario.

#### IV - PRESTACIONES QUE NO FORMAN PARTE INTEGRANTE DEL SALA -

##### RIO

Existen prestaciones en especie o cantidades en efectivo que no se toman en cuenta para el cómputo de las prestaciones laborales, a pesar de que se otorgan al trabajador por la empresa, pero estas no vienen a ser ventajas ni percepciones económi-

cas que incremente su salario, sino que simplemente son prestaciones económicas al margen del mismo ya que son únicamente para el desarrollo de su trabajo o aportaciones entregadas a la organización sindical.

Podríamos enumerar algunas de ellas, siendo las siguientes:

- a) útiles de trabajo;
- b) instrumentos de trabajo;
- c) asignaciones sociales a las organizaciones sindicales;
- d) participación de utilidades; y
- e) viáticos.

a) Dentro de esta clasificación de útiles de trabajo encontramos la dotación y el lavado de la ropa de trabajo y uniformes, automóvil y gasolina para el desempeño de su trabajo, dotación de instrumental médico, químico, etc., según la rama de la industria.

b) Dentro de instrumentos de trabajo encontramos por ejemplo, la habitación para el desempeño del trabajo de un portero, gastos de representación de una empresa, etc.

c) Asignaciones sociales a la organización sindical que son las cantidades otorgadas al Sindicato correspondiente para fomentar actividades fuera del trabajo para el esparcimiento del trabajador, tales como el deporte, compra de juguetes, etc..

d) Participación en las utilidades. Como las gratificaciones y el llamado aguinaldo legal, es esta una forma de remuneración complementaria que se computa en proporción a las ganancias del empleador.

El modo de computarlas ya indica que no puede adoptarse en todas las relaciones de empleo, sino tan solo en aquellas que sirven a una actividad lucrativa del empleador. Su complementariedad es consecuencia de la periodicidad normalmente anual de su liquidación pues ésta supone un balance de ingresos y egresos correspondientes a un ejercicio contable.

En síntesis, la participación en los beneficios es un modo de computar la remuneración en proporción al rédito no contractual o residual del empleador. La participación de las utilidades que, según muchos criterios estrictamente jurídicos debería formar parte del salario, se excluye como integrante del mismo conforme al artículo 129 de la Nueva Ley. (1)

(1) Alberto Trueba Urbina, y Jorge Trueba Barrera, ob. cit., 1970.

"La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores".

e) Viáticos. Los viáticos, en su sentido más propio, constituyen un reintegro de gastos efectuados por el trabajador en servicio de su empleador. Así considerados, no forman parte del salario, porque no significan un ingreso para aquél. Puede suceder que, según las circunstancias, el viático no coincida con el monto de los gastos, sino que lo exceda, en este caso el excedente es salario, porque constituye un ingreso recibido como contraprestación del trabajo.

Puede también ocurrir que el viático, si es habitual, cubra ciertas expensas del trabajador (comida o alojamiento, por ejemplo), y de ese modo, cumpla una función económica, en orden a su sustento análogo a la del salario en especie, en ese caso también es salario.

En rigor, el deber contractual del trabajador subordinado no consiste necesariamente en el cumplimiento efectivo de la tarea, sino en el de poner a disposición del empleador sus energías laborales, con las modalidades y dentro de los límites fijados -

por el contrato y la ley".

El salario es la remuneración correspondiente al hecho de poner el trabajador sus energías a disposición del empleador; si el patrón no utiliza dichas energías, porque no quiere o no puede hacerlo, no por eso está exonerado de su obligación de abonar el salario. Podemos concluir que los viáticos y los gastos de representación según la Jurisprudencia "no forman parte integrante del salario, de tal manera que el trabajador solamente puede exigir su pago mediante la demostración de que ha efectuado las erogaciones respectivas". (1)

(1) Amparo directo 294/1964, agosto 21 de 1964, unanimidad de 4 votos, 4a. Sala, sexta época, vol. LXXXVI, quinta parte, pág. 42.

## C A P I T U L O V

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

#### PRIMERA

Desde los primeros tiempos el hombre ha buscado el desarrollo económico e intelectual , proyectando de ésta manera sus esfuerzos hacia un mejor nivel de vida.

