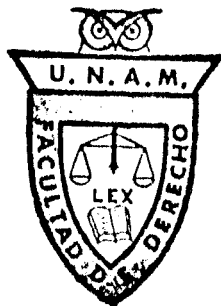


Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO



La Propina como Integrante del Salario, bajo  
el Pensamiento Dialéctico de la  
Teoría Integral

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A  
ELSA MA. VILLALPANDO SOTO

MEXICO, D. F.

1 9 7 7



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

LA PROPINA COMO INTEGRANTE DEL SALARIO,  
BAJO EL PENSAMIENTO DIALECTICO DE LA  
TEORIA INTEGRAL

Esta tesis fue elaborada en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, siendo director del mismo el Dr. Alberto Trueba Urbina.



# I N D I C E

	Pág.
<b>CAPITULO I</b>	
Salario.- Principios Generales	1
a).- Etimología y Aceptaciones. ....	4
b).- Definiciones. ....	8
c).- Naturaleza. ....	12
<b>CAPITULO II</b>	
Fijación del Salario	20
a).- Teorías que lo fundamentan. ....	21
b).- Clases de salario. ....	24
<b>CAPITULO III</b>	
Extensión del Salario	37
a).- Elementos de su composición. ....	37
b).- Formas de retribución: comisiones, primas, aguinaldo, etc. ....	38
<b>CAPITULO IV</b>	
La Propina como forma de retribución y su naturaleza jurídica.	49
a).- Antecedentes históricos. ....	49
b).- Definición y concepto. ....	50
c).- Tipos de propina. ....	52
d).- La propina en el Derecho Comparado. ....	55
e).- La propina como elemento integrante del — salario. ....	67
f).- Necesidad de establecer su obligatoriedad.	69

## CAPITULO V

LA Teoría Integral y el Derecho Social,  
en relación con la propina. 75

a).- Su explicación dialéctica, ..... 75

b).- Naturaleza, ..... 77

CONCLUSIONES 83

BIBLIOGRAFIA

C A P I T U L O I

"EL SALARIO".

## SALARIO

### Principios Generales

El auténtico trabajo, que ha existido en todos los tiempos, -- siempre ha sido remunerado. No puede pensarse en trabajos gratuitos si estos no se han presentado de buena voluntad, de manera obligatoria o como forma de contribución. El antiguo Código de Hamurabí, contenía disposiciones sobre el salario, abarcando dichas disposiciones a varios grupos de trabajadores en los que se incluían a jornaleros, artesanos, carpinteros, albañiles, cortadores, tejedores, etc. .

Se sabe asimismo, que en los tiempos más antiguos de Grecia y Roma existía el sistema del salario, basado tal vez en un sistema de trabajo colectivo, pues el hecho de prestar un trabajo en beneficio propio no significaba de ninguna manera que éste no fuera a ser remunerado, en cuanto al trabajo -- realizado por esclavos, se puede decir que dicho trabajo no era de ninguna manera un trabajo gratuito, sino que por la -- situación en que se encontraban de haber perdido su libertad estaban obligados a realizarlo como forma de contribución.

Visto lo anterior se puede concluir que en todos los tiempos - han existido y existirán individuos dispuestos a vender su trabajo o fuerza productiva, de lo cual se desprende que de igual manera seguirán existiendo como hasta ahora determinadas - formas de retribuir dicho trabajo, y que éstas retribuciones - sufrirán igualmente cambios como los producidos en todas las épocas, en relación con la forma y cuantía de tal retribución.

A través de la historia de la humanidad nos encontramos con momentos en que la tasa de salarios, como se lo ha llamado - fué más baja que en otros. Dependiendo éstas altas y bajas de muchas y muy variadas circunstancias, tales como enfermedades y epidemias colectivas, como la presentada en el siglo - - XIV recordada como la peste negra que provocó un considerable aumento en los salarios; al igual que la Revolución Industrial, la cual provocó en los siglos XVIII y XIX una crisis económica en el salario de los trabajadores.

En el Derecho Español se encuentran disposiciones referentes al salario desde el año de 1567, dichas disposiciones abarcan la fijación de salarios para sirvientes, cavadores, talladores, excavadores, podadores, y en general, para todos aquellos -- obreros agrícolas, así como a todos los que profesan las ar--

tes y oficios.

Las disposiciones del Derecho Español antes mencionados no sólo hacen referencia al salario sino también a la jornada de trabajo e inclusive a la prohibición de embargar el salario y los útiles de trabajo y se llegó también a establecer la diferenciación de salarios de mujeres, en relación a los hombres notándose especialmente una tendencia a señalar salarios máximos, que a la vez eran mínimos.

A fines del siglo XV se dictó el Estatuto del Artífice que fue la Ley Orgánica del trabajo para éstos durante los siglos XVII y XVIII, dicho estatuto estableció que en cada localidad serían fijados los salarios por los jueces de paz, teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores de la industria. Se determinó también una contribución especial pagada por los más ricos que serviría para sostener a los pobres de cada localidad. Se establecieron intereses moratorios para el caso de demora en el pago de retribuciones y se fijaron muchas otras garantías en relación al pago de créditos por salarios.

En 1805 la Novísima Recopilación de las Leyes de España de-- termina entre otras muchas cosas, el pronto pago al obrero, -

en la noche del mismo día que trabaje so pena del doble pago.

Las Leyes de India en varias de sus disposiciones se refieren a la retribución que deberá abonarse a los indios y a las garantías para que esa retribución sea fielmente abonada.

En dichas leyes hay ordenamientos tales como que los indios -- "sean pagados realmente y con efecto de que no haya fraude" y que "el jornal que deben ganar los indios sea su voluntad, y no se le pongan tasas", salvo el caso de que pidieran jornales excesivos, en cuyo caso deben ser regulados por la Audiencia de Gobernadores, "conforme a los tiempos, hora, carestía y trabajos". (1)

#### a).- Etimología y Acepciones.

La voz Salario, proviene del latín *salarium*, que a su vez viene de *sal*, pues en la antigüedad se acostumbró pagar a la servidumbre doméstica con una cantidad fija de sal, con el tiempo la palabra *salario*, ha ido adquiriendo una acepción más amplia para comprender ahora a las diversas formas de retribución que el trabajador percibe a cambio de su labor y éstas son: sueldo, jornal, paga, estipendios, remuneración, emolumentos, honorarios, comisión, etc.



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

**Honorarios.**- Es la retribución de todo aquel que ejerce una profesión de manera particular o independiente.

**Jornal.**- Deriva del latín *diurnalis*, forma de *diurnis*, que significa día, jornada: significa entonces el período de tiempo trabajado.

El jornal lo define el Licenciado Alfredo Sánchez Alvarado como la retribución fijada por día a una persona por su trabajo material. (2)

**Sueldo.**- Se entiende como la retribución pagada mensualmente al trabajador.

**Emolumentos.**- Es todo aquello que aumenta nuestro haber y lo que hace crecer nuestros bienes, expresando así una idea de sobresueldo. (3)

Actualmente la palabra salario es la más usada, tanto

en la legislación como en la doctrina. La Constitución en su Artículo 123, a través de sus diversas fracciones y la Ley Federal del Trabajo, prefieren el uso de esta denominación, igualmente, destacados tratadistas de Derecho del Trabajo, como son Marie de la Cueva y J.J. Castorena aceptan sin discusión el término. Sin embargo, la preferencia por la expresión salario no excluye de ninguna manera el uso de otras denominaciones que suelen emplearse como sinónimos.

La tendencia de nuestro derecho al igual que la existente en el derecho universal de preferir la palabra salario se debe a que la misma integra todas las formas de retribución del trabajo subordinado, siendo además el término general en el que comprenden diversas formas de retribución.

El significado de la palabra salario, desde el punto de vista jurídico, no está conectado con su origen o sentido etimológico, sino que es un concepto cuya acepción está determinada legalmente.

El concepto de salario ha evolucionado paralelamente a las concepciones que han existido sobre el trabajo, pues salario y trabajo están íntimamente unidos.

Dentro de la escuela individualista-liberal, el salario es considerado como renta de uno de los factores de la producción; el trabajo, de esta forma viene a ser el precio del servicio vendido o arrendado y su monto se regula por la Ley de la oferta y la demanda, siendo la Economía la encargada de su análisis y estudio.

Las doctrinas socialistas consideran que el salario debe ser el producto íntegro del trabajo. La Iglesia trata de ofrecer una idea nueva del salario, refiriéndose al salario justo. No lo consideran ya como una simple retribución económica, sino como el medio de satisfacción de las necesidades del trabajador considerado como jefe de familia, y es entonces cuando se inicia el perfeccionamiento del concepto humanístico del salario.

De esta forma y paulatinamente se han formado las bases para afirmar que el salario es el recurso único de considerables núcleos humanos para la satisfacción de todas sus necesidades materiales y espirituales.

Este carácter del salario lo vemos reflejado en las instituciones jurídicas que lo regulan, los cuales llevan el propósito de proteger con firmeza el pago de la remuneración, para que de

esta manera el trabajador la reciba sin ningún menoscabo y bajo todas las circunstancias. Asimismo, insisten en que el salario sea suficiente para garantizar al trabajador un nivel digno de vida.

b).- Definiciones.

Las definiciones de salario pueden ser agrupadas según se trate del sujeto que lo percibe, del objeto que lo constituye, y por su finalidad o sus consecuencias.

En sentido amplio la palabra salario se utiliza para indicar la remuneración que cualquier persona percibe por su trabajo, incluyendo de esta manera tanto los jornales como los sueldos y honorarios, esto es, todo aquel beneficio que una persona obtenga por medio de su trabajo.

"En sentido restringido, el salario constituye la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena". (4)

Se ha definido también el salario como "la remuneración que el patrono entrega al trabajador por su trabajo". (5)

Según Pérez Botija, es la forma de recompensar una persona - la actividad que otra 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. (6)

Gide, señala que el salario es toda renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo. (7)

En tanto que para Saloá, es "la suma de capital circulante que se dedica a remunerar el trabajo manual".

Para Form, el salario comprende "toda remuneración de un -- trabajo efectuado o de un servicio prestado por un trabajador, ya sea calculado por tiempo, por unidad de producción o de -- otro modo". (8)

Arraía Salas, considera que el salario no existe por voluntad -- del patrón, sino por imperio legal, definiendo al salario entonces como "la obligación legal impuesta al patrono de remunerar la prestación de servicios al trabajador". (9)

La definición legal de salario en el Derecho Mexicano se des-- prende de lo establecido en los Artículos 17, 84 y 86 de la Ley

Federal del Trabajo.

