

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**  
**FACULTAD DE DERECHO**

**INTEGRACION DEL SALARIO EN LA LEY FEDERAL  
DEL TRABAJO.**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE**

**Licenciado en Derecho**

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

**MA. DEL ROSARIO RENDON VAZQUEZ**

**MEXICO, D. F.**

**1973**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

I N D I C E

INTEGRACION DEL SALARIO EN LA LEY

FEDERAL DEL TRABAJO

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL SALARIO

- A).- Epoca Precortesiana.
- B).- Epoca Colonial.
- C).- México Independiente.  
Constitución de 1857.  
Constitución de 1917.  
Proyectos de Ley Federal.

CAPITULO II

SALARIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- A).- Disposiciones Generales.
- B).- Formas del Salario.
- C).- Salarios Mínimos.
- D).- Normas Protectoras del salario.

CAPITULO III  
INTEGRACION DEL SALARIO

- A).- Prestaciones que comprende.
- B).- Otras prestaciones particulares.

CAPITULO IV  
EFECTOS DE LA INTEGRACION DEL SALARIO

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

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



A MIS PADRES:

SEÑOR DANIEL RENDON CRUZ y  
SEÑORA REFUGIO VAZQUEZ DE RENDON,

Con cariño y agradecimiento por-  
los esfuerzos realizados y la --  
confianza que depositaron en mí.

A MI QUERIDO HERMANO:

MANUEL

Que con su cariño, comprensión y ternura, ha contribuido a allanar los escollos que se me han presentado en las diversas etapas de mi vida.

A MIS QUERIDOS HERMANOS:

JESUS, DANIEL y CARLOS.

Con quienes siempre he compartido las alegrías y tristezas de la vida.

AL SR. LIC. DON

JORGE MIER Y CONCHA.

Con cariño y gratitud por el  
impulso que siempre me ha da  
do.

AL SR. LIC. DON

JOSE DAVALOS MORALES.

Con sincero agradecimiento por  
la ayuda prestada para la elab-  
oración de mi tesis.

**A MIS AMIGOS:**

Los que al través del tiempo  
le han dado alegría infinita  
a mi vida.

**A MIS MAESTROS:**

**Con mi eterno agradeci  
miento.**

INTEGRACION DEL SALARIO EN LA

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES DEL SALARIO

- a) .- Epoca Precortesiana.
- b) .- Epoca Colonial.
- c) .- México Independiente.

Constitución de 1857.

Constitución de 1917.

Proyectos de ley Federal.



## ANTECEDENTES

La legislación del trabajo en México nace con nuestra Constitución Política, promulgada el 5 de febrero de 1917, como una respuesta a la injusticia y explotación de que se hizo víctima a los trabajadores por efecto de los sistema burgueses y capitalistas que imperaron, desde fines del siglo XVIII.

EPOCA PRECORTESIANA.- En la Epoca Precortesiana encontramos una gran carencia de datos, ya que los principales testimonios que se tienen son de los Conquistadores o Misioneros que los han puesto a nuestro alcance, bastante deformados, o bien, arreglados a su gusto o pasión.

Al ver la época precortesiana, haremos un estudio de los Aztecas, que se encontraban ocupando una gran parte de territorios de Anáhuac y que extendieron sus dominios muy al Sur de México.

A la llegada de los españoles se encontraban ocupando el Territorio además de los Aztecas o Mexicas, los Tecpanecas y los Acolhuas, que formaban la triple alianza, sin poderse delimitar exactamente el territorio de cada uno de estos pueblos. (1)

Los Aztecas habían superado la Etapa Primitiva de la Economía Familiar, entrando francamente en una economía de la

---

(1) Instituciones de Derecho Mexicano del trabajo. Alfredo Sánchez Alvarado. Pag. 58.

Ciudad, que en últimas fechas apuntaba hacia una Economía Nacional al hacer un intercambio no sólo dentro de los pobladores de Anáhuac, sino con los pueblos circunvecinos e inclusive con pueblos que se encontraban muy distantes, siendo el -- trueque la forma más común, ya que en ciertas ocasiones se -- empleaban determinados productos como medios de cambio, como el cacao, la obsidiana, etc.

Los Aztecas estaban divididos en dos grandes núcleos: Poseedores y no Poseedores, o como dice J. J. Castorena nobles o señores, clase privilegiada y común del pueblo o Macehuales. Formando parte de la clase de los Nobles o señores: Los Guerreros, los Sacerdotes y los Comerciantes o Pochtecas.

(2)

POSEEDORES.- Los Aztecas, guerreros por naturaleza hacían una verdadera carrera, requiriéndose linaje y adiestramiento, siendo los descendientes de los señores a los que se preparaba en esos menesteres, llegando a constituir una verdadera casta. La religión al igual que la guerra era de gran -- trascendencia para los Aztecas, siendo ejercida por los Sacerdotes que constituían un grupo cerrado que participaba en todos los actos de la vida Pública y Privada. Los Guerreros y los Sacerdotes son Sub-clases improductivas, que no crean va-

---

(2) Tratado de Derecho Obrero. J.J. Castorena

lores. (3)

LOS COMERCIANTES O POCHTECAS.- Tuvieron gran influencia en el desarrollo del pueblo azteca ya que comerciaban incluso con pueblos no sojuzgados siendo verdaderos señores, como jefes propios, con jurisdicción exclusiva, con facultades suficientes para organizar los mercados; en fin se trata de una subclase acomodada dentro de los Poseedores. (4)

NO POSEEDORES O MATZEHUALES.- La Agricultura fue la -- principal fuente de riqueza de los Aztecas y sobre los no poseedores o Matzehuales, gravitaba la obligación de cultivar -- la tierra no sólo para subsistir sino para el sostenimiento -- de las Castas Privilegiadas, pero improductivas.

Las actividades manuales, generalmente eran desarrolladas por la gente común, y excepcionalmente por los señores, -- con carácter de obreros libres que llegaron a convertirse en verdaderas profesiones, mereciendo señalar a los artífices de la madera, la pluma, alfarería, piedras preciosas, oro, plata, etc., considerandose por algunos autores la existencia de -- cierto rendimiento gremial. (5)

---

(3) Alfredo Sánchez Alvarado. Obra citada

(4) Alfredo Sánchez Obra citada

(5) Ibidem

Los Matzehuales tenían el derecho de ofrecer sus servicios en mercados alquilándose y prestando sus servicios a las ordenes de quienes los contrataban, generalmente los hijos heredaban las profesiones de los padres, sin merced atención el trabajo por parte de los Aztecas.

Frente a los Matzehuales tenemos a los esclavos, mayeques y los tlamanes que constituyen la clase de los desheredados sujetos a una especie de servidumbre.

Los Esclavos.- Adquirían su condición de tales, por la guerra o por sanciones impuestas que implicaban la pérdida de la libertad, así los esclavos, generalmente eran prisioneros de guerra de los pueblos que sojuzgaban, aún cuando sacrificaban a algunos de ellos, los que resultaban objeto de una sanción, a los cuales se les imponía un castigo como consecuencia de la comisión de cierto hecho sancionable como el robo de: maíz, ropa, gallinas, etc.; los tahures y los jugadores; los traidores, así como sus hijos, parientes y todos los conocedores del hecho; el deudor en caso de insolvencia, pero en cuanto este moría, el acreedor podía tomar a la mujer o hijo; la ociosidad también daba lugar a la condena como esclavo. (6)

Sin embargo al emplear la palabra esclavo, no se trata de asimilar al esclavo como se le conocía en Roma, al que se le asemejaba a una cosa y con el cual se podía realizar todos-

---

(6) Ibidem.

los actos jurídicos que sobre las cosas. No, el esclavo entre los Aztecas tenía personalidad propia, jurídicamente se le regulaba como persona, podía adquirir y enajenar bienes, tener mujer e hijos, los que nacían libres y la mujer no adquiría tal condición.

De lo anterior se llega a la conclusión que el esclavo no estuvo sujeto a una *capitis diminutio* máxima, ni *capitis diminutio* medio, sólo se le sujetó a una *capitis diminutio* mínima, es decir, el esclavo sólo sometía su fuerza de trabajo para con el amo, estando obligada a trabajar para este, pero nunca sometía su persona.

Dada esta condición, la forma de adquirir la libertad también se simplificaba: El esclavo era puesto a la venta, adquiriría su libertad por el solo hecho de refugiarse en el palacio real, sin que nadie pudiera impedirselo, la evasión también era otra forma de liberación, así como el perdón. (7)

LOS MAYEQUES.- Los Mayeques carecían de bienes, en general se equiparaban a los siervos de la edad media, los cuales eran transmitidos en unión de la tierra, ya que se encontraban ligados a la porción de terrenos que cultivaban, que generalmente era propiedad de los nobles, ya que sólo los nobles tenían la potestad de enajenar la tierra.- Los Ma

---

(7) Ibidem.

yeques prestaban sus servicios personales, beneficiando con su actividad sólo a los propietarios, o como dice Luis A. Despotin: "Se trata de una forma de esclavitud patrimonial".

Los Tlamanes, también conocidos como Tlamanes o Tamenes que se dedicaban exclusivamente a la carga, esta actividad tenía que realizarse por hombres por falta de animales domésticos, para trabajos de esta índole. Eran considerados como una clase social diferente a los demás, que respondían a una necesidad social, siendo utilizados sus servicios exclusivamente para la carga y el transporte.

En síntesis podemos afirmar que en el Pueblo Azteca, - salvo los nobles, todos estaban obligados a trabajar o a tributar en beneficio del Estado, Gobernantes, Guerreros, Sacerdotes, etc., La tributación podía ser de diversas maneras que necesariamente repercutía en los miembros de los pueblos tributarios, es decir, se llegaba al extremo de establecer la -- obligatoriedad del trabajo. (8)

Los Matzehuales, los esclavos, los Mayeques y los tlamanes, eran los que trabajan y producían, se llegaba a hablar inclusive de un principio gremial, de una contracción de los matzehuales que ofrecían su trabajo en los mercados, pero los Aztecas, no tuvieron preocupación por el que labora, quedando

---

(8) Ibidem.

sin protección, por lo que en el estudio de las Instituciones Laborales arroja un saldo negativo.

EPOCA COLONIAL.- Al iniciarse la Colonia, se desconocía la gran industria, por lo que, los trabajadores tenían -- que sujetarse a los distintos ordenamientos. Así nos encontramos a la esclavitud, la encomienda, las ordenanzas de gremios y las cofradías.

La Esclavitud y la Encomienda.- Fueron los sistemas -- implantados por los conquistadores a sus llegada. Hernán Cortés hizo de inmediato el reparto de tierras, apareciendo la -- esclavitud. La Encomienda se consideró originalmente como una Merced Real en favor de los conquistadores, para cobrar los -- tributos de los indios que se les "encomendara" por su vida -- y la de un heredero, con la obligación de cuidar el bién de -- los indios, tanto en lo material como en lo espiritual así co -- mo el habitar y defender las provincias, en donde estuvieran -- radicados. (9)

La Encomienda aparentemente tuvo por objeto librar de -- la esclavitud a los aborígenes, pero produjo un resultado con -- trario, ya que se convirtió en el peor sistema de explotación -- a que se sujeto a nuestros ancestros.

Con la Encomienda se trató de substituir el trabajo --

---

(9) Ibidem.

forzado por el tributo, estando obligados todos a contribuir en favor del encomendero, a cambio de que éste les impartiera instrucción religiosa, los defendiera y en fin procurase tanto por su bién material como espiritual, sin ofenderles en su persona, lo que se convirtió en una verdadera farsa siendo -- tal el abuso que se cometió en contra de nuestros aborígenes-- que se prohibieron las encomiendas en el año de 1524; a pesar de ellos los repartos de indios se siguieron practicando-- por lo que se optó por su reglamentación, sin que ello fuese-- obstáculo para que continuase su explotación. (10)

A gestión de Bartolome de las Casas se dictan las "Leyes Nuevas" en el año de 1542, que prohibían cargar a los indios; que los llevaran a pesquerías; que desposeía a Virreyes, Gobernadores y casas de religión; que suprimía nuevas encomiendas; que limitaba los tributos, etc.

LAS LEYES DE INDIAS..- Nuestros historiadores y Juristas han dado poca importancia a las Leyes Indias, y cuando se trata de investigar sobre antecedentes de nuestras instituciones Laborales, casi se olvidan del contenido de ellas, no obstante que constituyen un auténtico Código de Trabajo.

Dentro de las leyes de Indias encontramos que se regula el salario.

---

(10) Ibidem



"El salario debería ser justo y acomodado, precisándose que el objeto del salario debía de ser el de permitir al indio vivir y sostenerse de su trabajo, así como de que se les diesen buenos tratamientos.

Se prohíbe el pago del salario en especie, señalándose como día para la percepción del mismo el sábado de cada semana y en forma personal "en propia mano".

Se establece el descanso semanal con pago de salario, disfrutándose del día domingo de cada semana." (11)

Se consagran una serie de disposiciones a efecto de evitar que nuestros indios renunciaran a sus derechos dictados, en beneficio del salario, así como una preferencia del crédito de éstos.

Las Leyes de Indias contenían además diversas disposiciones, excepcionalmente fueron observadas, pero debemos reconocer el interés que tuvieron. Los Reyes de España, para evitar la explotación inicua de que se hizo objeto a nuestros aborígenes, explotación a que se sujetaron nuestros ancestros.

#### MEXICO INDEPENDIENTE.

La inmensa mayoría de los historiadores esta acorde en que el movimiento iniciado por Don Miguel Hidalgo y Costilla-

---

(11) Ibidem.

es exclusivamente por la Independencia Nacional y que propiamente el que inició el movimiento por la auténtica liberación de México, fue el Generalísimo Don José María Morelos y Pavón, quien al propio tiempo sienta las bases fundamentales para estructurar al incipiente Estado Mexicano, es decir, gesta una revolución democrática y antiimperialista; la bandera del Caudillo mexicano fué la de combatir el colonialismo y romper con sistemas esclavistas, en síntesis, Jucha por una libertad integral. Con los diversos actos se rompe formalmente con la estructura económica, política y social de la Nueva España, al fijar los principios fundamentales que aún en nuestros días sigue siendo base de sustentación del régimen jurídico-político de los Estados Unidos Mexicanos; La acción de Morelos es de Reforma Social. (12)

El primer acto trascendental de los Insurgentes fué la abolición de la esclavitud, decretada por el insigne Cura de Dolores, por medio del bando expedido en la Ciudad de Valladolid (Morelia), el 19 de octubre de 1810, cumplimentado por Don José María Anzorena, Intendente de la Provincia.

Al lograrse la Independencia de México se rompió con la Metrópoli y se proscribió la esclavitud. Pero la organización por corporaciones, gremios y cofradías, subsistió quedando

---

(12) Ibidem

do en vigor las diversas ordenanzas dictadas durante la Colonia, soslayandose todo lo relativo al trabajo.

La libertad de trabajo quedó consagrada, solo que el español, el criollo y el mestizo acomodado, aprovecharon esta situación para vilipendiar a toda la Población Indígena.

La serie de luchas intestinas que tuvo que vivir el Pueblo Mexicano durante la primera mitad del siglo XIX, fueron obstáculo para que todos los Gobernantes se preocupasen del problema obrero.

LEGISLACION DEL IMPERIO.- El efímero imperio de Maximiliano, alcanzó a promulgar una serie de disposiciones en relación con la materia laboral, teniendo un objeto más histórico que práctico, su comentario: "El Estatuto Provisional del Imperio Mexicano", estableció:

"A ninguno puede exigirse servicios gratuitos o forzados, sino en los casos en que la Ley disponga."

Por lo que se refiere a las Leyes Reglamentarias tenemos:

LEY SOBRE TRABAJADORES.- Quedó contenido en 21 artículos, todos ellos de gran importancia sobre todo por la época en que se promulgaron.

Esta Ley establecía una jornada de trabajo, descansos semanales, obligatorios; la minoría de edad y el trabajo de los menores; la obligación de pagar el salario en moneda co-

rriente, protección al salario; la obligación de proporcionar habitación a los trabajadores; que las deudas contraídas por los trabajadores sólo eran exigibles a éstos con ciertas limitaciones; la contabilización de los salarios del trabajador; asistencia médica y medicinas; la obligatoriedad de construir y sostener escuelas, medidas de higiene; labores de inspección a cargo del Estado y una serie de sanciones para caso de incumplimiento.

La Legislación del Imperio aunque parezca paradójico, contiene una serie de disposiciones en beneficio de los trabajadores, que ningún Gobierno hasta esa fecha había establecido en Territorio Mexicano, debiendo tenerse por lo tanto como antecedente de importancia.

CONSTITUCIÓN DE 1857.— Don Juan Álvarez, Presidente Interino de la República Mexicana, convocó a un Congreso Constituyente, el 16 de octubre de 1855, con el fin de dar a México una Nueva Constitución misma que después de acaloradas y brillantes debates, fue aprobada el 5 de febrero de 1857, estableciéndose en el artículo transitorio, que empezaría a regir a partir del 16 de septiembre del propio año. (13)

La Constitución de referencia consagró un cuerpo ordenado de principios rectores, para la Nación Mexicana, dejando se notar la huella de las corrientes filosóficas que imperaban en aquella época como son el Individualismo y el Liberalismo. Por lo anterior, no debe admirarnos que el Constituyente de 57, no hubiese tenido una idea integral acerca del Derecho del Trabajo.

---

(13) Alfredo Sánchez Alvarado obra citada,

A pesar de ello no faltó un Diputado Constituyente que con gran intuición jurídica alcanzó a preveer el problema de las clases laborantes, éste fue Ignacio Ramírez, siendo precisamente en el seno del Constituyente en donde este gran pensador expuso la situación en que vivían los trabajadores, misma que no fue captada debidamente por la Asamblea.