#### SEGUNDA

En las épocas más antiguas el trabajo del hombre era remunerado ( excepto el esclavo que no era considerado como un hombre sino como cosa) con mercancías, pero en cuanto surge la moneda empieza a pagársele con ella.

### TERCERA

Han surgido infinidad de definiciones acerca del salario, pero podríamos concretarnos en que éste es el vocablo utilizado para indicar la remuneración que recibe una persona por su trabajo, pudiendo entenderse por éste la ejecución del mismo o simplemente estar a disposición del empleador.

### CUARTA

Los salarios eran ya regulados en la antigüedad según las labores a que se dedicaban los trabajadores.

Se crean estatutos que establecen un control de trabajo y un máximo de salario, posteriormente son creados otros estatutos que otorgan más elasticidad a los asalariados.

### QUINTA

El salario es el principal medio que tiene el trabajador, como compensación a su esfuerzo, para subvenir a sus necesidades y a las de su familia, tales como la alimentación, cuidado de la

salud, habitación, vestido, educación y gastos para el honesto esparcimiento, en fin, para tener un nivel económico, adecuado a su dignidad de persona.

#### SEXTA

La modernización industrial producida a partir del maquinismo trae como consecuencia trastornos a la economía privada que ocasionan que el obrero tenga que sujetarse a un jornal insuficiente para satisfacer sus necesidades cada día más intensas.

#### SEPTIMA

Con el Tratado de Versalles se dá origen a un movimiento encaminado a un mejor pago de salarios a los trabajadores, salario que les asegure un nivel de vida decoroso, según el tiempo y lugar.

#### OCTAVA

La retribución que se le otorga al trabajador por su

trabajo no debe pagarse en un plazo mayor de una semana para quienes realizan trabajos materiales y quince días para los demás trabajadores.

#### NOVENA

El pago del salario es obligación del patrón y derecho del trabajador. Es la forma de remunerar el trabajo a cambio de prestaciones que se producen entre el trabajador y el valor que éste representa aunque el salario se debe al hecho de que el trabajador esté a disposición de la empresa y no nada más por el resultado de la actividad profesional del trabajador o de su esfuerzo efectivo.

#### DECIMA

Se ha desarrollado la institución del salario y éste se ha clasificado de formas diversas, lo cual ha hecho posible que el trabajador esté mejor protegido en relación al tiempo, a la clase y a la cantidad de trabajo que desarrolla.

### DECIMA PRIMERA

El salario está integrado por todos aquellos pagos en efectivo hechos por el patrón al trabajador por concepto de cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie o cualquier otra cantidad o prestación, que recibe el trabajador a cambio de su trabajo.

### DECIMA SEGUNDA

Algunas prestaciones son otorgadas tomando en consideración la cuota diaria o quincenal o el llamado también sueldo tabulado y no el salario integrado.

### DECIMA TERCERA

Existen prestaciones que se otorgan al trabajador como consecuencia de su trabajo, pero generalmente no forman parte

integrante del salario ya que la función de dichas prestaciones son para el desempeño de su labor.

#### DECIMA CUARTA

Siendo el salario una institución de interés social, cabe al Estado la obligación de cuidar que se cumplan las leyes, junto con los patrones y los trabajadores, para que se satisfagan tanto los intereses del asalariado y en nuestro derecho tienen funciones eminentemente tutelares y reivindicatorias.

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

ARISTOTELES .

La Política.

CABANELLAS GUILLERMO .

Ciencias Jurídicas y Sociales, Organo de Divulgación de Estudiantes de Derecho de la Universidad de El Salvador, Enero-Junio de 1964.

CABANELLAS GUILLERMO .

Contrato de Trabajo, Editorial, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1963.

CERVANTES JAVIER DE .

Historia del Derecho Patrio, Apuntes.

CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

Organo de Divulgación Científica de la Asociación de Estudiantes de Derecho de la Universidad de El Salvador, Tomo IX, Números 91 - 42 , 1964.

COLITTI Y FEITO.

CONSTITUCION POLITICA MEXI-  
CANA.

CONTRATO COLECTIVO DE TRA-  
BAJO.

CORDOBA FERNANDO.