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

De esta disposición se deriva que el salario es uno de los elementos de la relación de trabajo. Los elementos de una institución son las nociones que sirven para integrar su individualidad y cuya falta produce la inexistencia de la institución.

Pues bien, en cada relación de trabajo hay dos elementos que se pueden llamar visibles o reales, el servicio y la remuneración, que corresponden respectivamente a las principales prestaciones del trabajador y del patrono.

En relación con este tema el maestro J. Jesús Castorena indica que: "en el contrato de trabajo la falta de salario no produce la inexistencia, pues hay instituciones en la Ley, que lo suplen". El salario es una percepción obligada del trabajo subordinado. Se pacte en contravención a los mandatos legales o no se pacte, la persona que recibe la prestación de servicios es--

tá en el deber de remunerarlos. El salario, entonces, es un efecto, un vínculo del contrato de trabajo; no un elemento del contrato. (10)

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

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

Nuestra ley señala en su artículo 86, para dejar aun más claro el concepto, la extensión o contenido del salario.

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



En la Ley del Seguro Social encontramos en su Artículo 18 su concepto de salario:

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

c). - Naturaleza.

Respecto a este problema, encontramos que los diferentes autores se alinean en tres posiciones fundamentalmente: los que consideran el salario como un crédito alimenticio: los que consideran el carácter conmutativo exacto del salario y por último, aquellos que aceptan una concepción más amplia y clásica de la onerosidad.

Los principales argumentos que apoyan cada una de las posiciones son los siguientes:

- Se considera que el fin que persigue el trabajador al obtener un salario, es el asegurar su propia manutención así como la de su familia, además el hecho indudable de que el salario es por lo general, el único ingreso del trabajador, resulta que éste le es necesario para vivir, de aquí que tenga un - - -

carácter inminentemente alimenticio.

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

De acuerdo con lo anterior, el salario no responde a una idea exacta de trueque, no sería una contraprestación equivalente — del trabajo prestado, sino que estaría regulado por diferentes principios.

Algunos autores no identifican el salario plenamente con los créditos alimenticios, pero ponen de relieve lo acertado que hay — en las posiciones que afirman que la naturaleza alimenticia del salario.

El trabajador presta su actividad y la subordina a los fines de la empresa, con el propósito de obtener una retribución que le permita su sustento y el de su familia y esta finalidad no puede ser ignorada por la ley.

- La segunda posición respecto a la naturaleza del salario afirma su carácter rigurosamente oneroso y sostiene que el salario constituye la contraprestación del trabajo.

Aquellos autores que difienden esta corriente, sostienen que -- existe una relación de correspondencia, entre el salario y el -- trabajo, o sea, a medida que se desempeña un trabajo efectivamente, se tiene el derecho al salario. De esta forma, mientras el trabajo no se efectue, no surgirá el derecho a cobrar el salario.

Riva Sanseverino, expresa que la estructura jurídica del salario es la equivalente contractual del trabajo, excluyendo así la naturaleza alimenticia del salario, que no compaginaría con la fundamental característica de onerosidad propia del contrato -- de trabajo. Cita como argumento de derecho positivo a favor -- de su tesis, la necesidad de aprobar leyes que declaren la inembargabilidad del salario, lo cual no sería necesario si el salario tuviera, por esencia misma, carácter alimenticio. (11)

Pérez Botija afirma que el salario se presenta como contraprestación del trabajo. En tanto el trabajo no se realice, no surge el derecho a su devengo. Agregando, además que este carác--

ter conmutativo y oneroso del salario es consecuencia del principio de onerosidad de la relación laboral que rechaza la idea de gratuidad.

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

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

Esta postura, ratifica, que el contrato de trabajo es, sin duda, un contrato conmutativo: pero sin que este carácter se entienda en el sentido que rige a ciertos contratos civiles. El salario de esta teoría, es la remuneración que corresponde al trabaja-

don por haber puesto a disposición del empresario su energía y capacidad personal, de manera continua y permanente, comprometiéndose el patrón a retribuirla. Cada uno asume una obligación que se traduce en ventaja para el otro. El contrato de trabajo es sinalagmático en su conjunto, no prestación por prestación.

Habiendo sido aceptada esta concepción amplia de la onerosidad no es necesario entonces, que el salario esté condicionado estrictamente a la prestación efectiva del trabajo. Este concepto de onerosidad se inspira en la personalidad del trabajo humano. El trabajo humano no puede ser medido o contado exactamente por lo tanto, el salario debe estar sujeto a reglas rígidas.

La posición sostenida por Durand (12), describe al salario utilizando diferentes conceptos, sin cuadrarlo en determinada clasificación; de aquí se pueden desprender entonces las siguientes características del salario.

- Es la contraprestación que el empresario debe al obrero por el trabajo cumplido. El deber del empresario tiene su causa en el cumplimiento del trabajo. De esta relación entre --

trabajo cumplido y derecho a cobrar salario se desprende que - el salario pertenece a la esencia del contrato de trabajo y no es necesario estar expresamente pactado para que exista. A la vez, de esta misma relación entre trabajo y salario se entiende que las dos obligaciones son interdependientes por lo que la injecución del trabajo dispensa de pagar el salario al empresario.

- El derecho que el trabajador tiene de cobrar su salario es independiente del éxito que tenga la empresa. El contrato de trabajo no es aleatorio, de esta forma el trabajador no corrre el riesgo de la explotación de la empresa.

- El salario tiene un carácter preponderantemente alimenticio, pues generalmente la actividad del trabajador no le permite desarrollar cualquier otra ocupación y esto crea una dependencia económica que priva al trabajador de otros medios de subsistencia y por ésto se puede afirmar que el salario tiene un carácter alimenticio.

Se debe reconocer el fin alimenticio que el salario persigue y que por tanto, lo caracteriza sin por esto pensar que existe alguna afinidad entre el salario y la pensión alimenticia.

De lo anterior, se derivan varias consecuencias; todo trabajador debe obtener por su trabajo una remuneración suficiente para subsistir él y su familia, no se le puede privar de una remuneración mínima ni tratándose de la acción de los acreedores, el salario les debe ser pagado a intervalos lo suficientemente breves para que así se asegure la subsistencia diaria del trabajador, la cesión de los salarios está reglamentada de tal forma que protege al trabajador de su propia imprevisión.

Por último, una consecuencia que tiene gran importancia, es aquella por la cual los caracteres del salario se extienden a las indemnizaciones accesorias de la remuneración del trabajo o aquellos que substituyen al propio salario. De esta forma el carácter alimenticio del salario disminuye, en la medida que aumenta la remuneración.

- Cuando se juzga al salario como objeto fiscal sus caracteres de ingreso, rendimiento o producto adquieren importancia.



## CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Barriba Errazuriz y Gaete Barrios, Derecho del Trabajo, Tomo I, Santiago de Chile, 1939. Pág. 31.
- 2.- Sánchez Alvarado Alfredo, Apuntes del Derecho del Trabajo. Pág. 934.
- 3.- Cabanellas Guillermo, Contrato de Trabajo Parte General, Vol. II, Bibliográfica Omeba. Editores Libreros, Buenos Aires 1963. Pág. 320.
- 4.- Cabanellas Guillermo, Ob. Cit., Pág. 323.
- 5.- Enciclopedia Jurídica Española, Tomo XVII, Voz Salario.
- 6.- Pérez Botija E., Salarios, Editorial Revista del Derecho Privado, Madrid 1945. Pág. 8.
- 7.- Gide, Curso de Economía Política, Buenos Aires 1934. — Pág. 662.
- 8.- Cit. por Bernardelli, El Salario, Buenos Aires 1940. — Pág. 7.
- 9.- Arria Salas, Ensayos sobre el Salario, Caracas 1950. — Pág. 29.
- 10.- Castorena J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Tercera Edición, México 1959. Pág. 118
- 11.- Cit. por Américo Pla Rodríguez, El Salario en el Uruguay Editorial de la Facultad de Derecho, Montevideo — 1956. Pág. 88.
- 12.- Durant y J. Aussaud Paul, Traité de Droit du Travail, — Tomo II, Librairie de Alloz, París 1950. Págs. de la — 599 a la 604.

## CAPITULO II

### "FIJACION DEL SALARIO".

## FIJACION DEL SALARIO

a).- Teorías que lo fundamentan.

Las principales teorías desde el punto de vista económico, que se refieren a la fijación del salario, son las siguientes:

**DOCTRINA MARXISTA.-** Esta teoría considera a la fuerza de trabajo una mercancía que se encuentra sujeta a la ley de la oferta y la demanda, pues el obrero sólo cuenta para satisfacer sus necesidades con la fuerza de su trabajo, teniendo ésta un valor de uso que consiste en la preparación del poder de ese mismo trabajo.

Marx dice: "Lo que caracteriza a la época capitalista es que la fuerza del trabajo adquiere la forma de una mercancía. Dicha mercancía, lo mismo que cualquier otra, posee un valor y este valor se determina por el tiempo necesario para su producción. El tiempo necesario para la producción de la fuerza de trabajo es el tiempo necesario para la producción de los medios de subsistencia de aquel que la ejerce".

El trabajo dejará siempre un excedente de valor producido. --

El valor creado por el trabajo es obtenido por el empresario — por medio de la venta del producto y el valor consumido por el mismo trabajo se percibe en forma de salario por el obrero, — la diferencia que resulta entre ambos valores se queda en manos del capitalista y viene a ser la plusvalía.

En el momento en que no exista la plusvalía el obrero percibirá íntegramente el producto de su trabajo, razón por la cual — los sistemas socialistas propugnan para que de esta manera el trabajador logre así un salario que le permita no sólo cubrir — sus necesidades inmediatas sino afrontar contingencias futuras.

**TEORIA DEL FONDO DE LOS SALARIOS.**— Los principales representantes de esta teoría han sido John Stuart Mill y Mac Culloch, sosteniendo el criterio de que los salarios en todos los países deben ser pagados mediante un fondo de salarios que constituiría una parte del capital nacional, el cual puede — aumentar o disminuir en determinados períodos. De esta forma el monto de los salarios dependería directamente de dicho fondo y estaría relacionado de igual forma con el número de trabajadores empleados; de manera de que si el número de los mencionados trabajadores aumenta, automáticamente dis—

minuyen los salarios en caso de que el capital no aumentase.