CODIGOS CIVILES DEL D.F..- Los Códigos Civiles de 70 y 84 bajo el rubro de Contratos de Obras, reglamentaron seis -- contratos con diversas prestaciones de servicios:

- 1o.- Servicio Doméstico.
- 2o.- Servicio por jornal.
- 3o.- Servicio de obras a destajo o precio alzado.
- 4o.- De los porteadores y alquiladores.
- 5o.- Del aprendizaje.
- 6o.- Del contrato de Hospedaje.

El contenido de nuestros códigos ya denota un serio -- avance dentro del terreno jurídico al dejarse de asimilar a un arrendamiento de servicios la prestación de servicios.

Al efecto el legislador del 70 dijo: "Este Contrato -- que forma el Capítulo "tercero del Título de Arrendamiento Código Frances se llama comunmente alquiler o locación de obras. Pero sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas parece, un atentado-

contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Mas semejanza tiene con el mandato porque en ambos contratos el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos que no quiere o no puede ejecutar por si mismo; porque en ambos se busca la aptitud. Esta será mas intelectual en uno o más material en otro; pero en ambos impone una cualidad moral; porque nadie puede prestar un servicio sea el que fuere sin emplear su libre voluntad y poner en ejecución alguna de las facultades peculiares del hombre. "Por estas razones la comisión no sólo separó el contrato de obras de arrendamiento sino que considerándolo como cualquier otro pacto lo colocó después del mandato por los muchos puntos de semejanza que con el tiene. " (14)

Los Códigos Civiles en comentario establecían algunas disposiciones en relación con el salario y su prelación para el pago pero todas las medidas protectoras para el trabajador que se contienen en las Legislaciones Laborales modernas fueron desconocidas por los legisladores de 1870 y 1884.

Nuestra legislación superó a la Francesa al permanecer más fiel al principio de igualdad y suprimir las presunciones consignadas en beneficio del patrono. "La Supresión de estas presunciones motivó a su vez que se dictaran algunas medidas sobre el salario; se ordenó que a falta de pacto expreso se es

---

(14) Exposición de motivos del Código Civil de 1870.

tuviera a la costumbre del lugar tomando en consideración la clase de trabajo y el sexo, edad y aptitud del que prestaba el servicio. Finalmente se fijaron los derechos y obligaciones de las partes. Más no se crea que con esto mejoró la situación del trabajador mexicano: en el contrato de obra a precio alzado por ejemplo se incluyeron los servicios del ingeniero constructor de una casa y del carpintero o zapatero y es claro que mientras el primero estaba en aptitud de acudir a los tribunales los segundos no tenían manera de pagar abogados designar peritos que fijaran el monto de sus salarios, etc. La Justicia a pesar de la mayor liberalidad de nuestras leyes continuó cerrando sus puertas a los obreros. (15)

Hasta el año de 1910 aparecía México como un Estado Feudal; la burguesía era esencialmente territorial y por ello fué la revolución en sus orígenes eminentemente agraria. Más no debe deducirse de estas afirmaciones que no hubiera surgido el problema obrero; aún rudimentaria la industria existían centros mineros y algunas otras industrias en donde se dejó sentir la necesidad de resolver la cuestión social; estallaron varios movimientos huelguísticos de importancia que como los de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa condujeron a una demotración de fuerza del Gobierno y a una aplicación rigurosa --

---

(15) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del trabajo

del articulado del Código Penal; pero fuera de la organización de algunas sociedades obreras como la Sociedad Mutualista del Ahorro y el círculo de Obreros libres de Orizaba, no se dió paso alguno para la solución del problema; la cuestión social -- quedó en la misma condición de todos los problemas nacionales.

El Derecho del Trabajo nació en México con la revolu- -  
ción constitucionalista pues salvo algún antecedente sobre - -  
riesgos profesionales nada hay que proceda a las leyes y dispo-  
siciones dictadas dentro de aquel régimen por varios goberna-  
dores. El tiempo ha hecho que se olviden no obstante contener-  
preceptos de gran sabiduría y de que hicieron mucho bien. (16)

El Derecho Civil Mexicano no consignaba más principio -  
de responsabilidad que el de la culpa y los tribunales mexica-  
nos fueron incapaces de intentar, como lo hicieron los france-  
ses, la adaptación de los téxtos legales a las nuevas necesida-  
des de la industria; ya veremos como los jueces de Francia, mu  
chos años antes de que quedara consagrada la teoría del riesgo  
profesional, le habían admitido, de tal manera que la Ley de -  
Accidentes del Trabajo, de 9 de abril de 1898, no hizo sino re  
dondear una solución, que, prácticamente, era sustentada por -  
la jurisprudencia y la doctrina. Existen en nuestro derecho --

---

(16) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del trabajo.



dos intentos para substituir la teoría de la culpa con la del riesgo profesional, cuyas iniciativas corresponden al Gobernador del Estado de México, José Vicente Villada y al de Nuevo León, general Bernardo Reyes.

LEY DE JOSE VICENTE VILLADA.- Durante mucho tiempo se pensó que la prioridad correspondía a la Ley de Bernardo Reyes, pero el artículo de Jorge Gaxiola vino a poner en claro que la Ley de Villada se votó en 30 de abril de 1904, dos años antes que la otra. No es una legislación completa sobre los accidentes de trabajo y aún cuando de la iniciativa se desprende que su autor se inspiró en la Ley de Leopoldo II de Bélgica, de 24 de diciembre de 1903, está muy abajo de ella. En el artículo tercero consignó claramente definida la teoría del riesgo profesional:

"Cuando con motivo del trabajo que se encargue a los -- trabajadores asalariados o que disfruten de sueldo a que se hace referencia en los dos artículos anteriores y en el 1787 del Código Civil, sufran éstos algún accidente que les cause la -- muerte o una lesión o enfermedad que les impida trabajar, la Empresa o negociación que reciba sus servicios estará obligada a pagar, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa del trabajo: Se supone que el accidente sobrevino con -- motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario."

Dos consecuencias importantes derivan del artículo: la primera, que el patrono estaba obligado a indemnizar a sus -- trabajadores en caso de que sufran algún accidente de trabajo y por las enfermedades profesionales, y la segunda que todo -- accidente se presumía motivado por el trabajo en tanto no se -- probará lo contrario, solución esta última que tanta oposición -- encontró al interpretarse la Ley Federal del Trabajo. (17)

Las indemnizaciones que debían pagarse eran sensible-- mente bajas: a).- Pago de atención médica, ya fueran en el -- hospital que hubiere establecido el patrono o en el de la lo-- calidad; b).- Pago del salario que percibía el trabajador; c).- Si la incapacidad provenía de enfermedad y duraba más de tres meses, quedaba liberado el patrono; d).- Si la incapaci-- dad provenía de accidente y el obrero quedaba imposibilitado-- total o parcialmente para el trabajo, quedaba igualmente libe-- rado el patrono; e).- Podía pactarse en el contrato que la -- responsabilidad del patrono dura mayor tiempo, especificando-- la naturaleza y extensión de las obligaciones, y f).- En caso de fallecimiento, quedaba obligado el patrono a pagar los gas-- tos de inhumación y a entregar a la familia que realmente de-- pendiera del trabajador, el importe de quince días de salarios.

Las disposiciones de la Ley eran imperativas y no po-- dían ser renunciadas por los trabajadores; quedaba únicamen--

---

(17) Mario de la Cueva. Obra citada.

te excluidos de sus beneficios los obreros que lejos de observar una conducta honrada y digna, se entregaran a la embriaguez y no cumplieran exactamente con sus deberes. ( 18 )

LEY DE BERNARDO REYES.- La Ley de Bernardo Reyes siguió a la de Villada y fue dictada el 9 de noviembre de 1906. No existe constancia de que aquella sirviera de modelo a ésta y más bien parece lo contrario, tomando en cuenta la diferente estructura de las dos y, sobre todo, su parecido con la ley francesa. La Ley de Bernardo Reyes es mas importante, por más completa y mientras la de Villada permaneció ignorada sirvió de modelo al Gobernador Salvador R. Mercado para la Ley de Accidentes del Trabajo de Chihuahua de 29 de julio de 1913 y a Gustavo Espinosa Mireles en la elaboración de la Ley del Trabajo de Coahuila de 1916, esta diferencia se explica considerando el adelanto industrial de Monterrey. ( 19 )

La Ley de Bernardo Reyes concordaba con la de Villada al imponer al patrono la obligación de indemnizar a sus obreros por los accidentes que sufrieran, así como también en cuanto dejaba a cargo del mismo patrono la prueba de la exculpante de responsabilidad; sin embargo, la segunda exculpante - negligencia inexcusable o culpa grave del obrero, fue la válvula

---

(18) Mario de la Cueva. Obra citada.

(19) Mario de la Cueva. Obra citada.

la de escape de los empresarios, quienes habrían de esforzarse por demostrarla y desvirtuó en buena medida, la teoría del - - riesgo profesional.

La Ley no definía el accidente de trabajo y como no -- conocemos la opinión personal de su autor no podemos afirmar - - cual fue su intención; la ley francesa de 1898 que, según lo - - dicho, le sirvió de modelo, solo consideró a los accidentes de trabajo, excluyendo a las enfermedades profesionales; en cambio, la fracción VII del artículo tercero de la Ley de Bernardo Reyes hablaba de accidentes producidos por materias insalubres y tóxicas lo que se prestaba a una interpretación distinta.

El mismo artículo tercero señalaba las industrias en -- que tendría aplicación la Ley; más no era una enumeración lími - - tativa tanto por que las nueve primeras fracciones eran tan -- amplias que, prácticamente, podían considerarse incluidas todas las empresas, cuanto por que la fracción décima hablaba de - - cualquiera otras industrias similares. ( 20)

Las indemnizaciones eran muy superiores a las de la Ley de Villada: a).- Asistencia médica y farmacéutica por un tiempo no mayor de seis meses; b).- Si la incapacidad era temporal total, el cincuenta por ciento del salario hasta que el traba-

---

(20) Mario de la Cueva. Obra citada.

jador pudiera regresar al servicio, sin que la obligación subsistiera por más de dos años; c).- Si era temporal parcial, de un veinte a un cuarenta por ciento hasta por un plazo de año y medio; d).- Si era permanente total, sueldo íntegro durante -- dos años; e).- Si era permanente parcial, la misma que para -- los casos de incapacidad temporal parcial, y f).- Si el accidente producía la muerte, la pensión consistía en el sueldo integro del obrero dentro de plazos que variaban entre diez meses y dos años, según que de la víctima hubiera dependiendo sólo - padres o abuelos o bien nietos y cónyuge; además de esta pensión debían pagarse los gastos del funeral. (21)

Finalmente, los artículos siete y siguientes señalaban el procedimiento para exigir el pago de las indemnizaciones, - que consistía en un juicio verbal, con simplificación de los - trámites y reducción de los términos.

La legislación del trabajo del Estado de Jalisco se inició dos meses antes que la de Veracruz, si bien no adquirió la importancia que tuvieron las Leyes de Millan y de Aguilar tanto porque el movimiento obrero veracruzano era de mayor importancia, cuanto porque las leyes de Jalisco no consideraron ni la asociación profesional, ni el contrato colectivo de trabajo.

---

(21) Mario de la Cueva. Obra citada.

Revela, en todo caso, lo vigoroso del movimiento legislativo de la Revolución Constitucionalista; a Manuel Aguirre Berlanga debemos la primera; Ley del Trabajo de la República Mexicana. Principian las Leyes de Jalisco con el decreto de 2 de -- septiembre de 1914, de Manuel M. Dieguez, al que siguen los -- decretos más importantes, de 7 de octubre del mismo año y de 20 de diciembre de 1915, de Manuel Aguirre Berlanga. (22)

LA LEY DE MANUEL M. DIEGUEZ.- La Ley del General Diéguez es limitada, pues únicamente consigna el descanso dominical, el descanso obligatorio, las vacaciones y la jornada de trabajo para las tiendas de abarrotes y los almacenes de ropa.

I.- DESCANSO DOMINICAL.- Artículo 1o.- Impuso el descanso dominical para todo trabajo, público o privado. Los artículos 2o, 3o, y 4o, señalaron las excepciones: Las más importantes eran los servicios públicos, alimentos, boticas, baños, peluquerías, espectáculos, periódicos y los trabajos de necesidad en las fábricas y en el campo.

II.- DESCANSO OBLIGATORIO.- El mismo artículo estableció el descanso obligatorio en los días 5 de Febrero, 5 de Mayo, 16 de Septiembre, 22, de Febrero, 18 de Julio, 28 de enero, 11 de noviembre y 18 de Diciembre.

III.- VACACIONES.- El artículo séptimo fijó 8 días de

---

(22) Mario de la Cueva. Obra citada.

vacaciones al año, derecho que se concedió por igual a los obreros de las empresas particulares y a los servidores del Estado.

IV.- JORNADA DE TRABAJO.— En el artículo quinto se limitó la jornada de trabajo en los almacenes de ropa y en las tiendas de abarrotes, las horas de trabajo eran de las ocho a las diecinueve horas, pero debían concederse dos horas, de descanso al mediodía.

V.- SANCIONES.— Los artículos 15 y siguientes señalaron las sanciones, que serían de un peso por cada persona que trabajara en los días de descanso o en las vacaciones o por cada hora que excediera a la jornada máxima.

VI.- DENUNCIAS PUBLICAS.— El artículo 23 concedió acción pública para denunciar las violaciones que se cometieran a la Ley. (23)

LEY DEL TRABAJO DE MANUEL AGUIRRE BERLANGA.—

La Ley de Aguirre Berlanga es de 7 de octubre de 1914, anterior, en consecuencia, a las leyes de Veracruz; y fue substituida por la de 28 de diciembre de 1915. Reglamentó los aspectos principales del contrato individual de trabajo, algunos capítulo de previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En casi todos sus artículos empleó el -

término "obrero", lo que necesariamente limitaba su campo de aplicación tal como ocurría en las legislaciones europeas.

I.- CONCEPTO DE TRABAJADOR.- Según el artículo primero, se entiende por obrero, el trabajador minero, agrícola e industrial de otro género, cuya labor no tenga fines administrativos. Los empleados de comercio, entre otros trabajadores, no quedaron amparados por la ley.

II.- JORNADA MAXIMA.- Por mandato del artículo sexto, la jornada máxima era de nueve horas. La jornada no podía ser continua y debían concederse dos descansos, de una hora cada uno.

III.- JORNADA A DESTAJO.- Dispuso el artículo quinto que en los servicios a destajo, la retribución sería tal, que produjera, cuando menos, en nueve horas de labor, el salario mínimo y que no podría realizarse un trabajo de mayor duración, a no ser que se aumentara proporcionalmente el salario.

IV.- SALARIO MINIMO.- Existieron diversas disposiciones, después de dictada la Ley de 7 de octubre de 1914. El artículo quinto transitorio de la Ley de Diciembre de 1915, fijó en un peso veinticinco centavos el salario mínimo, con excepción del de los mineros, que sería de dos pesos diarios. El propio artículo indicaba que la medida transitoria subsistiría en tanto no se redujeran los precios de los artículos de primera necesidad.



V.- SALARIO MINIMO EN EL CAMPO.- Conforme al artículo primero, el salario mínimo en el campo sería de sesenta centavos; pero el campesino tendría derecho, además, a las siguientes prestaciones: Habitación, combustible y agua; pastos para todos los animales domésticos indispensables al uso de la familia y para cuatro cabezas de ganado mayor u ocho de menor; un lote de mil metros cuadrados, cultivables y debidamente acotado. Estas disposiciones regían para los mayores de dieciseis años.

VI.- PROTECCION A LOS MENORES DE EDAD.- El artículo segundo prohibía el trabajo de los menores de nueve años. Los mayores de nueve y menores de doce años, podían ser utilizados en labores compatibles con su desarrollo físico y siempre que pudieran concurrir a la escuela; su salario se fijaría de acuerdo con la costumbre del lugar.

Los mayores de doce y menores de dieciseis años recibirían, como mínimo, un salario de cuarenta centavos.

VII.- PROTECCION AL SALARIO.- Los artículos séptimo, no veno, décimo, once y doce, consignaron importantes medidas de protección al salario: a).- El pago debía hacerse en moneda de curso legal; b).- Quedó prohibida la "Tienda de Raya"; las existentes podían subsistir como giros mercantiles, pero sin que implicaran obligación alguna para el trabajador; en ningún caso podrían venderse mercancías a crédito; c).- El pago de --

los salarios debía hacerse cada semana, d).- No procedería - - embargo sobre salarios menores de dos pesos veinticinco centavos diarios, a menos que el embargo fuera hecho por otro obrero; - - d).- Las deudas adquiridas por los trabajadores del campo prescribían a los catorce meses de haberse contraído; f).- No podían reducirse los salarios de los trabajadores que percibieran cantidades mayores a las fijadas como mínimo en el momento de expedirse las leyes de trabajo.

VIII.- PROTECCION A LA FAMILIA DEL TRABAJADOR.- De acuerdo con el artículo 14, tenían derecho la esposa, los menores de doce años y los hijos célibes, a que se les entregara la parte del salario que bastara a su alimentación.

IX.- SERVICIOS SOCIALES.- La Ley impuso en el artículo octavo, la obligación de los patronos de ceder gratuitamente un terreno destinado a mercado, cuando la negociación estuviera fuera de los centros poblados.

X.- RIESGOS PROFESIONALES.- El artículo 15 consignó la obligación de los patronos de pagar los salarios de los obreros-víctimas de algún accidente o enfermedad ocasionados por el trabajo. Se anunció además, que en los casos en que resultara una incapacidad permanente, procedería una indemnización, de acuerdo con la Ley especial que habría de dictarse.