CUEVA MARIO DE LA.

CUEVA MARIO DE LA.

DEVEALI MARIO L.

DOBB MAURICE.

Régimen Legal de los Sala-  
rios, Buenos Aires, 1946.

Ediciones Andrade, S. A.,  
México.

Instituto Mexicano del Seguro  
Social y Sindicato Nacional de  
Trabajadores del Seguro So-  
cial, México, 1969, 1971.

La Civilización Azteca.

El Salario y la Vida Obrera,  
Hacia un Mejor Nivel Econó-  
mico, artículo periodístico,  
Excelsior, Septiembre 8, de  
1970.

Derecho del Trabajo, Edit.  
Porrúa, S. A., México, 1971.

Tratado de Derecho del Traba-  
jo, Edit. La Ley, Buenos Ai-  
res, 1964.

Salarios, Fondo de Cultura  
Económica, México-Buenos  
Aires, 1965.

DOMINGUEZ VARGAS SERGIO

Teoría Económica, Edit. Bay Gráfica y Ediciones, S. de R. L. 1964.

DUMESNIL.

Historia de la Economía Política de los Pueblos Antiguos, Vol. I.

ENCICLOPEDIA JURIDICA ESPAÑOLA.

Luis Montón y Ocampo, Lorenzo Ma. Alier y Cassi, Enrique Oliver Rodríguez y Juan Torres Ballesté, con la colaboración de eminentes jurisconsultos, profesores y publicistas, Edit. Francisco Seix, Barcelona, 1910.

GACETA DEL TRABAJO.

Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1962, Volúmenes Núms. 1, 3, 4, 5 y 6.

HERNAINZ MARQUEZ MIGUEL

Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1955.

JURISPRUDENCIA DE LA CORTE

Julio 9 de 1964.

JURISPRUDENCIA DE LA CORTE.

Informe 1966.

KATZ ERNESTO R.

La Estabilidad en el Empleo y otros Estudios de Derecho del Trabajo.

KLEIMWACHTER FEDERICO  
VON .

Economía Política.

LA REVISTA DE DERECHO.

Jurisprudencia y Administración. Impresora Uruguay S.A., Montevideo, 1944.

LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Instituto Mexicano del Seguro Social, 1971.

LOUREDA IGNACIO.

Elementos de Historia de México.

MARTHINS CATHARINO JOSE.

Tratado Jurídico do Salario  
Río de Janeiro, Sao Paulo,  
1951.

MARX CARLOS

El Capital, Edit. Fondo de  
Cultura Económica, México.

MEZQUITA LUIS JOSE DE.

Da Gratificações no Direito  
do Trabalho, Sao Paulo, 1957.

NOYOLA JUAN Y LOPEZ ROSA  
DO DIEGO.

Los salarios reales en México,  
1939-1950, publicado en -  
el Trimestre Económico, 1951.

PARDO MANUEL.

Historia Helénica, España,  
1946.

- PEREZ BENITO. El Régimen Legal del Aguinaldo, Derecho del Trabajo, Tomo VI, 1946.
- PEREZ BOTIJA EUGENIO. Salarios, Madrid, 1944.
- PLA RODRIGUEZ. El Salario en Uruguay, Montevideo, 1956.
- PLUTARCO Y DIOGENES LEARCIO. Villa de Solón.
- REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. Organó de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 5a. Época, Tomo I, números 9 - 10, México, 1954.
- RUIZ MASSIEU JOSE FRANCISCO "Integración Económica y Derecho a la Seguridad Social", Conferencia sustentada en el Instituto del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1971.
- TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE. Nueva Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Jurisprudencia vigente y Bibliografía. Concordancias y Prontuario. Edit. Porrúa, S.A., México, 1970.

TRUEBA URBINA ALBERTO.

Nuevo Derecho del Trabajo,  
Edit. Porrúa, S.A., México  
1970.

VITO FRANCESCO.

Economía Política, Traduc--  
ción al español de Carlos Hum-  
berto Núñez, Madrid, 1961.

WALKES FRANCISCO.

El Problema del Salario.

ZAVALA LORENZO DE.

Ensayo Histórico de la Revo-  
lución Mexicana.