En esta teoría la producción, la acumulación y la cantidad de fondos que se destinan para la distribución entre los obreros, no le interesan a la clase trabajadora, únicamente la proporción que exista entre la cantidad a distribuir y el número de personas a quien corresponda dicha distribución.

**TEORIA UTILITARIA.** - Esta teoría se funda sobre la utilidad y productividad del trabajo. Los iniciadores de esta teoría son Francisco A. Walker y Paul Leroy-Beaulieu.

Esta teoría no considera al trabajo como una mercancía sujeta a la ley de la oferta y la demanda, sino que solamente toma en cuenta la productividad del trabajo, considerando su especie y cantidad se determina el monto del salario, no pudiendo el empresario de esta forma pagar un salario inferior al valor de lo producido por el trabajador.

**TEORIA DE LA SUBSISTENCIA.** - Es la más antigua de las teorías, asegura que el precio de la mano de obra está determinado por lo que el trabajador necesita para su subsistencia. La ley de población de Malthus, es la que le da base,

sostiene que la población aumenta a medida que los salarios su  
ben, pues los trabajadores tienen familias más numerosas, au  
mentando así la oferta de mano de obra, provocando una baja -  
en los salarios. Si este fenómeno sucediera a la inversa, si -  
el salario no proporciona al trabajador lo suficiente para asegu  
rarle su subsistencia, aumentará la mortalidad infantil, dismi  
nuiría la natalidad reduciéndose en consecuencia la oferta de -  
mano de obra, aumentando por lo mismo, el monto de los salari  
os.

TEORIA DE LA LEY DE BRONCE.- Fué formulada por  
Lasalle y afirma que el salario natural o normal tiende a coín  
cidir con la suma necesaria para que el trabajador y su familia  
puedan vivir. Esta teoría deriva de la Ley de la oferta y la de  
manda, por esta teoría se afirma que el trabajo es una mercan  
cia que se compra y se vende con un precio determinado en el -  
mercado, en donde los obreros venden y los patrones compran  
constituyendo el precio el salario.

Respecto a las teorías de los salarios existen dos posiciones, -  
la primera que afirma que trabajador y patrono pueden influir-  
de manera decisiva sobre el nivel de los salarios por medio de  
las contrataciones y la segunda, que asegura que el precio de -

los salarios lo determinan los factores económicos, independientemente de obreros y patronos y alguna influencia que pudiera ejercer un sindicato, la huelga o el Estado mismo, estableciendo un salario mínimo legal, sería tan pequeña que no tendría importancia alguna.

#### b).- Clases de Salario.

El salario se entiende de diversas maneras, según el sentido de los adjetivos que se le agregan a la palabra salario.

**SALARIO NOMINAL Y REAL.**- Esta distinción tiene enorme significado económico. El salario nominal se constituye por el monto de dinero que el trabajador percibe y el salario real está representado por los bienes o satisfactores que el trabajador obtiene con el dinero que percibe. El bienestar de las clases trabajadoras aumentará a la par que aumenten los salarios reales: no habrá mejoramiento mientras el salario real quede estancado o disminuya el valor de la moneda, pues esto quiere decir que el costo de la vida ha aumentado. Esta diferencia de conceptos debe siempre de ser tomado en cuenta para fijar cualquier salario.

**SALARIO EFECTIVO.**- Es lo que percibe el trabajador



después de haber sido hechos los descuentos permitidos por la ley, como son los impuestos, las cuotas del Seguro Social, - las cuotas sindicales, etc., de ésto resulta que los trabajadores reciben muchas veces menos del salario mínimo legal.

**SALARIO MINIMO.** - Es el salario menor que está permitido fijar, el salario mínimo tiene dos especies: el salario mínimo relativo que es aquel que le corresponde a cada trabajo o industria y salario mínimo absoluto que es el que le corresponde a todo trabajo o industria en general.

**SALARIO MAXIMO.** - Al contrario del anterior, es la cantidad más alta que se puede fijar y a la cual no se puede rebasar para evitar abusos en el costo de producción. Esta retribución no está regulada actualmente.

**SALARIO VITAL.** - Es el que toda persona necesita para vivir. Este salario depende del nivel de vida que se considera ha de asegurarse al trabajador. Este concepto del salario - es económico y humano.

**SALARIO INDIVIDUAL.** - Se determina considerando - de manera aislada al trabajador.

**SALARIO FAMILIAR.**- Se determina considerando al trabajador como jefe de familia. El salario familiar absoluto se fija sin tomar en cuenta particularidades de la familia, y el salario familiar relativo se calcula según las necesidades de la familia, de aquí se desprende el salario familiar colectivo que consiste en reunir el salario que obtiene cada miembro de la familia en forma individual.

**SALARIO JUSTO.**- El concepto del salario justo puede decirse es un concepto moral y se puede entender de diversas formas, dependiendo éstas del ideal de justicia que se tenga, pero fundamentalmente se considera salario justo la orientación católica-social que afirma que el salario además de asistencial debe responder a las necesidades productivas.

El salario puede presentar diversas modalidades según sea la forma de pagarlo, fijarlo o calcularlo, lo cual permite numerosas distinciones de las cuales se enumerarán las principales:

**SALARIO EN DINERO Y EN ESPECIE.**- El salario en dinero es actualmente el procedimiento más usado de pago de trabajo, es el que se abona de manera íntegra en numerario de curso legal, pero esta forma de pago no ha hecho desaparecer el salario en especie, que básicamente constituye el pago del -

trabajo con alimento y habitación y que es percibido principalmente por trabajadores domésticos, aprendices y campesinos o trabajadores agrícolas.

La legislación española admite ambos sistemas de pago, por lo que se refiere a Francia el pago en especie se admite e incluso se establece como obligatorio tratándose de convenios colectivos sobre todo en zonas agrícolas supletoriamente en fábricas de productos alimenticios; en Alemania está estrictamente regulado; en Inglaterra pervive en el campo pero no sin ir unido al salario en dinero, por lo que se refiere a Italia, su artículo 2099 del Código Civil lo admite. (13)

En países como México, Cuba, Honduras y Guatemala está establecido constitucionalmente el pago del salario en moneda efectiva de curso legal, pero dichos preceptos no significarían en un momento dado una prohibición al salario en especie.

El pago del salario no puede hacerse en forma de vales, fichas, mercancía o cualquier otra forma que pretenda substituir la moneda de curso legal, pues de esta forma sería fácil confundir el salario en especie con el sistema de trueque o truck system, el cual se presentó y fue muy explotado en países como Inglate-

ra y Estados Unidos de Norteamérica en la época en que el industrialismo alcanzó su mayor auge dando lugar al nacimiento de las muy conocidas tiendas de raya en las que el patrono o -- empresario se constituye en comerciante y mediante vales en-- tregados como salario, el trabajador se veía obligado a com-- prar en dichas tiendas propiedad del patrono.

Este sistema de trueque fué combatido, pues su resultado fue - aumentar los beneficios del patrono, reduciendo clandestina-- mente los del obrero, presentando además inconvenientes para éstos pues se veían en la imposibilidad de ahorrar, pues todo - lo que recibían en pago eran artículos destinados a su consumo inmediato, impidiendo al trabajador atender a sus necesidades no alimenticias, acentuando además su dependencia económica.

Por estas causas, a principios del siglo XIX en Inglaterra fué - prohibido el pago del salario en esta forma y esta misma prohi-- bición está contenida en leyes y Código de Trabajo de todos los países hispanoamericanos. (14)

Viendo todo lo anterior se puede decir que el salario en especie es una forma de pago normal, empleando más comunmente en la agricultura y parcialmente y que en determinadas circunstan

cias puede incluso beneficiar al trabajador.

**SALARIOS MIXTOS.**- Como su nombre lo indica el salario mixto es aquel que se compone en parte de dinero o moneda de curso legal y en parte en especie o servicios para el trabajador y que en la actualidad viene a substituir al salario en especie. Estos salarios mixtos son generalmente fijados en contratos individuales.

Se considera dentro del salario mixto, dependiendo de la categoría y tipo de trabajo, el proporcionar al trabajador vivienda y otros servicios aún alimenticios.

**SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO.**- Este salario está calculado sobre una unidad de tiempo, se le llama también salario por hora pero puede ser calculado por día, semana, quincena o mes, en este sistema se le paga al trabajador en proporción al lapso de la ocupación sin considerar la labor efectuada, esto es, se retribuye al trabajador la duración de su trabajo y no el esfuerzo que realice por el mismo. Sin embargo, el trabajador está obligado a prestar sus servicios con la intensidad, cuidado y esmero normales que el Artículo 113, fracción II de la Ley Federal del Trabajo establece como obligato-

rios y que la letra dice:

"Artículo 113,- ... II.- Ejecutar éste con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos".

En este sistema de salario, se han encontrado inconvenientes - tales como que es necesario remunerar de manera igual cualquier clase y cantidad de trabajo, recibiendo el obrero más hábil y activo la misma cantidad que el perezoso o incapaz. Es injusto por remunerar esfuerzos desiguales y en caso de que el obrero aumente su esfuerzo, el beneficiado será el patrono - con un precio de costo más bajo: resulta así que este sistema - no favorece el rendimiento porque el trabajador no tiene interés en el resultado.

**SALARIO POR UNIDAD DE OBRA.** - Este salario está calculado atendiendo el resultado del trabajo, se le llama también salario a destajo, la retribución se hace en relación a las unidades producidas. Este sistema no es independiente de la - jornada de trabajo pues al fijarse el salario por unidad de obra se debe tener en consideración el tiempo que se va a invertir - en la producción, realización o construcción de la obra, procu-

rando respetar la jornada máxima de trabajos. Se debe calcular igualmente que el número de obras realizadas por el trabajador durante una jornada de ocho horas le sean retribuidas con el salario equivalente.

Esta forma de salario tiene ventajas tales como que el salario que se percibe de esta forma puede ser el más justo, pues retribuye según el esfuerzo de cada trabajador, incrementa el perfeccionamiento profesional de cada obrero, el cual deseará capacitarse más para producir más y obtener más ganancias, aportando nuevas ideas y procedimientos para que el rendimiento sea mayor, dando lugar al patrono para que les proporcione maquinaria que les facilite aumentar la producción.

Al igual que el salario por unidad de tiempo, al salario por unidad de obra o a destajo, se le encuentran desventajas, una de éstas es el riesgo que representa para la salud del trabajador pues con el deseo de aumentar su salario, realiza esfuerzos excesivos. Se presenta también el problema de cambio o modificación en las tarifas, pues el patrono fija un precio que provoque mayor actividad pero que a su vez no provoque un salario mayor y el obrero en cambio tratará de ganar más con menos esfuerzo.