XI.- SEGURO SOCIAL.- El artículo 17 impuso a todo traba-

jador la obligación de depositar, por lo menos, un cinco por ciento del importe de sus salarios, cantidades que servirían para crear un servicio de mutualidad. Dicho servicio se reglamentaría en cada Municipio por la Junta respectiva; los obreros debían, en todo caso, designar a los tesoreros encargados de recibir las cuotas de los patronos y de conservarlas.

XII.- JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- La Ley, habló, en, su artículo 16, de Juntas Municipales, sin agregarles ningún otro calificativo; su función sería resolver todos los conflictos entre los trabajadores y sus patronos. Las Juntas debían constituirse en cada municipio, una para la agricultura, otra para la ganadería y otra para las restantes industrias de la localidad. Los obreros de cada negociación designaban, por votación directa, un representante, que junto con el del patrono, concurría a una asamblea general de representantes obrero-patronales. En esta asamblea se nombraba a los miembros de las Juntas con sus suplentes, obreros y patronos, para cada una de las tres secciones. Los artículos restantes señalaron el procedimiento, juicio verbal consistente en una sola audiencia, en la que se recibían la demanda y su contestación, las pruebas y los alegatos; la resolución, dictada a mayoría de votos, no admitía recurso alguno.

En el mismo año de 1914, se inició en Veracruz un intenso movimiento de reforma, que vino a culminar en uno de los

primeros y más importantes brotes del derecho mexicano del trabajo. Leyendo los periódicos de aquel tiempo, especialmente el Pueblo, podría reconstruirse una de las primeras páginas de la lucha de los trabajadores mexicanos por organizarse; las asociaciones se multiplicaron en las poblaciones del Estado y dejaron de ser perseguidas; la revolución y la lucha en contra de Huerta hicieron que el gobierno constitucionalista se apoyara en las clases trabajadoras y de ahí que las organizaciones obreras no sólo fueran permitidas, sino también fomentadas. (24)

LEY DEL TRABAJO DE CÁNDIDO AGUILAR.- El 4 de octubre de 1914, el Coronel Manuel Pérez Romero, Gobernador de Veracruz estableció el descanso semanal en todo el Estado. La ley del Trabajo fué promulgada por Cándido Aguilar el 19 de octubre de ese mismo año. Como la legislación de Jalisco, podría parecer hoy rudimentaria, pero en la época en que fué dictada tuvo aún más que su contemporánea, enorme resonancia y sirvió para preparar la legislación futura.

I.- JORNADA DE TRABAJO.- El artículo primero consignó la jornada de nueve horas, imponiendo la obligación de que se concedieran a los obreros los descansos necesarios para que tomaran sus alimentos. En el artículo segundo se dispuso que en los trabajos continuos se reglamentaría la jornada en forma tal, que ningún obrero tuviera que trabajar más de nueve horas.

II.- DESCANSO SEMANAL.- El artículo tercero impuso el -

(24) Mario de la Cueva. Obra citada.

descanso obligatorio en los domingos y días de fiesta nacional; el artículo siguiente marcaba una serie de excepciones: Acontecimientos imprevistos, servicio de los domésticos, cargadores, cocheros, panaderos, papeleros, vendedores ambulantes, comercio de drogas, medicinas, alimentos en los mercados públicos y otros semejantes.

III.- SALARIO MINIMO.- El artículo quinto fijaba en un peso al salario mínimo que debían percibir los trabajadores. Podía pagarse el salario por día, por semana, o por mes. En los contratos de obras a destajo o precio alzado podía pagarse en fechas diversas, pero teniendo siempre en cuenta el mínimo fijado. El pago del salario debía hacerse en todo caso en moneda nacional.

Se ordenó en el artículo sexto que cuando el obrero -- viviera por costumbre en las haciendas, fábricas o talleres, -- bajo la dependencia inmediata de los patronos, además del salario, habrá de recibir la alimentación.

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

Finalmente el artículo décimocuarto, prohibía el establecimiento de tiendas de raya.

IV.- PREVISION SOCIAL.-- El artículo séptimo imponía a-

los patronos la obligación de proporcionar a los obreros enfermos, salvo que la enfermedad procediera de conducta viciosa de los trabajadores y a los que resultaren víctimas de algún accidente de trabajo, asistencia médica, medicinas, alimentos, y el salario que tuvieran asignado por todo el tiempo que durare la incapacidad, derechos que se extendían igualmente a los obreros que hubieren celebrado contratos a destajo o precio alzado.

En el artículo noveno se previno a los dueños de establecimientos industriales o de negociaciones agrícolas, mantuvieran por su cuenta y para el servicio y asistencia de los obreros, hospitales, enfermerías, etc., dotados de médicos, enfermeras y del arsenal quirúrgico, drogas y medicinas necesarias.

Como facilmente se nota, la Ley era en esta materia de previsión social amplísima y fué mucho más lejos de lo que la teoría del riesgo profesional exigía.

V.- ENSEÑANZA.- El artículo décimo imponía también a los patronos la obligación de mantener escuelas primarias, cuya instrucción sería precisamente laica, en todos aquellos lugares en que no existiera una escuela pública a distancia no mayor de dos kilómetros de la residencia de los obreros.

VI.- INSPECCION DEL TRABAJO.- Los artículos décimo y décimo primero autorizaban al Gobierno del Estado para nombrar

el número de inspectores que fueran indispensables para la --  
vigilancia del exacto cumplimiento de la Ley.

VII.- TRIBUNALES DE TRABAJO.- Decía el artículo décimo  
segundo:

"Las respectivas Juntas de Administración Civil oirán-  
las quejas de patronos y obreros y dirimirán las diferencias-  
que entre ellos se susciten, oyendo a los representantes de -  
gremios y sociedades y, en caso necesario, al correspondiente  
inspector de gobierno".

Las juntas de Administración Civil vinieron a substi--  
tuir, durante la época de la revolución, a las antiguas auto-  
ridades políticas de los Municipios, de tal manera que por --  
virtud del decreto la justicia obrera se independizó de la ci  
vil.

VIII.- SANCIONES.- El artículo sexto fijaba, finalmen-  
te, una multa de cincuenta a quinientos pesos o arresto de --  
ocho o treinta días, para los infractores de la Ley, penas --  
que se duplicaban en caso de reincidencia. (25)

LEY DE AGUSTIN MILLAN.- Casi un año después el 6 de oc  
tubre de 1915, se promulgó por Agustín Millán, que nuevamente  
era Gobernador Provisional de Veracruz, la primera ley del Es  
tado sobre Asociaciones Profesionales.

Ley de Agustín Millán fue extraordinaria. México no -

---

(25) Mario de la Cueva. Obra citada.

prohibió en forma expresa, como se hizo en Francia con la Ley de Chapelier, la asociación profesional, pero tampoco estaba autorizada por las leyes, lo que permitió que durante la época del General Porfirio Díaz fueran perseguidas por los tribunales a pretexto de que cometían los delitos de ataques a la libertad de comercio, industria y a las garantías individuales. Al promulgarse la ley, funcionaban ya numerosos sindicatos, de tal manera que, en el fondo, no se hizo sino legalizar la situación.

Aspecto interesante de la Ley es que no trata sino de lo que hoy llamamos Sindicato Gremial y esto va a explicarnos en gran parte, la organización primitiva de los trabajadores en gremios, así como las fuertes pugnas intergremiales que hemos presenciado en Veracruz. (26)

PROYECTO DE LEY SOBRE CONTRATO DE TRABAJO DEL LIC. RAFAEL ZÚBARAN CAPMANY.- El decreto de diciembre de 1914, promulgado por Venustiano Carranza, en su carácter de primer Jefe del Ejército Constitucionalista, encargado del Poder Ejecutivo, anunció, en su artículo segundo, la expedición de Leyes para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y, en general, de todas las clases proletarias. Por decreto de 17 de octubre de 1913, se había anexado a la Secreta--

---

(26 ) Mario de la Cueva. Obra citada.



ría de Gobernación, el Departamento de Trabajo. Finalmente, la reforma de la fracción X del artículo 72 de la Constitución de 1857, dió competencia al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo. Pues bien, siendo Secretario de Gobernación el licenciado Rafael Zubaran Campmany, se formuló por el Departamento de Trabajo, en 12 de abril de 1915, con la colaboración del propio Secretario de Gobernación y de los licenciados Santiago Martínez Alomía y Julio Zapata, un proyecto de Ley Sobre Contrato de Trabajo. (27)

El Proyecto de Zubaran es un intento de reformar a la legislación civil. Se pretende, según se dice en la Exposición de motivos, substituir el criterio ultraindividualista que privaba en el Código Civil, marcando una serie de limitaciones a la voluntad de las partes, a fin de lograr una relación mas justa entre patrono y trabajador. Se reconoce que el liberalismo empeoró la condición del proletario y que el principio de la autonomía de la voluntad no produjo los beneficiosos resultados que de él se esperaron. El proyecto, no obstante lo dicho, quedó encerrado en los moldes del derecho civil, y desde este punto de vista, está muy por detrás de las leyes ya vigentes en Veracruz y Yucatán.

Consta el proyecto de siete secciones, disposiciones ge

---

(27) Mario de la Cueva. Obra citada.

nerales, derechos y obligaciones de los patronos y de los obreros, jornada máxima y salario mínimo, reglamento de taller, - terminación del contrato colectivo de trabajo que comprendía, además lo relativo o sindicato y disposiciones complementarias.

Los artículos primero y segundo definían el contrato de trabajo como el convenio por el cual se obligaba una persona a trabajar para otra, mediante una retribución o salario, - que se fijaría en razón del tiempo empleado, de la cantidad o calidad de la obra realizada o de cualquiera otra base estipulada en los contratos, disponiéndose que cuando el obrero proporcionara los materiales podían considerarse como accesorios y el trabajo como el objeto principal y que, de no ser así, - se regiría el contrato por las disposiciones del derecho común.

El artículo 33 implantó el salario mínimo, ordenando - la creación de un organismo federal, que, tomando en consideración las condiciones de la producción y el costo de la vida de cada región de la República, fijará, anualmente, el que - debería pagarse en cada región y en cada industria.

En diversos artículos se fijaron las medidas de protección al salario; a).- Contra el patrono, mediante la prohibición de las tiendas de raya y obligación de pagarle en - moneda de curso legal; se prohibió también la imposición de-

multas y todo acto de compensación, descuento o reducción, a-  
no ser con autorización judicial o administrativa; b).- Contra  
el mismo patrono, al disponer el artículo 33 que en los casos  
en que no se hubiere fijado el salario en el contrato, se pa-  
garía el que pidiera el obrero, siempre que no fuera excesivo;  
c).- Contra los acreedores del trabajador, merced a la prohi-  
bición del embargo de los salarios menores de veinte pesos se-  
manales y de más del quinto de la cantidad que excediera de -  
esa suma, y d).- Contra los acreedores del patrono, al orde--  
nar el artículo 8o. que los créditos de los obreros por sala-  
rios del último año serían considerados como refaccionarios.

(28)

#### DECRETOS

Fueron diversos los Decretos dictados en la época Pre-  
constitucional de 1917 y solo trataremos los que hemos consi-  
derado de mayor interes, tanto por lo que se refiere a que --  
han constituido un antecedente de las Instituciones de nuestra  
materia como por la importancia histórica, que permite formar  
nos un concepto acerca de nuestros caudillos.

DECRETO QUE CREO EL DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO Y LA  
DURACION DE LA JORNADA.- El 8 de agosto de 1914 fué expedido  
el decreto en el Estado de Aguascalientes por el Gobernador-

---

(28) Mario de la Cueva. Obra Citada.

y Comandante Militar Alberto Fuentes D. En este decreto se con-  
signó la obligación de que los encargados de tiendas, fábricas,  
 talleres, etc., concedieran un descanso a la semana, consideran-  
dose el día de 24 horas; Que los propietarios de las diversas-  
 empresas afectadas, cerraran sus establecimientos un día a la-  
 semana; que el máximo de tiempo de labor era de 9 horas, pero-  
 sin ser consecutivas, fijó la obligación de contratar el núme-  
 ro suficiente de trabajadores en aquellas labores que no pu-  
 dieran interrumpirse para que los trabajadores disfrutaran de-  
 un descanso semanal, y no laborasen más de la jornada máxima;  
 exceptuandose solamente los vendedores ambulantes y los coche-  
 ros; con la prohibición de que se pretextara la limitación del  
 trabajo para disminuir el salario.

DECRETO SOBRE ABOLICION DE LAS DEUDAS DE LOS PEONES.-

El 3 de septiembre de 1914 fue expedida por el General en Je-  
 fe del Cuerpo del Ejército del Norte, Pablo González, para -  
 los Estados de Puebla y Tlaxcala. Este decreto declaró aboli-  
 das las deudas de los peones, artesanos, mozos y toda clase-  
 de empleados que laborasen en haciendas, ranchos, ciudades,-  
 distritos o municipalidades en los Estados de Puebla y Tlaxca-  
 la; estableciendose como pena una cantidad que fluctuaba en-  
 tre \$100.00 y \$5,000.00 para todo aquel que pretendiese exi-  
 gir deudas anteriores.

DECRETO SOBRE SALARIO MINIMO.- Dictado por Eulalio Gu

tierrez, Gobernador y Comandante Militar del Estado de San Luis Potosí de fecha 15 de septiembre de 1914.- En este decreto se estableció un salario mínimo para los trabajadores en general, una jornada de trabajo de 9 horas; y un salario mínimo mayor-- para los trabajadores mineros. Se instituyó al propio tiempo,-- que se pagaría en moneda de circulación legal, semanariamente-- y sin descuento alguno, prohibiéndose las tiendas de raya; se-- consignó además que los salarios no eran susceptibles de embar-- go, prohibiéndose a los patronos o administradores, poner tra-- bas a los trabajadores para cambiar de trabajo, o de residencia; se determinó asimismo que el Gobierno establecería en la Ciu-- dad de San Luis Potosí, una oficina que se denominaría "Depar-- tamento de Trabajo" a cargo de un Director y empleados compe-- tentes, que procuraron el mejoramiento de la clase trabajado-- ra; servicios de colocación, preocupándose por la creación de-- fondos para obras de beneficencia en favor de los trabajadores, consignándose además la irrenunciabilidad de los beneficios de los obreros.

DECRETO RELATIVO AL PROLETARIADO RURAL.- Dictado por - Luis F. Dominguez, Gobernador Militar del Estado de Tabasco, - de fecha 19 de septiembre de 1914. Por este decreto quedaron-- abolidas las deudas de los peones del campo, y el sistema de-- servidumbre por el sólo hecho de pisar tierra tabasqueña que-- daba libre todo sirviente de deudas; se limitaron los présta-

mos futuros, porhibiéndose que los peones laboraran más de -- ocho horas, diarias. Estableció una serie de sanciones para casos de incumplimiento, teniendo derecho toda persona que denunciara alguna irregularidad, al importe del 30 por ciento de la multa que se impusiera. Se prohibió además que el hacendado o propietario azotase a los peones o les impusieran cualquier otro castigo, con pena de uno a seis meses de prisión incommutables.

DECRETO SOBRE SALARIO MINIMO.- Dictado por el General -- Fidel Avila, Goberandor del Estado de Chihuahua de fecha 9 de enero de 1915. En este decreto se estableció un salario mínimo para el mayor de 18 años y otro para el menor de esta edad, sin quedar comprendidos en la disposición los domésticos o aprendices y meritorios, prohibiéndose la retención del salario; se -- estableció que los empleados, peones y domésticos, no podían ser despedidos sino en los términos prescritos por los Códigos Civil y de Comercio, pero que en todo caso, se liquidarían los sueldos o jornales en el acto de la separación; se prohibió -- cualquier sustitutivo de la moneda, con una serie de múltiplos para caso de incumplimiento.

DECRETO DEL GENERAL OBREGON SOBRE SALARIO MINIMO.- Dictado en la Ciudad de Celaya, Guanajuato, el 9 de abril de 1915, contiene: un salario mínimo en numerario y un aumento en las -- prestaciones accesorias al salario, siendo aplicable a los do

mésticos, quedando prohibido aumentar las horas de labor, quedando vigente en los Estados de Guanajuato, Hidalgo, Michoacán y Queretaro; estando facultadas las Autoridades Constitucionales, para ordenar el pago o imponer la sanción correspondiente, el anterior Decreto fué confirmado por Don Venustiano Carranza, con fecha 26 de abril de 1915.

#### ORIGEN DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION DE 1917.

Como hemos visto desde el año de 1914, se inició un fuerte movimiento en pro de una legislación obrera. Ese movimiento correspondió a los hombres que militaba el lado de Venustiano Carranza, lo que quiere decir que es principalmente obra del gobierno preconstitucionalista y que poca o ninguna fué la intervención que en él tuvieron las clases trabajadoras. De ahí que pueda afirmarse que el derecho del trabajo es en México, en sus orígenes, obra del Estado; mas tarde, sin embargo, según veremos, el papel principal corresponde a las organizaciones obreras.

No parece que en un principio hubiera tenido Carranza la idea de incluir un título sobre trabajo en la Constitución. Tenía la intención de promulgar una ley sobre trabajo que remediara el malestar social. La idea de transformar el derecho del trabajo en garantías constitucionales, surgió en el Constituyente de Queretaro, apoyada principalmente por la diputación de Yucatán, quien fué llevada a esa conclusión por los

resultados obtenidos en su estado por la Ley Alvarado. (29)

Las disposiciones sobre trabajo se encuentran contenidas no sólo en el artículo 123, sino además, en los artículos -cuarto y quinto constitucionales.