Este sistema significa también una disminución real del salario, pues el patrono fija las tarifas tomando en cuenta el número de piezas que realiza un obrero habitualmente y aplica una remuneración por pieza inferior al que tendría que pagar en cualquier otro sistema de salario.

Al final el sistema por unidad de obra, disminuye la calidad y la superación del trabajo por el afán de los obreros de acelerar su producción.

**SALARIO A PRECIO ALZADO.** - Este sistema es la forma de remuneración fijada en aquellos casos en los que se utilizan los servicios de alguna persona por el tiempo que resulte indispensable para ejecutar o construir determinada obra, pagándose una cantidad global por dichos servicios.

La remuneración será señalada por todas las actividades que necesite una obra determinada, sin tomar en cuenta el tiempo que se requiera para llevarla a cabo. La cantidad global que haya sido fijada para el pago, nunca deberá ser inferior al salario mínimo o remunerador que se obtenga dentro de una jornada legal de trabajo, estando el trabajador obligado a prestar sus servicios con la eficiencia, cuidado y esmero obligatorios.



Esta forma de salario ha hecho aproximarse la relación de trabajo al contrato de obra a precio alzado, el cual está regulado por el Derecho Civil, artículos 2616 y siguientes del Código Civil vigente, con la diferencia de que independientemente de la relación de subordinación, en el contrato civil, el constructor de la obra pone tanto su propia actividad como los materiales necesarios y en la relación de trabajo, el obrero solo contribuye con su actividad. (15)

La Ley Federal del Trabajo autoriza cualquier manera que se estipule por las partes para calcular el salario, esto se desprende del Artículo 24, fracción V, el cual afirma:

Art. 24.- El contrato de trabajo escrito contendrá:

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

De lo anterior se desprende que existen infinitas formas o sistemas de fijación del salario y aprovechando la facultad que les concede la Ley, las partes pueden recurrir a cualquiera de ellas, siendo las más usuales las siguientes:

**SALARIO A COMISION.** - El trabajador recibe un porcentaje sobre cada operación que realiza para la empresa en la que presta sus servicios. Esta forma de salario se dá principalmente en aquellos trabajadores pertenecientes al gremio del comercio.

**SALARIOS CON PRIMAS.** - Este salario se establece según la cantidad y calidad de trabajo, se conceden primas suplementarias que incrementan el salario básico. El pago de primas es independiente de las formas de pago por unidad de tiempo o a destajo y se aplica a los dos sistemas. Cuando la remuneración con primas se combina con el salario por unidad de tiempo, se establece un salario base y después una prima proporcional al rendimiento, a la calidad, etc.

Si la prima se relaciona con el salario por unidad de obra, se le pagará al trabajador determinada remuneración por pieza y una prima por todo aquel aumento que exceda en el rendimiento fijado o en el caso de que el trabajador entregue todas las piezas en perfecto estado. (16)

Las primas pueden ser concedidas también en casos de tareas ingratas, por asistencia al trabajo, por antigüedad en el mismo,

por honradez, etc.

Además de las mencionadas existen primas que se originan por necesidades del trabajador y son: las primas de natalidad, primas familiares, primas de transporte, etc.

## CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 13.- Bayón Chacón G. y Pérez Botija E., Manual de Derecho del Trabajo, Vol. I, Editorial D.Marcial Pons, Madrid 1964. Pág. 439.
- 14.- Cabanellas Guillermo, OB. Cit., Págs. 415, 416.
- 15.- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano de Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México 1975. Pág. 645.
- 16.- Krotoschin Ernesto, Tratado Práctico del Derecho del Trabajo, Tomo I, Segunda Edición, Editorial Depalma, Buenos Aires 1963. Págs. 263 y 264.

## C A P I T U L O   I I I

### "EXTENSION DEL SALARIO".

## EXTENSION DEL SALARIO.

### a).- Elementos de su composición.

La extensión del salario lo constituyen todas aquellas -- prestaciones complementarias del salario. Como se vió en capítulos anteriores, el concepto primitivo de salario se ha visto -- modificado y aumentado gracias a las diversas observaciones -- que se han hecho a través de las numerosas etapas por las que -- ha tenido que pasar el núcleo de trabajadores, habiendo llegado a conclusiones tales como, que dentro del salario vital mínimo -- tendría que contarse con todos aquellos satisfactores de las necesidades familiares del obrero, para cumplir con las exigencias de cada trabajador y su familia.

En la actualidad, esa preocupación se ha ido agrandando al punto de proteger a los trabajadores y sus respectivas familias por medio de la seguridad social, además de contar todos ellos con un salario mínimo vital y remunerador que se ve integrado de -- diversas formas.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su Artículo 84, dice:

"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".

Se puede afirmar que de acuerdo con nuestra legislación, toda -- aquella retribución o indemnización derivada de la relación de -- trabajo, cualquiera que sea su clase, gozan de los mismos privi legios que el salario.

Todas aquellas formas de retribución que integran al salario, -- las estamos considerando como una extensión del mismo. Estas prestaciones económicas son tanto o más imprescindibles que el propio salario para el mantenimiento del trabajador y su familia.

b).- Formas de Retribución:

Comisiones, primas, aguinaldos, etc.

**COMISIONES.** - La remuneración por comisión se caracteriza según el éxito del trabajo prestado, el derecho a percibir comisión exige que el negocio mediado haya sido realmente concluido: en los contratos de compra-venta se requiere la entrega del precio de venta.

El trabajador a comisión recibe participación sobre el valor de determinado negocio, es una remuneración por el trabajo prestado y suele estar convenida como suplemento de un sueldo mensual fijo o como remuneración única del empleado.

Como la comisión se calcula según el resultado del trabajo, se trata de una modalidad del salario a destajo.

La comisión se dá, especialmente en el Derecho del Trabajo, para remunerar a los empleados comerciales, dependientes y sobre todo a los viajantes de comercio. (17)

**PRIMAS.** - Esta otra forma de retribución toma en cuenta el rendimiento en el trabajo y puede aplicarse ya sea por la cantidad del trabajo realizado o por la calidad del mismo. El pago con primas como se vió en el capítulo anterior puede ser aplicado en casos de trabajo por tiempo o a destajo, sin embargo su aplicación es preferente tratándose de trabajo remunerado, por tiempo para impulsar la producción. En algunos casos se conceden primas por ahorro de materiales o cuidado de maquinaria u otros utensilios de trabajo, por puntualidad y por asistancia regular al trabajo.



El sistema de remuneración con primas por rendimiento en el trabajo, se emplea de manera preferente en la U.R.S.S. y en muchos países de Europa Oriental, en donde se le ha dado el significado del espíritu deportivo transportado al trabajo pudiendo compararse con el sistema Taylor, en donde se hace una selección de los más aptos obreros a los cuales se les aumenta la tarifa de acuerdo con el aumento que tengan de velocidad para realizar su trabajo. De esta forma se fijan los precios, uno para aquellos que alcancen o superen el límite fijado y otros más bajo, para lo que no alcancen ese límite.

La forma fundamental de las primas consiste en que se paga un salario por tiempo fijo y, además, se concede un aumento (prima) en atención a una cierta cantidad o calidad del resultado del trabajo. Es admisible que el pago de la prima sea discrecional para el empleador, pero en la mayor parte de los casos, es objeto de un pacto y por ello, el trabajador puede exigirla, incluso judicialmente. Sin embargo, aún en el primer supuesto, la prima es auténtico salario y equivale a un regalo. (18)

PARTICIPACION DE UTILIDADES.- A diferencia de las remuneraciones a comisión y el salario con primas, los cuales retribuyen el esfuerzo del trabajador de manera individual, la

participación en las utilidades de la empresa es una remuneración calculada dependiendo de las utilidades netas que la empresa haya obtenido durante determinado ejercicio, siendo generalmente de un año, sin tomar en cuenta el rendimiento personal de los trabajadores.

La finalidad de la participación en las utilidades, es despertar interés en los trabajadores en la buena marcha de la empresa. Cabe señalar que sólo se tiene derecho a estas utilidades si las mismas existen efectivamente.

El maestro Mario de la Cueva señala que "la participación obrera en las utilidades es el derecho de la comunidad de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes o servicios". (19)

A través de la participación en las ganancias se espera lograr una más fuerte unión del trabajador con la empresa, al mismo tiempo que estimular el interés del trabajador en su propio trabajo, activar el resultado de éste e implantar un clima de armonía social.

En la participación de beneficios algunos ven un régimen de transición entre el régimen capitalista del salario y un futuro régimen socialista de cooperación. (20)

El Artículo 127 de nuestra Ley Federal del Trabajo señala las normas a las cuales deberán ajustarse los trabajadores para participar en el reparto de utilidades. La forma más generalizada de hacer este reparto es la percepción íntegra e inmediata de éstas al final del ejercicio, pero existen métodos de participación con percepción diferida, de esta forma el patrón capitalista lo asignado al trabajador y le paga al retirarse de la empresa o al llegar a cierta edad y en caso de fallecimiento del trabajador, la cantidad correspondiente pasará a manos de sus familiares o herederos. La participación con percepción mixta, consiste en entregar una parte anualmente y reservar la otra.

GRATIFICACION .- La gratificación está considerada esencialmente como una recompensa voluntaria que complementa el salario convenido y que se origina de los servicios que el trabajador desempeña para la empresa.

Por sí carácter voluntario, el hecho de percibir una gratificación dependerá además de los méritos del trabajador en la buena

marcha de la empresa.

La gratificación es también parte de la remuneración y cae — por tanto, bajo los preceptos relativos al salario. La gratifi- cación no es un regalo, aún siendo libremente concedida, ya que, incluso en tal caso, se otorga por la voluntad de ambas — partes y por tener en cuenta el servicio prestado, es una par- tida retributiva.

Para tener una pretensión jurídica a la gratificación se re- quiere un fundamento jurídico especial.

Las gratificaciones no tienen que ser necesariamente repeti- das, pero pueden ser expresamente pactadas en contrato indi- vidual o colectivo, o bien derivarse de una costumbre jurídi- ca.

El empleador tiene plena libertad para decidir qué grupos de trabajadores van a recibir la gratificación y bajo qué requisi- tos. La gratificación es entonces una remuneración especial que se concede al trabajador por un motivo también especial.

(21)

Si el trabajador deja la empresa antes del momento en que se haya concedido la gratificación, no tiene derecho, contrariamente a lo que ocurre con relación a la participación en los beneficios a una parte proporcional de aquella. (22)

AGUINALDO.- Este tipo de remuneración deriva directamente de las gratificaciones. Se le ha llamado también sueldo anual complementario está basado en la obligación incondicional del patrono de hacerlo efectivo, independientemente del buen o mal funcionamiento de la empresa o de la efectividad del trabajador.

La Legislación Argentina establece que este sueldo anual complementario o aguinaldo deberá ser pagado los días treinta y uno de diciembre de cada año y corresponderá a la duodécima parte del total de las remuneraciones percibidas por el trabajador en el año respectivo y por cualquier título que sea y tendrá derecho de recibir este aguinaldo cualquier trabajador dependiente.

A diferencia de cualquier otro tipo de gratificación que no tiene que ser pagado cuando la relación de trabajo concluya, el aguinaldo deberá de ser devengado aún cuando esa relación —

de trabajo ya no exista, sin importar si el trabajador dejó el empleo por voluntad propia o si éste fué despedido del mismo.

En relación a este mismo tema, nuestra Ley Federal del Trabajo menciona que "los trabajadores tendrán derecho de un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos".

Los que no hayan cumplido el año de servicio tendrán derecho a que se les pague una proporción al tiempo trabajado.

**PENSIONES.** - Huek y Nipperdey, señalan que no existe una obligación jurídica para la concesión de pensión, consideran mas bien que las pensiones son "prestaciones especiales suplementarias de carácter voluntarios".

Sin embargo, señalan también la necesidad del trabajador de alguna clase de ayuda para los momentos en que pierde su fuerza de trabajo, ya sea por vejez, ya sea por invalidez, y manifiestan que a partir de la implantación del Seguro Social se generalizó la idea de que, en tales casos, incumbía a la comunidad el deber de proteger al trabajador, de la necesidad inmediata. El medio más directo para ello fue el Seguro de -

### Pensiones.

El Seguro Social se limitó a garantizar una suma exactamente suficiente para la subsistencia del obrero; con el transcurso del tiempo, la protección de ámbito empresarial que inicialmente se daba sólo en algunas empresas o que afectaba únicamente a ciertos grupos de trabajadores, especialmente a empleados directivos, se han ampliado progresivamente, de tal modo que juega en la actualidad un papel importante dentro del conjunto de obras sociales de las empresas. (23)

**VIATICOS.** - El viático es un gasto que, debiendo ser realizado por quien presta un servicio para otro, queda, en definitiva, a cargo de éste último, ya sea adelantando su importe o restituyéndolo. La expresión viático alude a gastos de viaje; traslado, alimentación, alojamiento, comunicaciones. El concepto puede y de hecho se ha generalizado, haciéndolo extensivo a todo tipo de gasto o pérdida de que se hace aquél a quien se le presta un servicio.

Sin embargo, eso que en principio es un adelanto para gastos o un reintegro de los mismos, puede resultar también, una fuente de ganancias para el trabajador subordinado, cuando el

gasto del que se hace cargo el empleador le permite satisfacer necesidades que de otro modo hubiera tenido que costear a sus propias expensas. Es entonces cuando el viático constituye para el trabajador una ganancia tan positiva como un pago en especie que sirviera para satisfacer directamente esas necesidades. En éstas condiciones el viático, aún consistiendo en una suma de dinero, cumple con relación a ciertos consumos del trabajador la misma función del salario en especie, pues como éste, no puede ser destinado a cualquier uso, sino en principio, exclusivamente al previsto.

El pago de viáticos, como las gratificaciones, la participación de utilidades, el aguinaldo, los salarios en especie y el pago de jornadas extraordinarias de trabajo, pertenece a la familia de salarios complementarios. Los viáticos puede liquidarse de acuerdo con la manifestación de gastos documentada o no, del empleado o consistir en una cantidad fija que se entregue sin exigirse rendición de cuentas.

Se ha dicho que el viático no debe considerarse salario, siempre que lo recibido por este concepto no exceda del importe de los gastos absolutamente necesarios y sujetos a comprobación.



## CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 17.- Hueck A. y Nipperdey H.C., Compendio de Derecho del Trabajo, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid 1963. Pág. 127.
- 18.- Hueck A. y Nipperdey H.C., Ob. Cit., Pág. 127.
- 19.- De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Segunda Edición 1974. Pág. 325.
- 20.- García Oviedo Carlos, Tratado de Derecho Social, Editorial Distribuidores Exclusivos para España y Extranjero, E.I.S.A. 1954, Sexta Edición, Madrid. Pág. 223.
- 21.- Krotoschin Ernesto, Ob. Cit. Pág. 276.
- 22.- Hueck A. Nipperdey H.C., Ob. Cit., Pág. 129.
- 23.- Hueck A. y Nipperdey H.C., Ob. Cit., Pág. 175.
- 24.- Devesli Mario L., Tratado de Derecho del Trabajo, - - Tomo II, Editorial La Ley, S.A., Editora e Impulsora, Segunda Edición Actualizada y Ampliada, Buenos Aires 1962. Pág. 636.

C A P I T U L O   I V

"LA PROPINA COMO FORMA DE RETRIBUCION".

## LA PROPINA COMO FORMA DE RETRIBUCION

### a).- Antecedentes Históricos.

Desde tiempos inmemoriales han existido las propinas como gracia o recompensa otorgada. En la antigua Grecia y Roma, gracias a este tipo de recompensa los esclavos constituyen su propio peculio.

Desde que el primer hombre tuvo la idea de recompensar un servicio o de solicitar un favor, expresando su agradecimiento por este servicio con una retribución, nació la propina.

En el siglo VI, se permitía a los notarios tomar algún presente de alguna de las partes y obtenían además de sus clientes pequeñas retribuciones en dinero que recibían el nombre de *sporulas*.

En la Edad Media, los peregrinos recompensaban a los domésticos agradeciendo así la hospitalidad que se les brindaba.

En los siglos XVI a XVII en Francia se arraiga la costum--

bre llamada el Copón de Vino, que representaba un regalo -- para ganarse favores o comprar apoyo de las clases elevadas para con las clases subalternas; existía también una costumbre que procedía de otra muy antigua consistente en entregar joyas a determinada mujer para recompensar la influencia -- que ésta ejercía sobre de otra persona, a la que se pedían favores diversos, o con la que prometía concluir negocios ventajosos, esta costumbre era llamada "alfileres".

La propina, con diversos nombres, se ha extendido y aparece en casi todos los países del mundo, siendo los lugares en donde se usa más habitualmente, los cafés, bares, restaurantes, hoteles, casinos, teatros y cines; asimismo se otorga la propina a taxistas, mensajeros, porteros, cargadores, peluqueros, empleados de limpieza y en general, a todas aquellas -- personas dedicadas a prestar servicios al público. (25)

#### b).- Definición y Concepto.

La palabra propina deriva del vocablo latín propinare, -- que significa convidar a beber.

Las definiciones que da la Academia Española a la palabra propina, son: "colación o agasajo que se repartía entre --

los concurrentes a una junta, y que después se redujo a dinero", y también: "agasajo que sobre el precio convenido y como muestra de satisfacción se dá por algún servicio"; y en otra acepción: "gratificación pequeña con que se recompensa un servicio eventual".

La palabra propina, para los griegos significaba o era sinónimo de obsequio, regalo, presente o donación.

La propina es según definición de Cabanellas, "la retribución que el usuario del servicio abona directamente al trabajador con carácter voluntario, y por la satisfacción del servicio recibido".

Por otra parte, Ihering llama a la propina "el arte de la mendicidad organizada por los usos y costumbres".

El maestro Mario de la Cueva señala que se le dá el nombre de propina a la cantidad de dinero que la clientela de los establecimientos hoteleros, gastronómicos y taberneros da a los camareros, meseras, botones, elevadoristas y demás personal de servicio, por las atenciones personales que le prestan.

En general puede decirse que la propina es un acto de libertad de quien la dá, un beneficio aleatorio del trabajador, pues el darla es voluntario; es una retribución que el trabajador recibe de un tercero que desde luego no es su empresario. (26)

El criterio de Krotoschin respecto al problema de la propina es en el sentido de que el trabajador no tiene ningún derecho a ella, argumentando que en algunos casos le está expresamente prohibido aceptarla, sin embargo señala que el patrón tendrá la obligación de facilitarle la percepción de dichas propinas, dándole la oportunidad para ello, cuando la percepción de propinas sea usual.

#### c).- Tipos de Propina.

La propina puede ser habitual u ocasional. Se considera que la propina es habitual cuando en cierta clase de prestación de servicios, los clientes acostumbran otorgarla, y cuando es tenida en cuenta por las partes en el momento de formalizar el contrato de trabajo.

La propina será ocasional cuando el trabajador las reciba sólo excepcionalmente, y cuando no se hubo previsto en el momento de estipularse el convenio laboral; consecuentemente -

estas propinas ocasionales no configurarán salario y como -- norma general, carecerán de efectos en relación con éste. -- (27)

En el caso de las propinas otorgadas en hoteles, restaurantes, cafés, bares y demás establecimientos análogos, se ha visto -- que tanto en nuestro país como en otros muchos, se le dá a la propina un sentido individual; esto es, cada cliente al hacer el pago de su consumo, entrega directamente a la persona que -- le prestó el servicio una cantidad variable, pero que general-- mente constituye un diez por ciento del importe de lo consumi-- do, dicha cantidad es "la propina que corresponde legítima-- mente al prestador del servicio". (28)

A diferencia de éste sistema de propina individual, en la ma-- yoría de los países europeos, se ha adoptado un sistema deno-- minado sistema de la propina colectiva, pues sindicatos y -- grupos de trabajadores que perciben propinas en razón del -- trabajo que desempeñan, argumentaron que la propina otorga-- da de manera directa e individual era injusta, puesto que los clientes no siempre tienen contacto con todas aquellas perso-- nas que contribuyen a la prestación de un servicio, las cuales consecuentemente no reciben cantidad alguna por concepto de

propina, por lo que para evitar esa desigualdad pidieron se fijara por la Ley, un porcentaje sobre las consumiciones, porcentajes que estribaría entre el diez y el quince por ciento del mencionado consumo y el cual debería de repartirse entre todos los trabajadores del establecimiento, dependiendo de su categoría y de la importancia de su servicio.