El texto del artículo 123, ni difiere substancialmente del proyecto presentado por el Lic. Macías al Congreso de Querétaro, a no ser en el punto relativo a la participación de los obreros en las utilidades, cuestión que no fue incluida en el proyecto, porque, en opinión del Lic. Macías, las experiencias realizadas en otros países, como Francia, habían resultado negativas. (30)

El artículo 123, en la fracción VI, nos habla del salario Mínimo, esta institución constituye una importante limitación a la explotación de que venían siendo víctimas los trabajadores. Por desgracia, según ya dijimos, el salario mínimo fue entendido como salario mínimo vital, olvidándose a este respecto lo dispuesto en la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán.

Existe en el inciso "B" de la fracción XXVII una disposición que no ha sabido ser utilizada, ni por las organizaciones de trabajadores ni por las Autoridades del Trabajo, y según la cual es nula la estipulación que no fije un salario re

---

(29) Mario de la Cueva. Obra citada pag. 17

(30) Mario de la Cueva. Obra citada pag. 121



munerador, lo que está indicando que el salario que debe percibir el trabajador, no es tan solo el mínimo vital, sino el que, además, sea remunerador, atento a la importancia del servicio que se presta.

SALARIO EN GENERAL.- Las reglas sobre el salario se encuentran diseminadas en varias fracciones del artículo 123.

a).- Se dispone en la fracción X que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal y que queda prohibido efectuar el pago con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo con que se pretenda substituir la moneda.

b).- Tocante el plazo para el pago del Salario, se dice en el inciso "c" de la fracción XXVII, que no podrá exceder de una semana cuando se trate de jornaleros, término que recuerda el servicio por jornal del Código Civil y parece dar a entender que se aplica a los trabajadores que tienen fijado salario diario.

c).- Respecto del lugar en que ha de hacerse el pago del salario, se previene en el inciso "d" de la misma fracción XXVII que no podrá efectuarse en los lugares de recreo, fondas, cafes, tabernas, cantinas o tiendas, cuando no se trate de empleados de esos departamentos, lo que en el fondo es una medida de protección al salario.

d).- La fracción VII ordena que para trabajo igual, debe corresponder salario igual, disposición que concuerda con -

el principio fundamental de igualdad de trato para todos los -  
trabajadores.

PROTECCION DEL SALARIO.- Las medidas de protección al -  
salario, dispersas, asimismo en diferentes fracciones del - -  
artículo 123, deben dividirse en varios grupos:

a).- Ante todo, la protección frente al patrono, en cu-  
yo grupo pueden incluirse desde luego las reglas sobre salario  
mínimo y sobre salario en general. Además de estas disposicio-  
nes, existen otras: a).- La consignada en el inciso "c" de la  
fracción XXVII que prohíbe el sistema conocido con el nombre-  
de tiendas de raya; b).- La contenida en el inciso "f" de la  
misma fracción, que prohíbe, retener el salario en concepto -  
de multas, y e).- La prevención del párrafo final de la frac-  
ción XXIV, según la cual, la responsabilidad de los trabajado-  
res por deudas contraídas con el patrono no podrán exceder --  
del salario de un mes.

b).- En segundo lugar, la protección frente a los - -  
acreedores del patrono y del mismo trabajador, al exceptuarse el  
salario mínimo de todo acto de embargo, compensación o des- -  
cuento.

c).- Finalmente, la protección frente a los acreedores  
del patrono, al establecer la fracción XXIII que los créditos  
en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devenga-  
dos en el último año y por indemnización, tendrían preferen--

cia sobre cualquier otro, en los casos de concurso o de quiebra.

PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES..- Ya hemos dicho que -- contra la opinión del licenciado Macías, se consignó en la -- fracción VI del artículo 123, el derecho de los obreros a percibir una participación en las utilidades de toda empresa -- agrícola, comercial, fabril o minera, términos que en realidad refieren a todo trabajo económico.

En la fracción VII se ordena que para trabajo igual debe corresponder salario igual sin consideración del sexo de las personas. Además, sin establecer diferencia en razón de la nacionalidad. La disposición aparece dictada en beneficio de los extranjeros, pero en la práctica ha resultado en provecho de los nacionales, por motivo de que las Compañías extranjeras, han pagado siempre mayores salarios a los técnicos extranjeros que a los mexicanos.

La fracción XXII consignó una solución que aventaja, -- con mucho, a la mayor parte de las legislaciones y cuya finalidad es asegurar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

a).- El patrono no podrá despedir a ningún trabajador sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o haber tomado parte en una huelga lícita y si lo hace, queda obligado, a elección del trabajador, a reponerlo en el empleo

o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salarios.

b).- El trabajador puede separarse del servicio por falta de probidad del patrono o cuando reciba malos tratamientos, sea en su persona, o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos, ya provengan esos malos tratamientos del mismo patrono o de sus dependientes o familiares que obren con su consentimiento, teniendo derecho el trabajador a que se le indemnice, igualmente, con el importe de tres meses de salarios.

RIESGOS PROFESIONALES.- La fracción XIV del artículo 123 consagra, en términos amplísimos, la teoría del riesgo profesional, al disponer que los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten.

Establece la fracción, en consecuencia, que los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que el accidente o la enfermedad haya originado la muerte o la incapacidad temporal o permanente para el trabajo, responsabilidad que subsiste aún en el caso de que el contrato se celebre por mediación de un intermediario.

El artículo 123 no se limitó a regular la prestación del servicio y a reconocer los derechos del proletariado como clave, sino que, además, contiene algunas medidas en benefi-

cio de la familia de los trabajadores, como la que previene la fracción XXIV en el sentido de que solo el trabajador y por -- ningún motivo los miembros de su familia, es responsable ante el patrono por las deudas que hubiere aquel contraído, medida -- ésta que tiende a proteger el salario de los familiares del -- trabajador.

#### REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1929

En el año de 1929 se dejó sentir la necesidad de uniformar la legislación del trabajo para toda la República. Por -- otra parte y según tuvimos ocasión de mostrar, numerosos pro-- blemas no podían resolverse por las Autoridades Locales y tal -- fue la razón de que se creara, aún sin apoyo constitucional, -- la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El 6 de septiem -- bre de 1924, se publicó la reforma Constitucional a los -- artículos 73 fracción X y 123, en su párrafo introductivo: -- Desde esta fecha, corresponde al Congreso Federal expedir la -- Ley del Trabajo, con lo cual quedó derogada la legislación de -- los Estados, pero se dividió la aplicación de la Ley entre las -- Autoridades Federales y las Locales.

El principio derivado de estas reformas fue la atribución a las autoridades locales, de la competencia general, la aplicación de la ley, con la sola salvedad de las materias -- que se señalaron en la fracción X del artículo 73 y las cua -- les quedaron como competencia exclusiva de las Autoridades Fe

derales, lo que significó que la competencia de estas últimas es limitada, si bién le correspondió el conocimiento de los -- problemas que afectaban a las mas importantes industrias. (31)

La Ley Federal del Trabajo ha sido objeto de varias re formas y ampliaciones.

En el año de 1933 y como consecuencia de la reforma a la fracción IX del artículo 123 de la Constitución, se modifi caron los artículos que se refieren a la integración y funcio namiento de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo.

La Ley de 30 de Diciembre de 1936 modificó el artículo 80. e impuso a los patrones la obligación de pagar el salario del día de descanso semanal.

## C A P I T U L O   I I

### SALARIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- a) .- Disposiciones Generales.
- b) .- Formas del Salario.
- c) .- Salarios Mínimos.
- d) .- Normas Protectoras del salario.

## DISPOSICIONES GENERALES

### CONCEPTOS DE SALARIO EN EL DERECHO LABORAL.

El estudio del tema del salario plantea el análisis de múltiples cuestiones no sólo sobre el plano jurídico sino desde un ángulo económico y social. El Derecho del Trabajo es particularmente "Tributario" en este campo de fundamentos económicos y sociales sin los cuales ninguna construcción sobre bases firmes es posible.

El Salario representa, como sagazmente lo hace notar -- Alfonso Guzmán, la encrucijada de diversas ciencias, el lugar de obligado encuentro de las doctrinas sociales en general, -- con la economía y la ética; un punto, en fin, en el cual todos confunden sus características diferencias.

La noción de salario tiene un origen puramente económico, y para un frío y riguroso estudio del salario será siempre el precio de uno de los factores productivos --el trabajo subordinado--, de un modo análogo a como el "beneficio" se considera como el precio de la dirección de la empresa y al "interés" como el precio del capital. Para el economista, entonces el salario es, fundamentalmente, "el precio del trabajo subordinado".

Originariamente, en la época en que predominaban el más rabioso liberalismo económico, dicho precio, quedaba librado -- pura y simplemente al espontáneo juego de la fuerza económica -- a través de los mecanismos de la oferta y la demanda. Esta época



ca del salario mercancía, que merece de Supino esta frase hoy-incomprensible: "El trabajo en cuanto es comprado o vendido se convierte en una mercancía, en una mercancía que tiene por precio el salario". Sin embargo, en la realidad de los hechos, -- nunca hubo equilibrio entre oferta y demanda de trabajo ya que el trabajador, aislado en virtud de la prohibición existente -- de asociarse y bajo la presión de circunstancias económicas -- ineludibles, no podía sino aceptar las condiciones que se le -- ofrecieren; esta circunstancia unida a la Ley de concurrencia que presiona a los patrones en el sentido de disminuir lo mas- posible la importancia del elemento salarial, condujo necesari- amente a un cuadro de pavorosa injusticia social sobradamen- te conocida. (1)

Pero el salario no es solo una noción económica, sino -- un valor eminentemente social, porque para las personas que lo perciben constituye un ingreso esencial, cuya periodicidad y re- gularidad asegura la subsistencia de los mismos y la de sus -- familias; de allí que para el trabajador la percepción de un -- salario suficiente constituyó una necesidad vital. La presta- ción del trabajo no es asimilable a lo que constituye habitual- mente el objeto de los contratos patrimoniales. Colocando su -- fuerza productiva al servicio de otro, un hombre compromete -- su propia persona y debe recibir en cambio lo necesario para -- llevar una vida digna.

La retribución del trabajo.- Como dice Guidati, debe -- ser medida no solo por su función económica (precio de un bien) sino también, y ante todo, por su función social (medio de subsistencia); surge así - puesto que las necesidades varían de -- trabajador a trabajador el difícil problema de lograr un equi-- librio entre lo que es la función social de la retribución, de lo que no se puede prescindir, y lo que constituye su económi-- co condicionamiento, ya que el trabajo es uno de los factores-- que integran el costo de los bienes.

Ante la imperiosa necesidad de mejorar sus condiciones-- de vida la masa trabajadora tuvo que salir de su aislamiento - y organizarse sindicalmente, con lo cual fue logrando la fuerza suficiente para colocarse en un plano de relativa igualdad con los patronos y poder discutir libremente las condiciones de -- trabajo, y señaladamente, la fijación de los salarios, mediante los convenios colectivos o contratos de tarifas. Con la concer-- tación de los pactos colectivos, el Estado abandona el absten-- cionismo liberal e interviene en la fijación de las tarifas de salarios, primero como árbitro, luego como regulador. Esta in-- tervención se manifiesta en un triple orden de manifestaciones; legislando la inclusión de un mínimo en concepto de retribución creando los órganos ejecutivos encargados de garantizar el cum-- plimiento de la obligación así creada; remitiendo al conoci-- miento de jurisdicciones especiales el conocimiento y resolu--

ción de las reclamaciones o litigios promovidos con base en la retribución. ( 2 )

Concepto Jurídico - Doctrinario del Salario.

El concepto de salario se encuentra estrechamente vinculado a las grandes corrientes por las cuales sucesivamente ha pasado el derecho del trabajo.

En el período liberal e individualista del siglo XIX se considera que el salario, como elemento del contrato sinetognámico que es el contrato de trabajo, constituye la prestación - pagada por el patrono en contrapartida del trabajo realizado - en su provecho y su montante se regula por el valor atribuido a este trabajo y no por las necesidades del trabajador. Este análisis que vincula la obligación salarial al derecho clásico de las obligaciones, pero que desconoce la originalidad del salario fué durante mucho tiempo la orientación predominante.

Sin embargo, para un amplio sector de la doctrina, una concepción jurídica actual, la retribución del servicio que se presta mediante o en virtud del contrato de trabajo ha de valorar convenientemente los factores económicos y sociales que concurren en aquella. "En esta última faceta - la social - son de considerar aspectos que van desde el que toca la estimación del salario como instrumento de personal significación, hasta el que se concreta en su consideración como medio de autónoma eco

nómica, factor de jurídica independencia e incluso expresión - de situación social". ( 3 )

Este nuevo concepto no altera la idea de equivalencia - de las prestaciones que domina todo el orden contractual, sino que la modifica o expresa de otra manera, procurando que dicha idea no siga conduciendo al pensamiento jurídico a desarrollar un concepto antisocial del salario.

Consecuencia de la configuración alimenticia del sala-- rio ha sido la adopción de medidas de protección para garanti-- zar su pago al trabajador, así como la fijación de una tasa mí-- nima y el establecimiento de sistemas que aseguren al trabaja-- dor ingresos que reemplacen el salario o lo complementen en -- caso de interrupción del trabajo por motivos legítimos o de au-- mento de las necesidades familiares.

Por ello se ha venido abriendo paso una noción amplia - del salario, según la cual deben asimilarse al mismo no solo - las sumas pagadas en contraprestación del trabajo, sino todas - las ventajas patrimoniales no indemnizatorias recibidas por el trabajador con ocasión del trabajo subordinado.

Para que exista salario de acuerdo con la definición da-- da, se requiere en consecuencia:

1.- Una ventaja patrimonial: puede ser una cantidad en dinero o en especie o simplemente una "ocasión de ganancia" como sucede en el caso del trabajador que recibe exclusivamente propinas y en otros casos análogos; basta con que el trabajador obtenga un beneficio susceptible de ser evaluado en dinero. Hablamos de ventaja, siguiendo a López en el sentido de crédito o ganancia individual: un simple reintegro de gastos no podría ser considerado salario, porque no constituye un rédito.

2.- Que los valores recibidos por el trabajador dentro del marco de la relación de trabajo no constituyan el pago de una indemnización; por ejemplo, las erogaciones que tienen por finalidad reparar el perjuicio causado por algún incumplimiento patronal.

3.- Que la ventaja tenga su causa en el servicio prestado o sea erogada con ocasión del trabajo.

El carácter anexo de la relación laboral determina el que los pagos que reciba el trabajador durante el curso de la misma, no imputables a un título distinto, deban considerarse retribuidos de su trabajo. Siguiendo la explicación de Divialli podemos afirmar que este carácter oneroso concierne tanto al trabajador como al patrono: "como se excluye el carácter gratuito en cuanto a todas las prestaciones del trabajador, por igual razón corresponde excluir tal carácter en cuanto a

todos los pagos, efectuados por el mismo; y la exclusión del carácter gratuito importa negar que se trata de donaciones".

Así como "se considera que todas las prestaciones que el trabajador realiza, las realiza con el fin de conseguir una retribución, análogamente debe entenderse que todas las cantidades que el principal abona o se compromete a abonar al trabajador, durante la relación de trabajo, tienen su causa en la prestación - presente o futura - del trabajo y representan una retribución del mismo, independientemente de la ocasión en que se realizan y de la denominación con que se designen". Esta presunción es *Iuris Tantum*, pues es desvirtuable mediante la prueba de la existencia de una causa en el pago distinto al contrato de trabajo. ( 4 )

Consideramos oportuno plantear a la luz de este tercer requisito del salario la naturaleza del pago de los días de descanso y festivos, así como el de los días de vacaciones o de enfermedad del trabajador. En efecto, dentro de la concepción clásica del salario y de un estrecho concepto de la sinlogmaticidad del contrato, era difícil aplicar el pago de la remuneración, ordenado por la Ley en tales períodos de tiempo en los que no se trabajó. Diversas soluciones se han planteado

---

( 4 ) Revista Mexicana del trabajo.

en el campo doctrinario.

a).- Teoría asistencial.- Para algunos autores el pago de tales días de inactividad no puede considerarse como salario por no ser contraprestación de trabajo y consideraron que el mismo tiene un fundamento asistencial. En tal sentido se pronuncia Sampay al afirmar: "al reconocer que la retribución por el reposo del obrero salariado es una contribución de carácter asistencial, se conforma la conceptualización jurídica con la realidad y se respeta la lógica de las leyes económicas, pues por salario debe seguirse entendiéndolo la remuneración por el trabajo prestado. Pero como la prestación de trabajo, además de factor de producción económica, es una acción vital de la persona humana, al trabajador se le deben asignaciones por motivos de bien común, que pueden no tener ningún vínculo específico inmediato con el trabajo o solo tenerlo ocasional".

b).- Teorías Salariales.- Para otros autores la solución al problema estudiado está en considerar que la retribución no sería debida por el trabajo mismo, como equivalencia de éste, sino por "el hecho de poner los trabajadores sus energías a disposiciones del empleador, si el patrón no utiliza dichas energías, porque no puede o no quiere hacerlo, no por esto es exonerado de su obligación de abonar el salario".

La mejor crítica de esta teoría de Deveali ha sido hecha por Alfonso Guzmán quien considera que si bien ella es idónea-

para explicar algunas situaciones jurídicas en las cuales el trabajador conserva su derecho al salario, a pesar de no prestar un servicio estimado equivalente según el contrato (como ocurre en los supuestos de suspensión colectiva del trabajo -- por causas accidentales o fuerza mayor), parece insuficiente para aclarar la procedencia del pago del salario en los días de descanso por mandato legal, justamente porque en esos días el trabajador no está a disposición del patrono. El empleado u obrero no pone en días feriados, ni durante las vacaciones, su energía a disposición del empleador.

Por ello la solución que consideramos ideal es aquella que parte de la idea fundamental y decisiva en la concepción moderna del Derecho Laboral de considerar que el pago del salario en las hipótesis estudiadas finca su raíz en el deber de previsión del patrono y corresponde al principio protectorio del derecho social como lo exponen Walker, Kaske y Herman Dersch. Al celebrar el contrato, por su condición de usuario de la energía ajena el patrono asume la obligación de conservar la salud y la vida de quien le facilita aquella energía voluntariamente. Por ello el salario en la más moderna doctrina deja "de ser tan solo una prestación económica de carácter conmutativo-rigurosamente considerada, para revelar también una índole jurídica análoga a las obligaciones de previsión tendientes a la conservación de la salud y la vida del trabajador y sus fa-



miliares". ( 5 )

DISPOSICIONES GENERALES.

El viejo Derecho Civil y la legislación del Trabajo. - -  
incluida la Ley Federal del Trabajo. - utilizan diversas pala--  
bras para designar los ingresos de los trabajadores: Las más--  
generalizadas han sido salario, jornal y sueldo. Estas dos úl--  
timas denominaciones se refieren a formas especiales de retri--  
bución de los servicios, según que el pago se haga por días o--  
por mes. El término salario es, actualmente, el más general y en  
él se comprenden las diversas formas de retribución del traba--  
jo. Es el usado por las legislaciones extranjeras, y por nues--  
tra Legislación.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 de--  
fine el salario como la retribución que debe pagar el patrón--  
al trabajador por su trabajo.

Esta definición uniforma la terminología, por lo que --  
el término salario es el único que se usa en el Proyecto para--  
determinar la retribución al trabajo.

El artículo 85 recoge un clamor nacional en el sentido--  
de que el salario, es decir, de que el mismo salario debe ser--

remunerado y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomaron en consideración la calidad y cantidad del trabajo. (6)

Pero mas bien el salario es la retribución que paga el patrón al trabajador en virtud de la relación de trabajo, ya que muchas veces vemos que el trabajador no realiza ninguna actividad o sea que no hace ningún trabajo como es el caso de los salarios caídos, o cuando la empresa y sin embargo al trabajador se le paga un salario no por el trabajo, que presta, sino por virtud de la relación de trabajo que existió.

Cuando el trabajador estime que el salario que se le cubre no es remunerador en relación con los servicios que presta, deberá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la determinación del salario remunerador. Los patronos están obligados a pagar como salario mínimo por jornada de trabajo, el fijado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, sin tomar en cuenta el tiempo que le sea señalado al trabajador como jornada diaria de trabajo, la cual no deberá exceder de 8 horas.

El artículo 86 nos señala que a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también igua

---

(6) Mario de la Cueva, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

les, debe corresponder salario igual.

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

#### FORMAS DEL SALARIO.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, al definir la relación de trabajo, menciona, entre sus elementos fundamentales la retribución que debe pagarse al trabajador y esta retribución es la consecuencia necesaria que deriva del hecho de la prestación de un servicio; el pago de la retribución es la obligación principal del empresario. Entendemos bajo el rubro formas de salario, las distintas maneras de ser de la retribución. (7)

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 al definir la relación de trabajo menciona que ésta debe ser mediante el pago de un salario, aquí encontramos que ya se habla de un salario.

La fracción IV del artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, habla de sueldo, salario, jornal o participación, y señala dos formas principales de retribución, según que el pago de servicios se calcule por unidad de tiempo o por

---

(7) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Pág. 642.

unidad de obra; la misma fracción del artículo 24 acepta la posibilidad de que las partes fijen otras formas de retribución. Finalmente la fracción III del citado artículo 24 de la Ley -- se refiere al contrato a precio alzado. Creemos que la Ley no agotó el problema, por lo que es indispensable considerar las diversas formas de retribución que se presentan en la realidad de las relaciones de trabajo. (8)

El artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 -- habla acerca de que: "el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera".

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

Tradicionalmente se ha distinguido entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra, conocida ésta última también con el nombre de salario a destajo, si bien el

---

(8) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo.

primero de las términos es más preciso. La diferencia fundamental que se señala entre estas dos formas de retribución del trabajo, consiste en que, en la primera se calcula el salario, -- atendiendo al tiempo - jornada diaria de trabajo, semana o mes independientemente del resultado que se obtenga del trabajo, -- en tanto que en la segunda se toma en cuenta, de manera principal, el resultado del trabajo. (9).

En el salario por unidad de tiempo la medida es siempre la misma, a saber, horas de trabajo diario, semanal o mensual; en el salario por unidad de obra, por el contrario, se presentan algunas modalidades, pues es natural que la medida sea distinta, según los diferentes objetos a que se aplica la actividad del trabajador. Este objeto puede consistir en la construcción de piezas, independientes unas de otras, como durmientes, zapatos, etc. en cuyos casos se pagará el servicio según el número de piezas producidas y entregadas al patrono, pero puede también suceder que la unidad de pago sea una medida lineal, metro de zanja o de barda, etc.

Durante mucho tiempo se confundió esta clasificación de los salarios con la distinción de los contratos de prestación de servicios o arrendamiento de obras y contratos de obra o arrendamiento de obra o contrato de empresa, hasta que, según-

---

( 9 ) Mario de la Cueva, Obra Citada. Pág. 642.

indicamos anteriormente, demostró Lotmor la inconsistencia de este punto de vista.

La confusión en la doctrina extranjera no ha desaparecido del todo y es únicamente el derecho mexicano, como también expusimos, el que vino a precisar la diferencia entre los contratos y redujo las dos formas del salario a dos especies del mismo contrato: Contrato de trabajo con salario por unidad de tiempo y contrato de trabajo con salario por unidad de obra, frente a estas dos especies, nuestro derecho colocó el contrato de obra a precio alzado, regido por los artículos 2616 y siguientes del Código Civil. (10)

La distinción entre estas dos formas del salario no es absoluta, pues cuando se contratan los servicios de una persona por horas, días semanas o mes, se tiene en cuenta, necesariamente, un rendimiento determinado y a la inversa, al fijarse el salario por unidad por obra, se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la producción, realización o construcción de la obra. Este cruce de las dos formas del salario se pone de manifiesto con sólo recordar los que dijimos al analizar el artículo 134 fracción 4a de la Ley que comprende la obligación del trabajador de desempeñar el servicio con la intensidad, cuidado y esmero apropiados. Por otra parte y en cuan

---

(10) Mario de la Cueva, Obra Citada.

to el salario por unidad de obra, ha de tenerse en cuenta que la retribución que perciba el trabajador ha de ser tal, que el número de unidades obtenidas durante ocho horas equivalga al salario mínimo o al salario remunerador que corresponda a una prestación de servicios retribuida con salario por unidad de tiempo.

La imposibilidad de crear una línea divisoria exacta entre las dos formas de salario, condujo al reconocimiento de una forma mixta, cuyo origen se encuentra en el Derecho de España y que se denomina, salario por tarea: La legislación Mexicana no tiene disposición alguna que pudiera aplicar a esta forma de retribución, pero no por ello ha de estimarse prohibida, pues según expresamos en líneas anteriores, el artículo 83 de la Ley, dá oportunidad para señalar otras formas del salario. El artículo 38 de la Ley Española sobre Contrato de trabajo de 1914 lo define: "El trabajo por tarea consiste en la obligación del obrero de realizar una determinada cantidad, de obra o trabajo en la jornada u otro período de tiempo al efecto establecido entendiendose cumplida dicha jornada o periodo de tiempo en cuanto se haya ultimado el trabajo fijado en la tarea". ( 11 )

El salario por tarea se combina, generalmente, con un sistema de primas: La cantidad de obra o trabajo que exceda a

---

(11) Mario de la Cueva, Obra Citada.

la fijada para la tarea, se remunera con una prima extraordinaria: supongamos que se convino que el trabajador ejecutará, en la jornada de trabajo, un número de piezas igual a diez; si el trabajador entrega once o más recibirá un aumento en su salario, aumento que puede ser una prima igual por cada una de las piezas excedentes o una prima progresiva.

Es indudable que esté procedimiento estimula al trabajador; ésta puede limitarse o cumplir su tarea o bien procurarse un mayor salario. El sistema parece haber dado excelentes resultados en Rusia, y se encuentra ligado al movimiento que se conoce en ese País con el nombre de Stakhanovismo; llevado a la exageración puede conducir a deplorables resultados - igual -- ocurre, según veremos, con el salario por unidad de obra - pues si bien es de desear un aumento en la productividad, que se -- traduzca en un mejoramiento de los salarios, no debe buscarse este resultado con peligro de la salud de los trabajadores y - es manifiesto que los sistemas de primas extraordinarias obligan frecuentemente al desarrollo de esfuerzos excesivos.

El salario por unidad de obra ha sido objeto de numerosas críticas en todos los tiempos: Adame Smith, en su libro, - La Riqueza de las Naciones, afirmó que el salario por unidad de obra "es agotador y perturba seriamente la salud". Y Marx -- puso de manifiesto en el siglo pasado, que este sistema, mejor que cualquier otro, se prestaba a la explotación de los traba-



jadores: en el salario por unidad de obra se fija generalmente una remuneración inferior a la que reciben los obreros que trabajan por unidad de tiempo, es una forma de retribución que obliga al trabajador a una mayor rapidez de su actividad y a un mayor desgaste de energías, por otra parte, el obrero, ilusionado por el hecho de que su mayor esfuerzo depende del aumento de -- la retribución, prolonga exageradamente el tiempo de actividad, pues con ello obtiene un mayor número de piezas, lo cual, en -- última instancia, equivale a destruir el principio de la jornada máxima. Los empresarios, no obstante las críticas, han defendido esta forma de salario: El salario por unidad de obra evita los inconvenientes de la uniformidad y permite a los más aptos obtener mejores rendimientos. La discusión no está concluida: -- Es indudable que en la vida contemporánea, en numerosas ramas de la Industria, se emplea el sistema del salario por unidad de obra; podríamos citar, entre nosotros a la industria textil y a la minera; los economistas, como Maurice Dobb, señalan diversas ventajas y sistemas para la fijación de los salarios por -- unidad de obra, entre ellas el sistema Taylor, según lo cual, -- la tarifa por unidad de obra variaría con el número de piezas -- producido en una unidad de tiempo, así a ejemplo, si el trabajador produce diez piezas o unidades en una hora, obtendría un salario de diez, pero, si en la misma unidad - hora produce doce piezas, su retribución sería de doce. Los profesores de Derecho

del Trabajo, aún reconociendo diversas ventajas a esta forma del salario, descubren graves inconvenientes: Así a ejemplo Carlos-García Oviedo y Eugenio Pérez Botija, Paul Durand y André Vite- explican que un primer grupo de problemas surge con motivo de los cálculos necesarios para fijar el precio de la unidad de obra, un segundo grupo de inconveniencias deriva de las posibles suspensiones del trabajo; una tercera dificultad consiste en la necesidad de asegurar el trabajador una percepción mínima. Estos inconvenientes, que se ha intentado resolver en los contratos colectivos de trabajo han conducido, en el derecho francés, a un sistema mixto, semejante al que encontramos en la Legislación Española. ( 12 )

Aceptamos las críticas al salario por unidad de obra; sus afectos han sido particularmente dolorosos en el trabajo a domicilio; reconocemos también que los trabajadores, en términos generales, son opuestas a este sistema y que lo admiten, únicamente, en ciertos trabajos en que parece indispensables. Pero aun en esas actividades, es urgente la búsqueda de una reglamentación que permita evitar los inconvenientes que se han apuntado y en ello radica uno de los propósitos del derecho del trabajo: Nuestro estatuto parte de la idea de que, en el actual sistema de producción capitalista, la injusticia no puede corregirse y-

---

(12) Mario de la Cueva, Obra Citada. Pág. 644.

se conforma, para el presente, con lo que denominamos la finalidad inmediata del derecho del trabajo, que es un mínimo de garantías y seguridades para los trabajadores. El Derecho Mexicano ofrece ventajas que no existen en otras legislaciones: La posibilidad de intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el principio del salario remunerador, que encontraremos posteriormente, bien utilizados, son dos elementos que ayudan a buscar resultados concretos y equitativos.

SALARIOS A PRECIO ALZADO.- El artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo menciona otra forma de retribución y es el Salario a precio Alzado: es el que se fija en los casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable a la ejecución o construcción de una obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad global.

Esta modalidad del salario aproxima la relación de trabajo al contrato de obra a precio alzado, el cual, como sabemos, está regido por el derecho civil, pero la diferencia consiste en que, independientemente de la relación de subordinación, en el contrato de derecho civil, el constructor de la obra pone su actividad y los materiales, en tanto en la relación de trabajo, el obrero pone únicamente su actividad.

SALARIO POR UNIDAD DE OBRA.- El segundo párrafo del artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo, fija los requisitos que han de constar en el contrato escrito cuando el salario se determina por unidad de obra. Cuando el salario se fija por uni-

dad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se-  
 hara constar la cantidad y calidad del material, el estado de -  
 la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione-  
 para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a dis-  
 posición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna -  
 por concepto del desgaste natural de la herramienta que sufra -  
 como consecuencia del trabajo".

Este precepto, que por su claridad no necesita comenta-  
 rio, comprende: "tanto el salario por unidad de obra, como el -  
 salario a precio alzado, pues, la especificación de la naturale-  
 za de labor a realizar, es indispensable en uno y otro de los  
 supuestos".

SALARIO POR COMISION.- La extensión del Derecho del Tra-  
 bajo a grupo de trabajadores distintos del obrero y del emplea-  
 do de comercio, obliga a considerar nuevas formas del salario,-  
 entre los que menciona el artículo 83 de la Ley Federal del Tra-  
 bajo que es el Salario Por Comisión.

El derecho mexicano y un número cada vez mayor de legis-  
 laciones extranjeras, han extendido los beneficios de nuestra -  
 legislación a los agentes de comercio cuando concurren los ca-  
 rácteres de la relación de trabajo. Pues bien, la forma usual -  
 de retribución para estos trabajadores han sido el salario por-  
 comisión. Paul Durand y Andre Vittee, al analizar la Ley france-  
 sa de 18 de julio de 1937, afirman que, en el pasado, se creyó-  
 que el salario por comisión excluía la posibilidad de una rela-

ción de trabajo y que esa forma de retribución correspondía; exclusivamente al mandato y agregan que, después de la Ley de 1937, ha sido indispensable aceptarla como una forma del salario.

La Comisión es una forma del salario que consiste en que el trabajador reciba un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realizan para la empresa a la que presta sus servicios.

El salario por Comisión puede ser la única percepción -- que reciba el trabajador pero es posible que señale una retribución fija y, además, una comisión.

En los dos casos, el salario por comisión se distigue -- de la participación en las utilidades: El trabajador obtiene el derecho a la retribución por el solo hecho de realizar, para la empresa a la que presta sus servicios, una o mas operaciones; -- en cambio en la participación en las utilidades, el derecho se abre, únicamente cuando a la terminación de un período determinado, la empresa ha obtenido utilidades; esta diferencia es lo que permite que el salario a comisión sea la única retribución que corresponda al trabajador, en tanto la participación en las utilidades es una prestación que tiene que agregarse a un salario fijo.

El salario por Comisión esta reglamentado en la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo IX del Título y Sexto, que trata

sobre los Agentes de Comercio y otros semejantes.

El artículo 286 dice: "El salario por comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas."

Para determinar el momento en que nace la derecho de los trabajadores a percibir esta prima el artículo 287 nos señala - dos normas:

"I.- Si se fija una prima única, en el momento en que -- se perfeccione la operación que le sirva de base.

II.- Si se fijan primas sobre los pagos periódicos, en - el momento en que estos se hagan".

Estas primas no podrán retenerse o descontarse a los tra- bajadores, si no se lleva a cabo posteriormente la operación.

El artículo 289 dice "Para determinar el monto del sala- rio diario se tomará como base el promedio que resulte de los-- salarios del último año o del total de los percibidos si el tra- bajador no cumplió un año de servicios.

#### SALARIO MINIMO.

El derecho del trabajo podría construirse sobre la idea- del salario mínimo pues si la finalidad primordial de nuestro - estatuto es asegurar al hombre una existencia decorosa en la -- vida social, la medida fundamental tiene que ser dotarle de los elementos materiales necesarios. La idea del salario mínimo, es

presisamente señalar el nivel mínimo en la escala social, abajo del cual la vida deja corresponder a la dignidad y a la esencia de la persona humana. Fácilmente se comprende que los problemas del salario mínimo sean, preponderantemente económicos, pero tienen también aspectos jurídicos del mas alto interes. (13)

El Estado ha intervenido en diferentes épocas de la historia, en la fijación de los salarios, pero no siempre fue su propósito asegurar un salario mínimo a los trabajadores. En diversas ocasiones, tuvo la intervención del Estado como objetivo impedir el alza de los salarios en beneficio de las clases patronales, en particular, cuando se hizo sentir la falta de mano de obra, por ese camino se mantenía el ritmo de la producción y se evitaba el alza de los precios. (14)

JUSFICACION DEL SALARIO MINIMO.- Durante el siglo pasado y principios de éste, se desarrolló el debate entre los defensores y los impugnadores del salario mínimo, cuyos principales argumentos será bueno recordar.

Era natural que el individualismo y el liberalismo se opusieron a la reglamentación, pues la regulación económica era asunto que competía a los particulares.

El salario esta sujeto, se decía, a la Ley de la oferta y la demanda y como está es una ley natural que no depende de la voluntad del hombre ni de la acción del Estado, resulta no sólo inútil, sino contraria a los principios científicos de la economía, tratar de intervenir en su fijación. El salario tendrá

(13) Mario de la Cueva, Obra Citada.