Este sistema funciona con la desventaja para los clientes o consumidores que están acostumbrados a otorgar la propina de manera directa para quien le presta un servicio, y en esta forma hacen una doble aportación. Sin embargo esto puede evitarse si todos aquellos establecimientos que han adoptado el sistema colectivo de la propina, se vieran obligados a hacer del conocimiento del público que el porcentaje aumentado en su consumo, y a fuera éste del diez o del quince por ciento, constituye la propina de todos los empleados que prestan servicios en ése lugar, y que de ninguna manera están obligados a desembolsar cantidad adicional por ese concepto.

Pueden darse también situaciones en las que exista una prohibición patronal de percibir propinas, esta prohibición puede ser expresa o tácita. Es expresa cuando como se vió en el



párrafo anterior ya ha sido incluido un recargo adicional en el servicio por este concepto, o cuando el patrono en forma directa ha señalado que los trabajadores no deben aceptar retribución alguna por parte de los clientes.

La prohibición tácita se da cuando la propina es otorgada cuando el obrero o empleado no podía ni debía hacer determinadas concesiones que fueran en contra de algún cliente y en beneficio o para satisfacción de otro.

El trabajador se expondrá a las sanciones establecidas por la Ley o contrato, en el caso de que reciba propinas existiendo una prohibición ya fuera tácita o expresa al respecto. Esta infracción pudiera incluso dar lugar al despido justificado del trabajador.

#### d).- La Propina en el Derecho Comparado.

Podemos hablar de la propina comparativamente, toda vez que en la mayoría de los países de América y Europa se ha difundido en gran medida la costumbre de gratificar por medio de la propina a todos aquellos trabajadores que de alguna manera prestan sus servicios de forma directa al público.

Es por esto que en algunos países se ha optado por dictar -- ciertas regulaciones al respecto; tomando en consideración -- variados criterios de los cuales se han desprendido tanto ven-- taj as como desventajas de la aplicación y legalización de la -- propina.

Entre los países de América Latina, la República de Argenti-- na es uno de los que ha dado muestras de mayor interés en el sentido de que la propina esté efectivamente regulada, pues -- se considera a ésta como una gratificación espontánea que un tercero extraño a la relación laboral, entrega al empleado -- con motivo de la prestación de un servicio, la cual no puede -- ser considerada como salario. No por su carácter espontá-- neo, pues ya se ha visto que las gratificaciones que son entre-- gadas por el patrón sin tener obligación de ello, están consi-- deradas como salario, sino porque no proviene de la otra par-- te del contrato de trabajo y consecuentemente no resulta ser una contraprestación del patrón. La contraprestación salarial del empleador relacionada con la propina, consiste en una con-- vinción de dos prestaciones, una de hacer y la otra de no ha-- cer. La obligación de hacer consiste simplemente en dar tra-- bajo; y la de no hacer, es no impedir al empleado recibir y -- apropiarse de las propinas. (29)

Por otra parte, existe el criterio de que se puede considerar a la propina como la única remuneración del trabajador, pues de esta manera recibiría el valor de su salario y no se vería privado de la libertad de elegir sus consumos; y además de - que la entrega de ésta no debe ser ilícita ni contraria a las - buenas costumbres y a los deberes del empleado, pues en -- ese caso se vería contrariado el deber de fidelidad.

El Laudo del 4 de septiembre de 1945, dictado en la Repúbli- ca de Argentina por la Secretaría del Trabajo y Previsión, - llamado Laudo Gastronómico, en el cual se estipulan las con- diciones de trabajo para los obreros gastronómicos, señala:

Vista la situación planteada entre el Sindicato Obrero Gastronómico y la Asociación Cámara Sindical de Cocineros, Pasteleros y similares con el apoyo de la Federación Obrera Gastronómica Regional Argentina por una parte, y la entidad patronal representada por la Asociación de Hoteles, Restau- rantes, Confiterías y Cafés por la otra, sobre la abolición de la propina, establecimiento de salarios compensatorios y me- joras en las condiciones de trabajo, la que fuera sometida al - Laudo de la Secretaría de Trabajo y Previsión por no haber - convenido las partes una solución que consultara los intereses

de los mismos, y

Considerando:

Que constituye una legítima y antigua aspiración de los empleados al servicio del público en hoteles, restaurantes, bares y establecimientos similares la abolición de la propina como medio de remuneración de su trabajo, forma irregular de pago que al depender de la exclusiva voluntad del público impide que el trabajador cuente con recursos fijos y exigibles.

Que la supresión de la propina contribuirá a la dignificación del trabajo mismo y hará desaparecer la situación de dependencia en la vinculación jurídica de empleadores y empleados ya que el carácter de dádiva o merced que la define, desnaturaliza el régimen de igualdad que debe presidir el establecimiento de tales contratos;

Que esas circunstancias unidas a la falta absoluta de controles en la percepción o distribución, así como las dificultades que surgen cuando es necesario fijar las retribuciones para la determinación de las deducciones legales o cálculo de indemnizaciones, aconsejan la supresión de la misma;

Que representando la propina una parte del salario, el trabaja

don remunerado hasta ahora mediante ese sistema, deberá — percibir en lo sucesivo, además de una signación mensual fija, preestablecida, una comisión proporcionada al valor del servicio prestado que reemplace a aquella;

Que la comisión que sustituye a la propina suprimida, conservando la misma relación que ésta respecto al promedio de las actividades de que se trate, debe fijarse tomando como base el importe preciso de las entradas del cual será deducido un porcentaje que determinarán organismos propios de control — contemporizando aspiraciones patronales y obreras;

Que es, asimismo, necesario contemplar la situación del personal que no ha participado del régimen de propinas, que no habrá de participar tampoco del sistema de comisiones, y cuyos salarios son inferiores e insuficientes al alza experimentada por el costo de la vida;

Por ello:

El Director General del Trabajo y Acción Social Directa,

L A U D A :

Artículo 1.- A partir de la vigencia del presente Laudo, en la Capital de la República y en las localidades circunveci-

nas comprendidas dentro de un radio de 60 km. , las relaciones entre los empleadores y empleados de hoteles, restaurantes, bares, confiterías, dancings, boltes, cafés, lecherías y demás establecimientos que tengan por principal objeto proporcionar al público servicios de alojamiento o suministro de comida o bebidas, en cuanto se refiera a la retribución de los servicios del personal, se regirán por las siguientes disposiciones:

Artículo 2.- En los establecimientos enunciados en el artículo precedente, queda prohibido el otorgamiento y percepción de importes de dinero considerados como propina, bajo apercibimiento de la aplicación de las sanciones que al efecto se establecen.

Artículo 3 - Los empleadores tendrán la obligación de hacer conocer mediante anuncios colocados en lugar visible, la prohibición establecida en el artículo anterior.

Artículo 4.- La aceptación por el empleado de cualquier recompensa en dinero efectuada por la clientela, como consecuencia de la prestación de un servicio, será considerada falta grave en el cumplimiento de sus obligaciones para con el principal y justificativa de despido sin perjuicio de las sanciones previstas en el presente laudo.

Artículo 7.- En sustitución de la propina que dejarán de percibir el personal de maitros, conserjes, mozos, porteros, comises, mensajeros, cadetes y telefonistas (estos últimos cuando atiendan directamente al público) tendrán derecho además de la remuneración fija, a una comisión proporcional individual de porcentaje, que se obtendrá y se adjudicará en la forma que se determina en el presente laudo.

De lo anterior se desprende que, en Argentina, se prohíbe el uso de la propina como medida protectora hacia los trabajadores que prestan sus servicios al público de una u otra forma, en el giro de restaurantes, bares y similares, otorgándoles en sustitución de ésta, independientemente de su salario, una comisión la cual representa un porcentaje proporcional, lo cual significa para esta clase trabajadora, el no encontrarse sujetos a la voluntad del público al que prestan sus servicios.

El Código de Trabajo de Colombia, por otra parte, señala que la propina no forma parte del salario, estipulando además que "no puede pactarse como retribución del servicio prestado por el trabajador lo que éste recibe por propinas". En este país contrariamente a lo que se establece en la legislación argentina, se tiene la idea conservadora de la propina, conside

rándola como dádiva voluntaria por parte de los usuarios de -  
determinados servicios.

El Código Civil de Siria, promulgado por Decreto-Ley 84 del  
18 de mayo de 1949, en su artículo 650 y en la parte relativa  
al contrato del trabajo, establece:

1).- Las propinas no serán consideradas salario sino  
en las industrias o comercios en que es corriente conceder-  
las y en los cuales, la propina estuviere sometida a normas  
que permitan su control.

2).- Las propinas serán consideradas parte del salario  
si las pagadas a tal título por los clientes a los empleados de  
un mismo establecimiento comercial fueren reunidas en una  
caja común, para ser distribuidas luego por el empleador, o  
bajo su dirección, a dichos empleados.

3).- En ciertas industrias, como los hoteles, restauran  
tes, cafés y cervecerías, el salario podrá consistir en la propi  
na que recibe el empleado y en la alimentación que consume.

En virtud de lo antes citado, vemos que se ha hecho una dis-  
tinción definitiva entre aquellos trabajadores que laboran en -  
comercios e industrias y aquellos trabajadores que prestan -



servicio al público en hoteles, restaurantes, cafés, bares o cervecerías; a los primeros se les niega la prerrogativa de considerar las propinas que les otorguen como parte de su salario a menos que éstas se encuentren debidamente controladas por el empresario, y a los últimos les es considerado como salario, únicamente aquellas retribuciones recibidas como propina más los alimentos que consuman.

Hay casos en los que la propina no resulta computable como salario, con las consiguientes consecuencias para el empleador, en virtud de que ésta es recibida con motivo de la prestación de servicios que no son los correspondientes al contrato de trabajo; como ejemplo de lo anterior se da el caso de las propinas que otorgan los inquilinos a los encargados de casas de renta por los servicios o atenciones personales que tienen con ellos, teniendo éstos por estar considerados dentro del deber de retribución del patrón.

Definitivamente el patrón no puede prohibir que sus trabajadores reciban propinas en tanto no exista una prohibición de carácter general que lo impida, considerando que una prohibición unilateral de este tipo podría significar el cambio de un sistema de remuneración ya establecido.

El cambio sólo podrá hacerse con acuerdo del empleado, pues la costumbre, sólo juega supletoriamente en materia de remuneraciones, respecto de la voluntad de las partes. La convención entre ellos sería válida, desde luego, si no contrariase una norma imperativa.

La única objeción podría ser la del "trato desigual", en caso de que la prohibición no existiese respecto de otros empleados ocupados en las mismas condiciones, si se considerara imperativo el principio de "trato igual". (30)

La exigencia patronal de que el empleado retribuido con propinas, entregue una parte de lo recaudado por ese concepto, sería una retención o deducción que rebaja el monto del salario. No hace ninguna diferencia que el importe del descuento, en lugar de retenerlo directamente el empleador, tenga que ser entregado, por el empleado, por exigencia de éste.

La propina tiene cierto parentesco con los salarios "por rendimiento", pues hay tanta mayor probabilidad que se la dé y que su monto aumente cuanto mejor sea el servicio (en la apreciación del cliente, si no en la del empleador, quien también está interesado en la favorable apreciación de aquél).

Pero más de cerca parece emparentada con la comisión, en cuya posibilidad intervienen, además del rendimiento, indudables factores aleatorios.

La aleatoriedad no es absoluta, pues ésta se basa en los casos en que debe computársela como salario, en una costumbre social. De todos modos, la aleatoriedad relativa de la propina quita certeza a su monto; de ahí que resulte necesaria una evaluación o más exactamente, una estimación judicial del mismo, en los casos contenciosos que se planteen cuando las partes no estén de acuerdo al respecto y ninguna norma imperativa resuelva la cuestión.

El artículo 189 del Código de Trabajo de la República Dominicana establece: "las propinas o regalos que reciba el trabajador no se consideran como parte del salario". De lo anterior se desprende que en este país, los trabajadores que tengan trato personal con el público y reciban de éste regalos o propinas por el desempeño de su labor, no podrán contar en ninguna forma éstas retribuciones adicionales como parte de su salario; por lo que en caso de separación del trabajo o al momento de recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo o cualquier otro motivo, sólo recibirán como tal el salario pac-

tado inicialmente con el patrón.

En la Constitución de las Leyes de Trabajo del Brasil, en su artículo 457 se hace una diferencia en la terminología, entre salario y remuneración, con el objeto de que dentro del salario mínimo no sean incluidas las propinas, establece dicho artículo que la remuneración es igual al salario, más las propinas.

Como ya se ha dicho, por salario se entiende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por su trabajo; por lo que si la propina habitual es considerada en el momento de formalizar el contrato de trabajo, constituye parte del salario. Ahora bien, en aquellos casos en que se establece un salario vital mínimo, habrá que considerar a la propina como parte del importe que integra ese vital mínimo; porque de lo que se trata es de asegurarle al trabajador un salario mínimo esencial para subsistir.

Los trabajadores suelen pretender que se incluya la propina entre los beneficios que la Ley les otorga y como base de la remuneración que perciben, sin embargo al estar en presencia del salario mínimo se ha venido negando a los empresarios

la facultad de considerar el importe de las propinas para inte  
grar dicho salario.

Por lo que se considera que si la propina forma parte de la —  
remuneración de los trabajadores a un efecto, tiene que serlo  
para los demás.

e).- Naturaleza Jurídica de la Propina.

Determinar la naturaleza jurídica de la propina, repre—  
senta un problema que tiene muchas dificultades, en virtud de  
que ésta consiste en un sistema de retribución el cual tuvo su  
origen en la voluntad de todas aquellas personas que reciben  
un servicio y que a su vez se encuentran desligadas de la rela—  
ción de trabajo que une al trabajador de quien esta recibiendo  
el servicio y el patrón por el que fué contratado.

Hay que separar también a la propina de las otras prestacio—  
nes con las cuales cuenta el trabajador, como son: gratifica—  
ciones, aguinaldo, primas, participación en las utilidades, —  
etc., las cuales son sistemas que incrementan el salario del  
trabajador y que constituyen desembolsos del empresario, te—  
niendo su origen en la prestación de servicios; siendo la pro—  
pina contraria a éstos, pues aún siendo un beneficio, ha sido

otorgado por un tercero y el trabajador no puede exigirlo.

Se ha llegado a sostener que la propina representa la liberación de una deuda que, aún no apoyada en acción, tiene carácter jurídico, porque se fundamenta en la opinio necessitatis, y que la practica constante le ha impreso.

Hay quienes para definir a la propina, utilizan la figura geométrica del triángulo, en donde los ángulos representan los sujetos relacionados jurídicamente y los lados las relaciones en sí. De esta manera ilustrado, es fácil darse cuenta de que -- ni los sujetos ni las relaciones tienen contacto con los otros y sin embargo tampoco son completamente independientes entre sí. Los sujetos son: el empresario, el trabajador y el cliente; y las relaciones jurídicas las constituyen el contrato de -- trabajo entre los dos primeros, un contrato de otra naturaleza entre empresario y cliente, y una relación accesoría de éstos contratos, la cual se origina con la entrega de la propina.

Por otra parte, se ha explicado la naturaleza jurídica de la -- propina aplicando la teoría de la estipulación a favor de un tercero, no habiendo resultado efectiva; toda vez que la relación directa es entre el cliente que da la propina y el que la recibe.

Se ha dicho asimismo, que la propina es aleatoria y variable por lo que su naturaleza es sui géneris.

f). - La Propina como Elemento Integrante del Salario.

Partiendo de la base de que se entiende que todos aquellos beneficios que obtiene el trabajador por los servicios que presta constituyen el salario, se puede decir que cuando la propina es considerada en el momento de formalizar un contrato de trabajo, pasará a formar parte integrante de la remuneración pactada, en virtud de que si se desea proporcionarle a la clase trabajadora un salario mínimo que baste para satisfacer sus necesidades esenciales para vivir, no importaría, en este caso, que la remuneración por ellos percibida estuviera formada por gratificaciones a cargo de terceros; pues resulta completamente claro que vendrían a formar parte de su salario, para cumplir con los fines antes expuestos.

Ahora bien, se ha presentado el problema de que en el momento en que el trabajador pretende que dentro de los beneficios que le otorga la Ley se encuentre el de la propina, vemos que ésta estipula que los empresarios no pueden considerar el importe de las propinas para integrar el salario mínimo; sino únicamente la tendrán en consideración en caso de indemniza-

ciones. Consecuentemente, cuando se trate de trabajadores que habitualmente reciban propina por la labor que desempeñan y se quiera incrementar su salario mínimo, deberá tomarse en consideración en el momento de la contratación y de esta manera resultará claro que las propinas integran el salario.

En nuestra nueva Ley Federal del Trabajo, existe el capítulo correspondiente al trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos; debiendo entender por estos establecimientos análogos, a todos aquellos en donde se preste un servicio al público, como son peluquerías y salas de belleza, cines, teatros, etc., ahora bien, el artículo 346 dispone que "las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347".

Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna de ellas; siendo los términos del artículo antes citado, los siguientes: "si no se determina en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia -



del establecimiento donde se presenten los servicios".

De lo señalado en el artículo 347 de nuestra Ley Laboral, podemos deducir que en nuestro país la propina forma parte del salario para efectos de indemnizaciones o prestaciones que correspondan al trabajador, hablando de porcentajes o de una cantidad determinada por ambas partes; y toda vez que en nuestro país no es usado el sistema de porcentaje sobre la consumición, pues si bien es cierto que de algunos años a la fecha se ha adoptado la costumbre por parte de la clientela de otorgar a los trabajadores de este ramo, el diez por ciento del total de la consumición; también lo es, que este sistema no cuenta con el apoyo de las autoridades de manera formal, como para hacerlo valer en momentos contenciosos.

Consecuentemente deberán acordar mancomunadamente, trabajador y empresario, la cantidad que se fijará como sobresuelo en los casos necesarios, siendo la Junta de Conciliación y Arbitraje la que determinará lo que corresponda en las ocasiones en que exista desacuerdo; con el objeto de que el trabajador cuente siempre con una base de salario remunerador, para cualquier tipo de indemnización.

Asimismo, en el citado artículo se menciona que el salario se será fijado tomando en cuenta la importancia del establecimiento donde se presten servicios, lo que traería como consecuencia un estudio relativo a las condiciones de los diversos establecimientos, ya sea de su localización en determinadas zonas como de sus condiciones de comodidad e higiene, así como — también de la calidad y la eficacia en el servicio, elementos — todos que deben ser considerados, pues en la práctica se observa que existen lugares en los que se dan algunas de las condiciones antes citadas, pero sin embargo adolecen de algunos otros.

Por lo anterior, consideramos que el sistema más práctico y justo para fijar salarios remuneradores, tomando en consideración las propinas, sería señalando una cantidad fija como — porcentaje sobre la consumición, de esta forma el público haría de una costumbre una obligación, al otorgar como propina un porcentaje fijo sobre la consumición en cualquier lugar donde le prestaran un servicio de restaurante, bar, hotel, pelu— qutería o similares, siendo éste de la categoría que fuese.

La diferencia para el consumidor sería proporcional, puesto que es de conocimiento general, que en aquellos lugares de —

más prestigio los precios son más elevados e irán en disminución según sea la categoría del lugar en donde se proporciona el servicio; además este tipo de variación en los precios, está debidamente controlada por las autoridades; siendo en este caso los únicos beneficiados los trabajadores, cualquiera que sea el lugar en donde presten sus servicios.

## CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 25.- Cabanellas Guillermo, Ob. Cit. Pág. 491.
- 26.- Cabanellas Guillermo, Ob. Cit. Pág. 494.
- 27.- Cabanellas Guillermo, Ob. Cit. Pág. 498.
- 28.- De la Cueva Mario, Ob. Cit. Pág. 564.
- 29.- Deveall Mario L., Ob. Cit. Pág. 654.
- 30.- Deveall Mario L., Ob. Cit. Pág. 655.

C A P I T U L O V

" LA TEORIA INTEGRAL Y EL DERECHO SOCIAL,  
EN RELACION CON LA PROPINA".

## LA TEORIA INTEGRAL Y EL DERECHO SOCIAL EN RELACION CON LA PROPINA.

### a).- Su explicación dialéctica.

La teoría integral es la investigación jurídica y social - del artículo 123 Constitucional, estudia las relaciones entre - los factores de producción, así como también las actividades laborales en las que un hombre presta un servicio a otro, o - que trabaja para sí mismo, precisando su naturaleza y señalandó las normas que sean aplicables a cada caso y también - determinando las funciones del Estado, consesientes a la legislación de trabajo, su tendencia evolutiva, así como su destino histórico.