(14) Mario de la Cueva, Obra Citada.

que estar de acuerdo con las necesidades de esa ley y la intervención oficial sólo acarreará dificultades; si el salario mínimo que se fije es inferior a los salarios que se pagan, producirá inmediatamente la baja de estos últimos y si al contrario, es superior, hará imposible la producción

Por otra parte, el salario mínimo es siempre rígido, lo que no deja de ser un inconveniente, pues las necesidades del mercado de trabajo varían constantemente; el carácter rígido -- del salario mínimo conduce a la injusticia, pues será una misma la cantidad que se pague al trabajador célibe que al casado -- que sostiene varios hijos, al competente que al incompetente, etc. (15)

#### CONCEPTO DE SALARIO MINIMO.

Que debe entenderse por salario mínimo. -- La verdad es que no existe una respuesta satisfactoria y esta falta de precisión ha sido utilizada por los enemigos de la Reforma: Como va a fijarse el salario mínimo si aún no estamos de acuerdo sobre su concepto.?

¿Cual es la naturaleza del salario mínimo? Los comentaristas de la legislación de Australia y Nueva Zelanda, hablaron de salario mínimo o salario vital y esta equivalencia de térmi-

---

(15) Mario de la Cueva. Obra Citada.



nos parece traducir su verdadera naturaleza, ya que el objetivo perseguido por la Ley al intervenir en la fijación de los salarios mínimos consiste, según hemos visto en asegurar a los trabajadores un nivel de vida.

Se ha dicho, sin embargo, y la doctrina mexicana es una de ellas, que el salario mínimo puede ser, bien salario "mínimo vital," bien salario "mínimo industrial". Sería el primero --- aquel que se fija en atención a las necesidades del trabajador y el segundo, el que atiende además, a las posibilidades de la industria; quiere decir esto que el salario industrial sería un salario mínimo variable con las distintas industrias, no en --- cuanto que pudiera reducirse el mínimo vital, sino, al contrario, en cuanto que sería posible fijar salarios mayores en aquellas industrias prósperas que se encuentren en mejores condiciones que otras. ( 16 )

La institución del salario mínimo, tiende a asegurar a cada trabajador un nivel mínimo de vida y éste tiene que ser -- igual para todas las industrias. Ciertamente que las industrias que obtienen mayores utilidades deben pagar mejores salarios, -- pero ya no es el problema del salario mínimo sino el del salario justo.

---

(16) Mario de la Cueva. Obra citada.

La legislación de Australia y Nueva Zelandia hacen una distinción entre salario mínimo vital, y el salario mínimo industrial, el salario mínimo vital debe fijarse por regiones, el salario justo debe fijarse por industrias. La que el Estado debe asegurar es el mínimo vital, el salario justo se obtiene por medio de la contratación colectiva, la huelga, etc. El llamado salario mínimo vital consiste y así lo señala expresamente el artículo 123 fracción IV de la Constitución. (17)

"El Salario mínimo vital que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres, honestos, - considerándolo como jefe de familia". (18)

Podría creerse que el salario mínimo es la cantidad absolutamente indispensable para la subsistencia del trabajador y de su familia, comprendiendo la educación de los hijos y el goce de los placeres honestos; aparentemente, sería esta la solución correcta y quizá lo es en teoría; en la realidad mexicana debe aceptarse con algunas reservas: Los pueblos como el nuestro, en que el nivel de vida de la clases laborantes a asegurar ese mismo nivel; la acción del salario mínimo no puede reducir-

---

(17) Mario de la Cueva.

(18) Ibidem.

se a reconocer lo existente sino que ha de colocar a cada trabajador en un standard adecuado de vida, elevándolo de la situación en que actualmente se desenvuelve.

Esta idea fue la inspiradora de los artículos 85 y 84 de la Ley del Trabajo de Yucatán del General Alvarado y es el espíritu del artículo 123 de la Constitución. Y es que el salario aparece con caracteres de urgencia en los pueblos atrasados, - pues ahí donde los trabajadores han alcanzado un mejor nivel de vida, el problema ya no es de salario mínimo, sino de salario justo.

De acuerdo a la fracción IV del artículo 123 el salario mínimo tiene una triple finalidad: Asegurar la satisfacción de las necesidades propiamente vitales, asegurar la educación de los hijos y proporcionar a la familia los placeres honestos a que tiene derecho. Y estas tres finalidades son los objetivos principales que ha de satisfacer el salario mínimo.

El salario mínimo es esencialmente variable y relativo, - pues no es posible fijar una cantidad para períodos largos de tiempo; será necesario tener en cuenta las condiciones del medio en que se vive, las nuevas necesidades y las posibilidades de la industria. Esta variabilidad es la fuente de la aparente vaguedad de las fórmulas; de ahí que el problema consiste en determinar el mínimo de necesidades que han de satisfacerse, lo que ya no es un problema jurídico, sino político, social y eco-

nómico. ( 19 )

El salario mínimo, es además, ideal o real, el Primero es la cantidad mínima para adquirir el nivel de vida deseado -- por el Estado y el segundo la suma mínima que, atendiendo a las necesidades del trabajador y a las condiciones de la industria puede pagarse. Es claro que no sería posible imponer de golpe-- el primero, pues se correría el peligro de destruir las indus-- trias, siendo necesario proceder por etapas y aumentarla paula-- tinamente hasta acercarse al salario mínimo ideal. Y aun este -- aumento del salario mínimo esta sujeto a ciertas condiciones: -- Distinguen los autores entre salario nominal y salario efectivo o real, siendo aquel la cantidad de dinero que percibe el traba-- jador, y ésto la suma de objetos que con aquella cantidad pue-- de adquirir; pues bien el aumento de los salarios ha de ser siem-- pre en el aspecto efectivo, ya que de nada sirve aumentar nomi-- nalmente los salarios si disminuye, por el encarecimiento del -- mercado, su valor adquisitivo. ( 20 )

Supuesto indispensable para una fijación razonable del -- salario mínimo es el conocimiento de las necesidades de los tra-- bajadores y de las posibilidades de la industria.

---

( 19 ) Mario de la Cueva. Obra citada Pag. 669

( 20 ) Mario de la Cueva. obra citada.

SALARIO MINIMO DEL CAMPO.

El artículo 93 de la Ley Federal del Trabajo habla del salario mínimo del campo; "Los trabajadores del campo, dentro de los lineamientos señalados en el artículo 90. disfrutará un salario mínimo adecuado a sus necesidades". Esto relacionado con el artículo 283 que nos dice las obligaciones del patrón con respecto a los trabajadores del campo, que les deben proporcionar habitación, cultivos, y circunstancias análogas, que disminuyen el costo de la vida. Por lo que el salario del campo debe ser menor, que el salario de la ciudad, en virtud de que las necesidades de los trabajadores del campo son menores que las de los de la ciudad, por lo que el salario mínimo del campo se haya plenamente justificado.

Como vemos anteriormente el trabajador del campo obtiene además de su remuneración en efectivo una serie de prestaciones que no recibe el trabajador de la ciudad, y que como consecuencia baja el costo de la vida, y por lo tanto las condiciones son distintas y como consecuencia el salario no es el mismo.

Pero al salario mínimo del campo no se le puede descontar las demás prestaciones que tienen estos trabajadores, ya que al fijar esto se tomaron precisamente en cuenta estas prestaciones, por lo que el del campo es menor que el de la ciudad.

Que debe entenderse por trabajadores del campo?.- Se ha sostenido en algunas ocasiones que el salario mínimo del campo-

puede pagarse únicamente a aquellos trabajadores utilizados en faenas agrícolas y que los que se empleen en otros trabajos --- debe pagarse el salario mínimo de la ciudad.

En apoyo de esta tesis el licenciado Calderón cita la -- opinión de la Comisión Nacional de Salario Mínimo en el año de 1934.

"Todos los trabajadores que no desempeñen labores de campo de los reglamentados en el Capítulo XVII del Título I de la Ley Federal del Trabajo, deben percibir el salario fijado como mínimo para los trabajadores industriales.... Y este juicio de la Comisión se basa en el hecho de que conforme al artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, in fine de la propia Ley el salario para los trabajadores del campo se fija teniendo en cuenta las facilidades que el patrono les proporciona".

Esta opinión no es correcta. Hemos probado que el salario mínimo tiene un carácter vital y que se paga en atención a las necesidades del trabajador; ahora bien cuando éstos viven en el campo y gozan de las franquicias a que se refiere el artículo 283 de la Ley, cualquiera que sea la índole del trabajo, no puede pagarse salario mínimo de la ciudad sino que el del campo. Supongamos una empresa azucarera; en ella se emplean a algunos trabajadores para el cultivo de la caña y a otros para los trabajos del trapiche: en que varían las necesidades de unos y --- otros? No se trata del salario justo, que inclusive pudiera ser mayor para los trabajadores dedicados al cultivo de la caña, si

no del salario mínimo, cuando los trabajadores obtienen las mismas franquicias.

El artículo 279 define a los trabajadores del campo de la siguiente forma. "Los trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón".

Pero la realidad es mas importante que una definición legal, y además esto se pone en contradicción con el artículo 93 de la Ley pues, éste no habla de trabajadores que se dediquen a labores agricolas sino a quienes prestan sus servicios en el campo y quienes por razón natural, tienen menores necesidades que los que viven en la ciudad. Además se desnaturaliza la función del salario mínimo y se coloca en planes desiguales a trabajadores que viven en las mismas condiciones.

Proporcionalidad del salario Mínimo en la Jornada de Trabajo.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

De acuerdo con lo anterior, existe la obligación, de pagar en todos los casos el salario mínimo. Esta pregunta es de gran importancia, ya que con frecuencia se utilizan, los servicios de un trabajador particularmente, todos los días, pero sólo durante media, una o dos horas. En este caso es posible exigir el pago del salario mínimo?

La corte al respecto ha dicho en una primera ejecutoria, contestó negativamente a la pregunta, pero sujetando la reducción del salario a que el trabajador tuviera otra fuente de ingresos.

Ejecutoria 5 de Junio 1936.- Amparo Directo 732/36 Manuel Castillo Condas.

"si el obrero acepta voluntariamente el pago de un salario inferior al mínimo y proporcional a las horas de trabajo, - porque tenga otra manera de obtener lo necesario para atender a sus necesidades o por cualquier otra causa, puede hacerlo sin - que por ello se infrinjan las disposiciones de la Ley y siempre que el sueldo o jornal equivalgan al salario mínimo establecido".

En una segunda ejecutoria de 27 de agosto de 1937.- Amparo Directo 3000/37/2a.- Consuelo Martínez Tapia y Socio, entró a fondo en el problema de la Cuarta Sala, confirmando la tesis anterior:

Es cierto que la jornada de ocho horas señalada por el artículo 123 fracción I de la Constitución, y 69 de la Ley Federal del Trabajo, constituye el máximo y que nada impide que trabajadores y patronos, por convenio o en los casos de la fracción XXVII, inciso "a" del propio artículo 123, esto es, cuando la naturaleza del trabajo lo exige, fijen una jornada menor y que la fijación de esa jornada menor no implica que el patro-



no quede relevado de la obligación de pagar el salario mínimo; -  
mas estos principios hacen referencia al contrato normal de tra-  
bajo y no pueden extenderse a aquellos contratos en los cuales-  
se utilicen los servicios de determinadas personas durante un -  
lapso corto de tiempo en el día, una, dos o tres horas porque -  
sería imposible exigir en estos casos del patrono el pago del -  
salario mínimo.

Podría citarse como ejemplo el de un dueño de jardín que  
requiera los servicios de un jardinero para que concorra todos-  
los días durante media o una hora a arreglar ese jardín; claro-  
que existe ahí una jornada de trabajo de media o una hora, más-  
no es posible exigir al patrón que pague al trabajador el sala-  
rio mínimo, porque entonces, todos esos trabajos no podrán rea-  
lizarse, ni los patronos podrían utilizar a los trabajadores en  
el desempeño de servicios que solo exigen un lapso corto de ---  
tiempo..... Quiere decir lo expuesto que en este problema de -  
la reducción de la jornada de trabajo pueden presentarse dos si  
tuaciones distintas, cuando por convenio entre trabajadores y -  
patronos se reduce la jornada para los trabajadores de una nego-  
ciación y se fija, por ejemplo, la de siete horas y la de siete  
horas y media, entonces no puede reducirse el salario mínimo, -  
más la situación presente es distinta, por que no se trata de -  
jornada fijada para los trabajadores de la Negociación.

### NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO.

Las disposiciones que sirven para fijar y proteger el sa lario están integradas por las normas que proporcionan al traba jador una posición decorosa en la vida social. Estas tienen un valor inmediato y directamente familiar y social, pues su prime ra finalidad es asegurar a la familia obrera la posibilidad de conducir una vida digna de lo humano, y produce importantes efec tos también en la salud de los trabajadores.

Las normas protectoras del Salario son normas que se indi vidualizan, pues es cada trabajador el que recibe su salario, - si bien éste se puede fijar en el Contrato Colectivo, el mismo - para determinados trabajadores, pero en cuanto a la protección del salario este es individual para cada trabajador.

Por protección del salario se entiende, las diversas medidas y las normas que los regulan, que tienden a asegurar, a - cada trabajador, la percepción efectiva de la remuneración que - le corresponde por la prestación de sus servicios.

La protección al salario comprende varios aspectos como - son:

- a).- Protección contra los abusos del patrón.
- b).- Protección contra los acreedores del Trabajador.
- c).- Protección contra los acreedores del patrón.
- d).- Protección a la familia del trabajador.

La protección al salario no se compone de disposiciones aplicables a las relaciones entre cada trabajador y su patrono; su propósito es asegurar al trabajador la percepción efectiva de sus salarios y, por ello, la protección se dirige no solo -- contra el patrón sino a persona ajena a la relación del trabajo, -- como son los acreedores del trabajador o los acreedores del patrón y también se protege a la familia del trabajador y encontramos en la Ley Federal del Trabajo de 1970 un capítulo especial sobre la protección del salario y es que el objetivo del Derecho del trabajo no es para regir una relación jurídica sino que su propósito es alcanzar un objetivo social y humano, como es que cada hombre y su familia tengan una existencia digna.

a) .- Protección contra los abusos del patrón. La Ley Federal del Trabajo en Capítulo especial, normas protectoras y -- privilegios del salario, recogió diversas disposiciones de la -- Ley que se encontraban dispersas y se les completo con resultados de la experiencia y jurisprudencia.

La protección o defensa al salario se compone de los -- principios generales del derecho del trabajo y la defensa del -- salario que se divide en defensa del salario contra los patro-- nos, defensa del salario contra los acreedores del trabajador, -- defensa del salario contra los acreedores del patrono. Y la de-- fensa de la familia del trabajador.

La defensa o protección del salario en sentido amplio se

volcó en la Nueva Ley para cristalizar un sistema cuyo lineamiento gira en torno de los principios mismos del derecho del trabajo: la igualdad, la libertad y la dignidad del trabajador, un sistema que tiende a la elevación de los niveles de vida, sale del salario mínimo y va en busca del salario remunerador y justo. Son diversas las disposiciones de la ley que se ocupan de la igualdad, la libertad del trabajo.

Estos principios no eran suficientes por lo que se creó un capítulo especial Normas Protectoras y Privilegios del Salario, que pueden ser disposiciones complementarias, pero que bien analizadas constituyen los principios generales del Derecho del Trabajo.

Los principios Generales del Derecho del Trabajo son:

1.- La libre disposición de los Salarios.- El principio está enunciado expresamente en el artículo 98 de la nueva Ley, norma que no se quedó en una simple declaración teórica, pues agrega, "que cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula". El mandamiento, si bien con una redacción distinta forma parte del Convenio 95 de la Organización Internacional de Trabajo, ratificada por nuestro país, por lo que era derecho positivo: "se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario". (21)

---

(21) Mario de la Cueva.- Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. -- Pág. 341.

2.- La Irrenunciabilidad del derecho al salario: Los partidarios de las interpretaciones meramente formales, originaron una disputa que no encontró una solución adecuada dentro de la Ley de 1931.

El párrafo introductorio de la fracción XXVII del artículo 123 de la Constitución dice que "serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se exprese en el contrato....." Principio que se redujo en el artículo 22 de la Ley vieja. Partiendo de estas dos normas, los interpretes formalistas sostuvieron que era efectivamente nula y no producía ningún efecto la estipulación contenida en un contrato que implicara la renuncia de un trabajador a percibir su salario por su trabajo, pero añadían que cumplida la prestación nada impedía la renuncia a la transacción sobre los salarios ya devengados. (22)

La comisión comprendió el problema y se dió cuenta de que la interpretación formalista, derivada de la significación gramatical contrato y contrayente habría el camino para que los trabajadores cada semana al recibir su salario renunciaran o transigieran sobre una parte de él lo que evidentemente desvirtuaba la naturaleza y los fines del estatuto laboral, y concretamente del derecho a la percepción del salario, por cuya razón modificó la redacción del artículo 22, que pasó a ser par-

---

(22) Mario de la Cueva.- Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

te del 5o. de la Ley nueva diciendo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos sea escrita o verbal la estipulación que establezca la obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado! ( 23 )

Y a fin de evitar cualquier disputa nueva consiguió en el artículo 33 según el cual "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados de la indemnización y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados cualquiera que sea la forma o denominación que se le de". Hay ocasiones en las que se puede pensar que los miembros de la comisión eran unos insaciables permanentes, pues repitieron la idea en el artículo 99 y si bien la refirieron exclusivamente al salario: "El derecho a percibir el salario es irrenunciable, lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados". Si se medita sobre ese viejo debate se observará que en el fondo yace otra vez la pugna entre la concepción contractualista y el principio DE LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD, que conducen a la legitimación de las transacciones celebradas bajo el signo de una igualdad formal, y la idea del derecho nuevo, cuyo propósito es asegurar a cada trabajador la percepción efectiva de su salario, a fin de que se alcancen los ideales del derecho del trabajo,

---

(23) Mario de la Cueva.- Obra Citada.

jo a una existencia decorosa. (24 )

El artículo 106 de la Ley, que dice: "La obligación del patrono de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en la Ley". Esta concepción nació como consecuencia del principio del riesgo de la economía, representada en el mundo capitalista, por la empresa, principio cuya consecuencia, que consistió en que son a cargo del empresario todos los riesgos que impidan al trabajador prestar su trabajo, con la sola excepción de los casos previstos expresamente en la Ley, en los que se autoriza la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.

La Defensa del salario contra el patrón.- La defensa del salario contra el patrón fue un imperativo de la vida, un grito de inconformidad y rebeldía contra la injusticia y la explotación, ya que a pesar de que hubiese una fijación de salarios, ésta resultaba ilusoria, pues casi nunca llegaban completos a los trabajadores.

a) .- La prohibición del truck-system y de la tienda de raya.

La constitución contiene dos disposiciones de gran valor, en las que prohíben las dos formas de explotación del trabajo, como lo son el truck-system y la tienda de raya. La primera se encuentra en la fracción I del artículo 123 que ordena el pago-

---

(24) Mario de la Cueva.- Obra Citada.

del salario en efectivo, en moneda de curso legal, y la consiguiente prohibición de hacerlo con mercancías o con cualquier signo representativo con que se pretenda substituir la moneda. La segunda se encuentra en el inciso "e" de la fracción XXVII del artículo 123, que dice que "es nula la condición que entrañe obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados".

Las normas Constitucionales llegaron hasta el fondo de los problemas, por lo que la nueva legislación que siguió, de una manera general, los lineamientos de la Ley de 1931, se concretó a precisar la efectividad de las prohibiciones.

Partiendo de la distinción entre el salario en efectivo y salario en especie, el artículo 101 de la Ley expresa que "el salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda".

La segunda de las prohibiciones quedó decretada en el artículo 50. fracción IX de la Ley Federal del Trabajo. "No producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca la obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado". Esta prohibición ya no aparece en la Ley como una defensa del salario, sino que es una consecuencia lógica de uno de los principios fundamentales de la



libre disposición de los salarios.

La substitución de la moneda de curso legal por mercancías, o vales no produce ningún efecto, lo que quiere decir que no ha habido pago por lo que el trabajador puede reclamar se le pague su salario, o sea que el pretendido pago es inexistente. Además de que el principio de la libre disposición de los salarios desaparecería si se aceptaran el truck-system y la tienda de raya.

B).- EL LUGAR DE PAGO DEL SALARIO.

Los trabajadores mexicanos, aunque no existían las tiendas de raya estaban expuestas a una institución muy similar, ya que frecuentemente se señalaba una cantina o un lugar de recreo para el pago de los salarios, por lo que a la hora en que éste se hacia los trabajadores ya habían hecho algún consumo, el cual pagaban con su salario.

Se prohibió primeramente que se señalara un lugar de recreo, tienda o cantina para pagar los salarios, pero esto no fue suficiente y el artículo 108 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 dice: "El pago debe efectuarse en el lugar donde se presta el trabajo".

Claro está que esta disposición es factible de violarse, pero si esto se presenta los trabajadores pueden exigir que se les pague en el lugar en que efectúan su trabajo, si a pesar -

de eso el patrón, efectúa el pago en lugar distinto, en principio este pago es inexistente, pues se está violando una norma de orden público. Pero si el patrón demuestra que no hubo consumo del salario, entonces no se justifica un nuevo pago, ya que no hubo daño.

c).- Los ECONOMATOS.- Los economatos son las tiendas o almacenes, en las que se vende a los trabajadores los bienes de consumo necesario y de uso frecuente, con rebajas considerables en relación con los precios del mercado en general. Esto fue una consecuencia del aumento en el costo de la vida y el consecuente abatimiento de los salarios reales.

El artículo 123 prohíbe las tiendas de raya, sin embargo la época moderna conoce una nueva institución, que tiene por objeto, mediante la intervención del patrono y del sindicato de trabajadores, vender artículos de consumo a precio reducido. Este sistema se ha generalizado entre los trabajadores públicos y funciona con éxito en numerosos centros de trabajo. El artículo 103 aceptó la institución pero la sometió a un conjunto de disposiciones para impedir que en el futuro se convirtiera en una fuente de abusos.

Las disposiciones del artículo 103 se resumen en las siguientes proposiciones: a).- La institución tiene por objeto la venta de ropa, comestibles y artículos para el hogar a precio reducido. b).- La organización del almacén o tienda puede -

únicamente llevarse a cabo previo convenio entre los trabajadores y los patronos. c). La organización es bipartita por lo que en el convenio debe determinarse "la participación que corresponde a los trabajadores en la administración y vigilancia del economato". d).- La adquisición de las mercancías será libre, sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores. e).- Los precios de los artículos deberán fijarse por convenio entre los trabajadores y los patronos; nunca podrán ser superiores a los precios oficiales, o a los que rijan en el mercado. La modificación en los precios debe ajustarse a los principios de fijación de los precios.

D).- LA PROHIBICION DE LAS MULTAS.- La multa impuesta libremente por el patrono, es una institución repugnante, es una expresión de servidumbre que viola el principio de que nadie puede hacerse justicia por si mismo. De ahí que en la constitución en el artículo 123 fracción XXVIII, inciso f), dice que -- "es nula la estipulación que permita retener el salario por concepto de multa"; La Ley Federal del Trabajo quiso dar mayor énfasis a esta prohibición y en el artículo 107 dice: "Esta prohibida la imposición de multas a los trabajadores cualquiera que sea su causa o concepto".

E).- LA PROHIBICION GENERAL DE LOS DESCUENTOS Y SUS EXCEPCIONES.- Uno de los procedimientos de los cuales se valieron los patronos para dejar de pagar los salarios a los trabajadores, -

fueron los descuentos, de ahí surge esta prohibición.

El salario es el patrimonio del trabajador por lo que na die tiene derecho para disponer de él, ya que nadie puede hacer se justicia por propia mano, si se pretende hacer un descuento para resarcir un daño. Los descuentos son la disposición de una cosa ajena sin derecho, lo cual equivale a la comisión de un --delito.

La constitución en el artículo 123 fracción VIII prohi--be los descuentos en los salarios mínimos, pero acepta dos excep--ciones motivadas por el incumplimiento de las obligaciones fami--liares y para la adquisición de la casa hogar.

La Ley Federal del Trabajo no solo protege al salario --mínimo sino también al salario superior, si bien no en la misma extensión, el artículo 110 dispone que los descuentos están ---prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

1.- Deudas contraídas con el patrono: a).- El precepto--habla de deudas por anticipo de salarios, pagos hechos con exce--so, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos produ--cidos por la empresa o establecimiento; b).- El monto de lo exi--gible no podrá exceder de un mes de salarios; c).- Las deudas--de los trabajadores en ningún caso devengarán intereses; d).- -Los descuentos no podrán ser mayores del treinta por ciento ---del excedente del salario mínimo; e).- El importe del descuento será el que convengan al trabajador y el patrón; f). Cuando el-

trabajador no este de acuerdo el patrón puede acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que está fije el monto de la deuda y el porcentaje del descuento, ya que el cumplimiento de la obligación no puede dejarse al arbitrio del deudor.

2.- Pago de rentas de habitación.- Los descuentos para el pago de la renta no podrá exceder del quince por ciento del salario.

3.- Pago de abonos al Fondo Nacional de la Vivienda.- Es este descuento solo puede ser, cuando sea aceptado libremente por el trabajador y es para cubrir prestamos al Fondo Nacional de la Vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de esa habitación.

4.- Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro.- Esto solo puede ser cuando el importe no exceda del treinta por ciento del excedente del salario mínimo y que los trabajadores expresamente hayan manifestado su conformidad.

5.- Pago de pensiones alimenticias.- Esta excepción la encontramos en los salarios mínimos, igualmente en los salarios superiores, con los requisitos de que sea por medio de decisión de autoridad competente y en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos.

6.- Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos. Este descuento solo es posible en los salarios superiores, pero solo cuando se trate de cuotas ordinarias, y no

es necesario el consentimiento del trabajador. Esto es indispensable para la vida y lucha de los sindicatos.

F).- LA PROHIBICIÓN DE LA COMPENSACION.- La fracción --- VIII del artículo 123 prohíbe la compensación entre las deudas del trabajador y del patrón que involucren al salario mínimo. --- Igualmente el artículo 105 de la Ley Federal del Trabajo dice - que "el salario de los trabajadores no será objeto de compensación". De tal modo que si el trabajador contrae una deuda con - el patrón éste puede seguir el procedimiento que señala la Ley mediante los descuentos autorizados, pero deberá pagar puntualmente su salario al trabajador.

G).- LA PROHIBICION DE REDUCIR LOS SALARIOS.- El patrón no puede modificar las condiciones de trabajo, por lo tanto no puede reducir el salario, ya que esto es causa de rescisión de la relación de trabajo. Por lo que el trabajador en este caso-- tiene dos acciones el pago de su salario completo y la rescisión por causas imputables al patrón.

H).- LA PROHIBICION DE LAS COLECTAS.- La Ley Federal del Trabajo prohíbe hacer colectas tanto al patrón como al trabajador.

LA DEFENSA DEL SALARIO CONTRATO LOS ACREEDORES DEL TRABAJADOR.- Las deudas contraídas por los trabajadores con terceros no atañen a la relación de trabajo, pero como una de las finalidades del derecho del trabajo no es solo la defensa del trabajador frente al patrón, sino el aseguramiento efectivo de una vi-

da decorosa, y esto sólo se logra protegiendo el salario del --  
trabajador, ya que sería imposible si estuviera expuesto a pasar  
por las manos de todos los acreedores.

A).- La obligación de pagar el salario directamente al --  
trabajador.- El artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo es--  
tablece que el salario se pagará directamente al trabajador. --  
Aqui encontramos una oposición entre los principios del derecho  
del trabajo y el derecho civil, ya que en el derecho civil cada  
persona es libre de designar una o varios mandatarios jurídicos  
para que se realice el pago, en el derecho del trabajo esto só--  
lo puede ser excepcionalmente y como la misma ley lo indica ---  
cuando el trabajador "este imposibilitado para efectuar perso--  
nalmente el cobro". Pero es indispensable que el patrón se cer--  
ciore de que esta imposibilitado para efectuar personalmente --  
el cobro". Pero es indispensable que el patrón se cerciore de -  
que esta imposibilitado, ya que el "pago hecho en contravención  
a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabi--  
lidad al patrón".

B).- La Nulidad de la cesión de los salarios. La cesión--  
de los salarios es uno de los casos de frontera entre la defen--  
sa del salario contra el patrón y la defensa del salario contra  
los acreedores del trabajador, ya que la disposición que decre--  
ta la nulidad de la cesión se refiere tanto a la cesión al pa--  
trón como la cesión a personas ajenas a la relación de trabajo--

Esta medida es una defensa fundamental ya que de nada serviría la prohibición de los descuentos y la inembargabilidad de los salarios si este pudiera cederse libremente.

C).- La inembargabilidad del salario.- Las legislaciones extranjeras admiten la embargabilidad del salario, pero el artículo 123 en su fracción VIII decretó la inembargabilidad del salario mínimo, y la Ley Federal del Trabajo en el artículo 112 dice que los salarios de los trabajadores no pueden ser embargados. Aquí se refiere tanto al salario mínimo como al superior, respecto a la inembargabilidad de los salarios sólo hay una excepción y esta es en el caso de pensiones alimenticias, con el requisito de que esta sea decretada por autoridad competente y en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos. Para garantizar esto, el mismo artículo 112 señala "Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo".

#### LA DEFENSA DEL SALARIO CONTRA LOS ACREEDORES DEL PATRONO.

En la era del Derecho Civil de los siglos XIX y XX, los salarios de los trabajadores eran una nada económica ante los poderosos acreedores protegidos por las leyes civiles y mercantiles.

No importaba un salario de unos cuantos pesos frente a los créditos de miles o millones de pesos, y además ningún abogado se atrevía a defender estos pocos pesos en una quiebra o concursos de millones o miles, en virtud de que la protección de las cosas se efectuaba en función de su valor económico. Además de que los créditos de trabajos eran créditos quirografa---



rios, salvo unas excepciones.

Por lo que surge la necesidad de proteger estos créditos de trabajo sobre los demás valores económicos, y el Derecho del trabajo rompe con el Derecho Civil y en el artículo 123, fracción XXIII de la Constitución se establece: "Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o quiebra".

Esto trajo como consecuencia una serie de polémicas entre las cuales las principales fueron en relación de cuál es el significado de esta preferencia, cual es la relación de los créditos de trabajo y los con garantía hipotecaria o prendaria, -- en caso de concurso o quiebra estan los trabajadores obligados a presentar sus créditos y esperar el resultado; esto tuvo como consecuencia que en el Código Civil en el artículo 2989 se establece: "Los trabajadores no necesitan entrar al concurso para que se les paguen los créditos que tengan por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones. Deducirán su reclamación ante la autoridad que corresponde, en cumplimiento de la resolución que se dicte, se enajenarán los bienes que sean necesarios para que los créditos de que se trata se paguen preferentemente a cualquiera otros".

La Ley Federal del Trabajo de 1970, siguiendo a la Jurisprudencia y al Código Civil postula el principio de los valores humanos sobre los materiales de los acreedores del orden común-

En el binomio trabajo-capital las relaciones dentro del capital no deben repercutir sobre los derechos del trabajo o sea que si un capitalista no le paga su crédito a otro éste no puede repercutir en los derechos del trabajo.

A).- LA REFERENCIA ABSOLUTA DE LOS CREDITOS DE TRABAJO. Como un testimonio de gratitud al derecho civil el artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo consignó un privilegio general -- absoluto y se decretó la preferencia sobre toda clase de créditos, aún sobre los fiscales; al respecto de ley establece: "Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores, son preferentes sobre cualquier otro -- crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales, y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, -- sobre todos los bienes del patrón.

B).- LA LIMITACION DE LA PREFERENCIA A UN AÑO. En el -- artículo 113 se ratificó la posición de la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, ya que una preferencia ilimitada hubiera hecho imposible la apertura de créditos, sin los cuales -- no puede marchar ni desarrollarse la empresa pública o privada.

C).- LOS CONCURSOS DE ACREEDORES Y LA PREFERENCIA DE LOS CREDITOS DE TRABAJO.- El artículo 114 dice: "Los trabajadores -- no necesitan entrar a concursos, quiebra, suspensión de pagos o sucesión". Esto lo encontrabamos desde la Ley de 31 y en el Código Civil, pero no establecían un procedimiento efectivo para el pago y es hasta la Ley de 1970 que parte del principio de --

que la única autoridad competente para intervenir en los conflictos de trabajo es la Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo que el último párrafo del artículo 114 dice: "La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones."

D).- LA PREFERENCIA DE LOS CREDITOS DE TRABAJO SOBRE LOS CON GARANTIA REAL, FUERA DE LOS CASOS DE CONCURSO Y OTROS.- La preferencia de los créditos de trabajo es absoluta, por lo tanto si en ejecución de un laudo se embarga un bien que reporta un gravamen real, la preferencia del crédito de trabajo es efectiva, el acreedor prendario o hipotecario podrá comprobar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la existencia de otros bienes, lo que hace innecesaria la supresión de un privilegio real frente a otros acreedores de derecho civil.

E).- LA CONCURRENCIA DE EMBARGOS.- Es frecuente que se presenten situaciones conflictivas entre dos o más embargos practicados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje o por una Junta y un Juez Civil.

Para solucionar esto el artículo 874 fracción II, de la Ley Federal del Trabajo dice: "El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aún cuando sea posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas de las Juntas de Conciliación y Arbitraje".

Por otra parte la fracción I del artículo antes citado resuelve el problema en el caso de concurrencia de embargos por

créditos de trabajo, será preferente el primero, salvo el caso de preferencia de derechos, como por ejemplo, el artículo 203-- señala que "si concurren créditos de trabajo por diferentes via-- jes de un mismo buque, tendrán preferencia los del último via-- je". .

LA DEFENSA DE LA FAMILIA.- Las difíciles condiciones de vida de la familia mexicana en el campo y en las ciudades, hicieron que se dictaran algunas disposiciones que aunque tienen un parentesco lejano con el Derecho del Trabajo, revelan la idea de que se trata de asegurar a los hombres una existencia decorosa.

L.- LA CANCELACION DE LAS DEUDAS DE LOS TRABAJADORES.-- En la época feudal existía la práctica de crear deudas imaginarias que nunca se pagaban, porque los ingresos de los campesinos no se lo permitían, y estas deudas pasaban a la esposa, a los hijos, a los nietos y nunca terminaban. La Constitución en su artículo 13 transitorio declara extinguidas las deudas contraídas con los patronos sus familiares o intermediarios. La Fracción XXIV del artículo 123 prohibió la transmisión de las deudas.

"De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún motivo se podrán exigir a los miembros de sus familias, ni serán exigi

bles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes".

"LA TRANSMISION DE LOS DERECHOS Y ACCIONES DEL TRABAJADOR FALLECIDO.- Este fué un problema de difícil solución que confrontaron las Juntas de Conciliación y Arbitraje, suscitado por los herederos de un trabajador fallecido frente a los salarios e indemnizaciones aún no pagados y delante de los juicios pendientes ante los tribunales de trabajo. La Doctrina y la Jurisprudencia sostuvieron durante bastante tiempo que esto debía pasar a formar parte del caudal hereditario, lo que casi siempre equivalía a la pérdida del derecho."

El artículo 115 resuelve este problema al excluir la exigencia del juicio sucesorio. "Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

3.- EL PATRIMONIO DE LA FAMILIA.- La fracción XXVIII -- del artículo 123 de la Constitución, dice que "las leyes determinaran los bienes que constituyan el patrimonio de familia", -- institución cuya finalidad consiste en el aseguramiento del hogar, de la esposa y de los hijos. "Estos bienes serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y -- serán transmitibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios". Esto lo encontramos reglamentado en el artículo 723 y siguientes del Código Civil, pero sus resultados no han sido eficaces.