La teoría integral forma parte del Derecho Social como orden jurídico que dignifica, protege y reivindica a todas aquellas - que viven de su esfuerzo manual e intelectual para lograr alcanzar el bien de la comunidad obrera, así como la seguridad colectiva y la justicia social.

La teoría integral es parte fundamental del Derecho Social -- del Trabajo por ser protector y reivindicador de los derechos de obreros, campesinos, artesanos, empleados al servicio --

del Estado, trabajadores domésticos, empleados en general; así como técnicos, ingenieros, abogados, médicos, deportistas, artistas, etc., pues nivela a todo el sector trabajador -- frente a empresarios y patronos.

La teoría integral tiene por objeto difundir el artículo 123 -- Constitucional como base primaria de nuestro Derecho del Trabajo y Previsión Social surgido a través de la lucha de las clases trabajadores para alcanzar el legítimo derecho a la revolución proletaria, la cual transformará la estructura capitalista que predomina en la actualidad.

Del estudio del artículo 123 ha surgido la justicia social revindicadora que no solamente consiste en regular el equilibrio -- económico de la clase obrera, sino que además tiende a repartir equitativamente los bienes de la producción, así como a socializar los mismos.

Nuestro Derecho del Trabajo desde el punto de vista de la -- teoría integral no ha nacido del Derecho Privado; es el resultado de nuestra revolución y obtuvo su mayor tiempo en el momento en que fue socializado por medio del texto de los artículos 123 y 27 Constitucionales; por lo que, consecuentemente --

vino a formar una norma autónoma en la que se contemplan — derechos exclusivos para toda la clase trabajadora que se han visto en pugna con los intereses defendidos por el jurista burbués, siendo indispensable por lo tanto, el desarrollo del abogado social para que sea él el que luche por este singular derecho del trabajo. (31)

b).- Naturaleza.

Como ya se vió, la teoría Integral nace a través del artículo 123 Constitucional, el cual contiene las garantías sociales mínimas en favor de los trabajadores; y éste a su vez — se originó en tiempos de la colonia, cuando la explotación del trabajo del hombre se fue desarrollando hasta alcanzar su mayor auge en el Porfiriato, que fue donde se apoyó el régimen democrático-capitalista, que impera en nuestro tiempo.

Es en las Leyes de Indias donde se consigna el primer "estatuto de trabajo" al que no se da cumplimiento, pero que sin embargo sirve de punto de partida de todas las ideas en defensa del trabajo humano. (32)

Fue en el Decreto constitucional de Apatzingán donde por vez



primera se autoriza la libertad de cultura, industria y comercio y a partir de entonces, todas las Constituciones de nuestro país consagran la libertad de trabajo e industria, más no contienen específicamente regulación alguna en materia de de recho laboral.

Son los revolucionarios de 1910, quienes en su lucha por obtener un sin fin de situaciones justas en todos los ámbitos del desarrollo del país, promueven el movimiento sindical y es a consecuencia de todo esto, que en la Constitución Política de 1917, por medio del artículo 123 que nace el derecho del trabajo.

De esta manera la legislación mexicana es la primera en el mundo de otorgar jerarquía constitucional al derecho del trabajo y no solamente dándole sentido proteccionista a este derecho, como han enfocado otros países sus códigos laborales, sino además, con el sentido reivindicatorio y abarcando a todos aquellos que prestan un servicio, difiriendo en este aspecto con las teorías extranjeras que únicamente regulan las relaciones entre trabajadores y patrones, dando lugar a que se identifique al derecho del trabajo como un derecho protector de todos aquellos que se encuentran subordinados o dependen

de un patrón.

En tal virtud, la gran mayoría de los estudiosos del derecho -  
laboral sostienen la tesis de que este derecho regula y protege  
al trabajo subordinado.

En oposición a lo antes señalado, el maestro Alberto Trueba  
Urbina manifiesta en su nuevo Derecho del Trabajo que: "el  
derecho mexicano del trabajo no es norma reguladora de rela-  
ciones laborales, sino estatuto protector de los trabajadores;  
instrumento de lucha de clase en manos de todo aquel que - -  
presta un servicio personal a otro".

Ahora bien, la teoría integral originada como ya se dijo en el  
texto del artículo 123, hizo el descubrimiento del sentido pro-  
teccionista del trabajo en forma general; por lo que puede ser  
aplicable sin excepción a toda prestación de servicios, inclu-  
sive a la desarrollada por individuos que ejrczan libremente -  
una profesión.

Otro aspecto ampliamente estudiado por la teoría integral es  
el contenido reivindicatorio del artículo 123 que puede encon-  
trarse en sus fracciones IX, XVI, XVII y XVIII, que es en las

que se consignan los derechos de los trabajadores a partici--  
par en las utilidades de las empresas, su derecho a la asociaci  
ción profesional, así como su derecho a la huelga, siendo es--  
tos últimos los fundamentales para poner en práctica la rei--  
vindicación de todo aquello que legítimamente les corresponde.

Hasta ahora estos derechos sólo han sido ejercidos con el ob--  
jeto de equilibrar los factores de la producción, mejorando --  
económicamente a los trabajadores; pero es de esperarse que  
en el momento en que sean ejercidos de una manera completame  
nte liberal por la clase trabajadora, originarán la total soci  
cialización del capital o de los bienes de la producción. (33)

Consecuentemente "la teoría integral enseña que el artículo --  
123 concibe a la clase obrera como la única energía motriz --  
que puede transformar económicamente a la sociedad mexicana  
na, y que como única productora de riqueza está llamada a --  
realizar la revolución proletaria". (34)

En virtud de lo anterior, señalado, resulta de manera muy obvi  
via que los trabajadores de la propina tienen el derecho de hace  
cer valer de manera definitiva todas aquellas situaciones que  
los lleven a la realización de sus propuestas, con el fin de meje

jorar su salario remunerador; toda vez que desde la vigencia del artículo 123 han sido considerados trabajadores y en la mayoría de los casos han estado amparados por contratos colectivos de trabajo, los cuales seguirán vigentes en todas y cada una de las disposiciones contenidas en los mismo y que superen a la propia Ley, siendo ésta aplicable en casos en que dichos contratos estipulen situaciones desfavorables para los trabajadores.

Por lo tanto, deberán ser los propios trabajadores quienes manifiesten su voluntad en el sentido de que más los beneficie respecto a la reglamentación a la que tendría que estar sujeto la cantidad que cotidianamente perciben por concepto de propina.

## CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 31.- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1975. Pág. 225
- 32.- Trueba Urbina Alberto, Ob. Cit. Pág. 228.
- 33.- Trueba Urbina Alberto, Ob. Cit. Pág. 237.
- 34.- Trueba Urbina Alberto, Ob. Cit. Pág. 247.

## CONCLUSIONES

1.- Siendo el salario el único medio con que cuenta el trabajador para lograr subsistir, deberá seguir contando como hasta ahora, con la protección que la Ley le brinda a través de las medidas dictadas para proteger al salario en contra de los abusos del patrono; en contra de los acreedores del trabajador y las relacionadas con la familia del mismo.

2.- Por encontrarse el salario en desventaja con relación al costo general de los artículos de primera necesidad, deberá mantenerse en primer plano de importancia en la función que desempeña tanto en materia económica como social.

Siendo indispensable incrementar con las prestaciones que contribuyen a mantener la relación de trabajo debidamente equilibrado y que vienen a ser todas aquellas retribuciones adicionales que tienen derecho a percibir los trabajadores y entre las cuales se encuentra la propia.

- 3.- Siendo la propina una percepción sumamente importante para todos aquellos trabajadores que prestan sus ser vicios en diversos lugares fácilmente identificables por el público; presenta la necesidad urgente de proporcionarle una regulación definida y que ésta se haga inmedia tamente del conocimiento público para evitar confusio-- nes y beneficiar tanto a los trabajadores del ramo como a los consumidores de los servicios que éstos les pro-- porcionan.
- 4.- En virtud de que a pesar de la diversidad de opiniones - en el sentido de que la propina debe o no considerarse - como obligatoria, ésta ha sido implantada en una forma consuetudinaria; es responsabilidad de nuestro Derecho del Trabajo garantizar al trabajador la seguridad de - - contar con esa percepción como parte de su salario, ba jo cualquier circunstancia.
- 5.- Finalmente y considerando que el Derecho del Trabajo - y Previsión Social en nuestro país, cuenta con una de - - las más avanzadas tests reguladoras de los derechos -- proteccionistas y reivindicadores para todas aquellas -- personas que desarrollan un trabajo dentro de cualquier

actividad; son ellas, las que en el momento determinante, pueden hacer valer la eficacia de nuestros máximos ordenamientos jurídicos y sociales.



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

- Arria Salas, Ensayos sobre el salario, Caracas 1950.
- Barriga Errazuriz y Gaete Barrios, Derecho del Trabajo, Tomo I, Santiago de Chile, 1939.
- Bernardelli, El Salario, Buenos Aires, 1940.
- Bayón Chacón G. y Pérez Botija E., Manual de Derecho del Trabajo, Volumen I, Editorial D. Marcial Pons, Madrid - 1964.
- Cabanellas Guillermo, Contrato de Trabajo, Parte General, Vol. II, Bibliográfica Omeba, Editores Libreros, Buenos Aires 1963.
- Castorena J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, 3a. Edición México 1959.
- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1975.
- Deveali Mario L., Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial La Ley, S.A., Editora e Impulsora, 2a. Edición - actualizada y ampliada, Buenos Aires 1962.
- Durant y J. Aussand Paul, Traité de Droit du Travail, Tomo II, Libraire de Alloz, Paris 1950.
- Enciclopedia Jurídica Española, Tomo XVII.
- García Oviedo Carlos, Tratado de Derecho Social, Editorial Distribuidores Exclusivos para España y Extranjeros, - - - E.I.S.A., 6a. Edición, Madrid 1954.
- Gide, Curso de Economía Política, Buenos Aires 1934.

Hueck A. y Nipperdey H.C., Compendio de Derecho del Trabajo, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid 1963.

Krotoschín Ernesto, Tratado Práctico del Derecho del Trabajo, Tomo I, 2a. Edición, Editorial Depalma, Buenos Aires 1963.

Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A.

Pérez Botija E., Salarios, Editorial Revista del Derecho Privado, Madrid 1945.

Pia Rodríguez Américo, El Salario en el Uruguay, Editorial de la Facultad de Derecho, Montevideo 1956.

Sánchez Alvarado Alfredo, Apuntes de Derecho del Trabajo.

Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1975.