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

- a) .- Prestaciones que comprende.
- b) .- Otras prestaciones particulares.

## INTEGRACION DEL SALARIO

Han existido durante los últimos años, controversias entre los sectores obrero y patronal respecto de las prestaciones que integran el salario. La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 88 indicaba que para "fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendría 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 este tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier 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". Parece ser que el legislador, de acuerdo con el texto citado, pretendió que todas las personas que desempeñaran funciones o trabajo similares, tomando en cuenta la calidad y cantidad del mismo, debían obtener el mismo salario, puesto que sería injusto que al concurrir los elementos mencionados, en un momento determinado y en un mismo centro de trabajo, dos o mas personas tuviesen salarios diferentes y cuando el artículo aludido agrega que el salario comprende tanto los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, etc., también parece indicar que existiendo las condiciones de trabajo -

semejantes, debían forzosamente recibirse todos los beneficios o prestaciones señaladas.

Ahora bien, estimo que el t exto del artículo 86 tuvo como finalidad exclusiva la de imponer una obligación a los patrones para entregarle salario y prestaciones idénticas, cuando se desempeñaran las labores en puesto, jornada y condiciones de eficiencia idénticas, es decir, fijó el principio de que a trabajo igual, salario igual y, agregó que se debían de entregar no sólamente los pagos hechos por cuota diaria, sino que se entregarían las gratificaciones, percepciones, habitación o cualquier otra cantidad que se de al trabajador.

Es pertinente señalar que el principio aludido abarcaba todas las condiciones de trabajo idénticas sin establecer diferencias por consideración de edad, sexo o nacionalidad, pues, repito, el principio total correspondió a fijar idénticas remuneraciones cuando existía identidad de labores.

Parece indicar también que el principio anterior fué tomado por las prácticas seguidas ante los tribunales de trabajo, y llegó al momento en que, para el pago de indemnizaciones de todo género, las cantidades a entregar se integrarían con las prestaciones obtenidas por los trabajadores, además de la remuneración hecha por cuota diaria y así se llegó al caso de que para cubrir esas indemnizaciones, se tomaron en cuenta no solo los salarios correspondientes a la labor ordinaria, sino que quedaba adicionada con los pagos hechos por concepto de gratificación



nes, percepciones, habitación, y cualquier cantidad entregada a cambio de la labor ordinaria y tan es así, que el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 en forma clara definía el salario, como la retribución que debía pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo, y por su parte, el artículo 17 definía el contrato individual de trabajo como 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. Es decir, la contraprestación al ser vicio prestado consistía en el pago de una cantidad por cuota - diaria.

De la protección que los Tribunales de Trabajo y la Su-- prema Corte de Justicia de la Nación hacen de la clase trabaja- dora, surgieron una serie de interpretaciones del artículo 86 - aludido, y finalmente el más alto tribunal, en Jurisprudencia - firme, dijo: "de los términos del artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende claramente, que el salario no consis- te únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrono al trabajador, sino que además de esta prestación principal, estan comprendidas en el mismo, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato, en favor del - obrero". (1)

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo de lo. de Mayo -

---

(1) Jurisprudencia de la Suprema Corte.

de 1970, divide en dos partes el texto del artículo 86 de la Ley de 1931.

En efecto, en el artículo 84 la nueva Ley indica que "el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Por su parte el artículo 86 de la Nueva Ley, señala que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual" y con esto, parece ser que resuelve el problema planteado entre los sectores obrero y patronal en una forma clara y terminante, puesto que en principio, el citado artículo 84 de la Nueva Ley, señala la forma en que se integra el salario y el artículo 86 también de la nueva ley, encierra el principio de que a trabajo igual debe corresponder salario igual.

En la exposición de motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo, al hablarse de los salarios, se indica que el artículo 84 resuelve el problema que han dividido la Doctrina y la Jurisprudencia y que se refiere a las prestaciones que lo integran y agrega que la definición adoptada en el proyecto reproduce la Jurisprudencia uniforme de la Suprema Corte de Justi--

cia e inclusive se cita textualmente. (2)

Es pertinente señalar que existe una marcada diferencia entre el texto del artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, con el artículo 84 de la Ley del 10. de mayo de 1970. Entretanto que el primero, señalaba que el salario comprendía los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria. El artículo 84 de la Nueva Ley indica que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, -- primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra -- cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, es decir, desaparece el término de labor ordinaria y parece indicar el nuevo texto, que no obstante que no se perciban esas prestaciones en labor ordinaria incrementan el salario.

Considero que únicamente deben tomarse en cuenta las percepciones obtenidas en la labor ordinaria o permanente y en los casos en que se obtengan pagos derivados de labores desarrolladas en tiempo extraordinario, no incrementan el salario, aunque también estimo que si esa labor extraordinaria se desarrolla en forma permanente como en el caso de los trabajadores sujetos a jorna-

---

(2) Exposición de Motivos.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentado y Concordado. Francisco Breña Garduño y Dr. Baltazar Cavazos Flores.

das extraordinarias, si forma parte del salario y así lo ha entendido, a mi juicio, acetadamente, la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por último, considero necesario establecer desde ahora - mi punto de vista sobre la integración del salario y el efecto de esa integración: En los casos de indemnizaciones deben tomarse en cuenta los elementos citados por el artículo 84 de la nueva Ley Federal del Trabajo pero por ningún motivo debe considerarse que para el pago de prestaciones como son las correspondientes a vacaciones, séptimos días, días festivos, primas aguinaldos, etc., se tomen en cuenta estos propios elementos, sino que únicamente debe atenderse al salario diario.

Expuesto lo anterior, a continuación procedo a desarrollar los incisos correspondientes a este capítulo:

A). - PRESTACIONES QUE COMPRENDE.

Como ya se dijo anteriormente, el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo del 10. de mayo de 1970, señala que "el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. De acuerdo con lo anterior, se concluye que el salario no se limita a la percepción diaria del trabajador, sino que toda prestación o beneficio que reciba un trabajador con motivo de su trabajo, tie-

ne el carácter de salario.

#### CUOTA DIARIA

Respecto de la cuota diaria aludida, debe decirse que es la remuneración directa que percibe el trabajador con motivo -- del desarrollo de sus labores, y que de acuerdo con el artículo 88, debe entregarse en plazo de una semana, para quienes desempeñen un trabajo material, y de 15 días para los demás trabajadores.

Además de que esta cuota diaria debe ser en efectivo, el artículo 101 señala que este pago debe hacerse "en moneda de -- curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, - fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda".

#### GRATIFICACIONES

En cuanto a las gratificaciones, debe entenderse que -- cuando un trabajador recibe gratificaciones especiales, también con motivo del desempeño de su trabajo, pasa a formar parte de su salario. Y considero necesario apuntar que, en este caso, la primera gratificación no debe entenderse por ningún concepto co mo similar a la de aguinaldo, por la sencilla razón de que para los efectos de la Ley los trabajadores tendrán derecho a un -- aguinaldo anual para satisfacer las necesidades a las que al de cir, del proyecto de Ley, está acostumbrado el pueblo de Méxi-

co, y el aguinaldo no forma parte integrante del salario.

#### PERCEPCIONES

Al hablar de percepciones el artículo 84, pienso que se le da el alcance, a las cantidades en efectivo que se entregan en razón del trabajo realizado.

#### TIEMPO EXTRAORDINARIO

Los pagos derivados de labores desarrolladas en tiempo extraordinario, no integran el salario, solo cuando el tiempo extraordinario se desarrolla en forma permanente, y así lo ha entendido acertadamente, la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Incluso la Ley del Seguro Social, y si para efectos de Seguridad Social no integran el salario, las horas extras y tampoco debe intregarlo para efectos de indemnizaciones.

#### HABITACION

Las habitaciones que se proporcionan a los trabajadores con motivo de su trabajo, es decir, cuando no sea necesaria para el desempeño de las labores que se encomiendan, también forman parte del salario y desde luego, para el caso de las indemnizaciones debe tomarse en cuenta en el momento de hacerse la cuantificación correspondiente. Como es el caso de los trabajadores domésticos que su salario se integra, salvo pacto en contrario, y así lo señala el artículo 334, además del pago en efec--

tivo con los alimentos y la habitación, y para los efectos de la indemnización, la habitación y los alimentos se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

Considero que el porcentaje mencionado en el artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo, que se debe aportar al Fondo Nacional de la Vivienda, tampoco forma parte del salario, ya que los fines que pretende dicha ley, así como la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, es la de proporcionar habitación higiénica, cómoda y barata a los trabajadores, y para el caso de que no sea utilizada para ese fin, podrá ser retirada por el trabajador siguiendo las reglas que la propia Ley señala.

#### PRIMAS.

Las primas que se entreguen al trabajador consistentes en cantidades en efectivo y en razón directa a la producción también forman parte del salario.

Es costumbre en grandes empresas que además del salario que se entrega a los trabajadores, se señalan primas o bonificaciones cuando la producción llega a un determinado punto de consideración y se fijan cantidades que fluctúan también en razón directa al menor o mayor grado de productividad.

#### COMISIONES.

En cuanto a las comisiones citadas en el artículo 84, que

también forman parte del salario, considero que su inclusión era necesaria, no solo porque hay trabajadores que perciben sus salarios mediante el pago de porcentajes aplicado a ventas, cobros realizados, sino porque también existen trabajadores que además de la cuota diaria obtienen percepciones con motivo del incremento que se producen en las ventas y desde luego con motivo de su intervención directa.

Es lógico, pues, que cuando se lleven a cabo indemnizaciones para estos trabajadores, éstas se constituyen con las percepciones obtenidas por comisiones y, por otra parte, la propia Ley Federal del Trabajo establece la forma de pago para todos aquellos trabajadores que perciben sus salarios a comisión.

La Ley Federal del Trabajo en el capítulo I X del título Sexto, reglamenta a los Agentes de Comercio y otros similares, y habla del salario a comisión, reglamentando su pago, y así el artículo 286 dice: "El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos o dos de las tres de dichas primas".

También la misma Ley establece que esta forma parte del salario, y dice que la forma para determinar el monto del salario se tomará en cuenta como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.



PRESTACIONES EN ESPECIE

Cuando los patronos entregan a los trabajadores, desde luego con motivo de su trabajo, prestaciones en especie como son: proporcionar automovil para el desempeño de las labores, el pago de la gasolina para sus vehículos, reparación de automóviles e implementos de estos, etc., en forma periódica y establecido contractualmente, debe entenderse que incrementa el salario.

Considero también que este tipo de prestaciones en especie o determinada en términos distintos, pero que están incluidas en el contrato de trabajo, o bien que por costumbre se entreguen invariablemente al trabajador, forman parte del salario y deben cuantificarse para los fines de su integración en la inteligencia de que afirmo una vez más que este tipo de prestaciones que integran el salario deben tomarse en cuenta única y exclusivamente para los efectos de cuantificación para el pago de todo tipo de indemnizaciones.

ARTICULO 102.- Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

B).- OTRAS PRESTACIONES PARTICULARES.

Decía en el inciso anterior que existen empresas que en-

tregan en forma periódica a sus trabajadores, una serie de preg taciones que tienden a aliviar las cargas económicas de los tra bajadores.

Es el caso de todo aquel trabajador que recibe un vehícu lo para el mejor desempeño de las labores y que desde luego re- dunda en beneficio del patrón que indiscutiblemente es el aho-- rro de tiempo y la celeridad en el desempeño de las labores en- comendadas y si esto si es un beneficio, indiscutiblemente, de- be entenderse como parte integrante del salario, que debe quan- tificarse mediante el procedimiento más efectivo.

Cabe señalar, además, que se entregan a los trabajadores ob jetos o cosas que alivian la carga económica y que los reciben- periódicamente. Estos también forman parte integrante del sala- rio. Pudiendose señalar concretamente que la prestación que se- otorga consiste en la alimentación.

Como en el caso de los empleados domésticos que se les - da la alimentación y ésta es parte integrante de su salario y - que junto con la habitación equivale al 50% del salario que se- paga en efectivo.

Otra prestación que forma parte del salario es la Propina, esta se ha considerado como parte integrante del salario hasta- la ley de 1970, ya que en la ley de 1931, no se reglamentaba la propina.

En la mayoría de los servicios, independientemente del -

patrón de retribuir tales servicios, los usuarios de los mismos, para el mejor recuerdo de estos acostumbran donar u obsequiar al trabajador una cantidad de dinero que generalmente se estima en diez por ciento, o más. Tal es el objeto de la propina. En Europa, en la cuenta de la consumición se incluye y entre nosotros se entrega directamente al trabajador en toda clase de servicios. (3)

La Ley de lo. de mayo de 1970, la consigna como parte del salario en los artículos 346 y 347, para los trabajadores de hoteles, bares y otros establecimientos análogos, pudiendo ser objeto de convenio entre trabajadores y patrones para incluirla en la cuenta de la consumición. Si no se determina el porcentaje, - las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el caso de indemnización. Pero en los dos casos la propina formará parte del salario para los efectos de la indemnización.

LAS ASIGNACIONES FAMILIARES. - La enciclica Rerum Novarum del Papa León XIII, explica lo relativo al salario familiar que es derivado de los principios del derecho natural. Es un movimiento en favor de los trabajadores con familia numerosa. "Se organizaron cajas compensadoras que cubrían las asignaciones familiares. Consiste en una prima permanente que pagaban las empresas. La segunda etapa se inicia con la Ley Francesa del 11 de-

---

(3) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho de Trabajo.

marzo de 1932 que hizo obligatorio el sistema. Italia dictó por derecho real del 21 de agosto y afirma las obligaciones de las asignaciones familiares con la Ley de 18 de enero de 1937.- España impuso esa medida obligatoria protectora en la declaración del fuero de trabajo y en la Ley de 18 de julio de 1938".-

(4)

Las asignaciones familiares son un subsidio que cubre a los trabajadores por el hecho del nacimiento de sus hijos y que perdura en tanto que los hijos no alcanzan una edad determinada o terminan el período de la enseñanza obligatoria. Se le puede considerar como complemento del salario, derivado de una de las características de esta institución.

Esto no se encuentra reglamentado en la Ley Federal del Trabajo de nuestro País.

puede pactarse en un contrato colectivo o en un contrato individual, que estas prestaciones no forman parte del salario, debiéndolo interpretar en esa forma la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por lo tanto deben quedar excluidas de la integración del salario. Puede citarse sobre este particular, el caso concreto del Instituto Mexicano del Seguro Social, que le entrega a los trabajadores una despensa anual pero que por disposición contractual no forma parte del salario y así lo ha entendido la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

---

(4) Enciclica Rerun Novarum. Populibros la Prensa.

C A P I T U L O   I V

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

### EFFECTOS DE LA INTEGRACION DEL SALARIO

Los efectos de la integración del salario, no son otros más que el de que se tomen en cuenta todas las prestaciones que lo integran para el pago de las indemnizaciones mencionadas en la Ley Federal del Trabajo.

Así lo señala expresamente el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo.

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

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario".

Como dijimos anteriormente los efectos de la integración

del salario, son los de que éste se tome en cuenta para el pago de las indemnizaciones. En el caso de que se reclame el pago de una indemnización constitucional por despido injustificado, de tener éxito la reclamación y desde luego de haberlo solicitado así el que lo reclamó, se le pagará una indemnización por el importe de tres meses de salario y así lo señala expresamente el artículo 123 fracción XXII de la Constitución y el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo. Estos tres meses de salario que se le pagarán de indemnización, se integrará el salario tanto por la cuota diaria como por las prestaciones que señala el artículo 84 de la Ley.

También para el caso de que el trabajador sea el que rescinda su contrato de trabajo por causa justa o en los casos en los que el patrón no tiene la obligación de reinstalar al trabajador en su puesto, la indemnización que señala el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo deberá comprender desde luego tanto el pago hecho en efectivo por cuota diaria, como los conceptos señalados por el artículo 84.

Es necesario que al reclamar la indemnización se fije el monto del salario el que se recibía por cuota diaria y las prestaciones o sea las bases para fijar el salario y así lo señala expresamente el artículo 753 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

Respecto a las indemnizaciones relativas a accidentes de

trabajo o enfermedades producidas por riesgos de trabajo también deben de computarse tomando en cuenta todos los elementos que señala el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

Las indemnizaciones por estos conceptos tienden a restablecer la integridad física y la salud del trabajador, según la incapacidad sufrida. Al ocurrir la muerte se tiende a estabilizar un equilibrio económico en los deudos del obrero, evitando-se una catastrofe mayor dentro de la familia. La indemnización por tanto en este caso no es de las que puedan cederse, transigirse o renunciar. ( 1 )

La Ley Federal del Trabajo ordena que al indemnizar para alguno de estos supuestos, debe basarse en el salario, para que posteriormente se fije el monto de la misma.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 484 dice: "ARTICULO 484.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa".

O sea que cualquiera que sea la cantidad, nunca puede ser

---

(1) Tratado Elemental de Derecho Social. Carlos García Oviedo.



inferior al mínimo.

Una vez fijado el salario base, de acuerdo a las distintas clases de incapacidades, será el monto de la indemnización, ya que se tomará en cuenta la posibilidad de volver a ejecutar nuevamente un trabajo.

El artículo 491 de la Ley Federal del Trabajo dice: "ARTICULO 491.- Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad.

Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo, él mismo o el patrón podrá pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes, se resuelve si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes podrán repetirse cada tres meses. El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho".

Tratándose de riesgos de trabajo que originen incapacidad temporal, tendrá aplicación la regla general contenida en-

el artículo 484 de la Ley, en cuanto que la base para la indemnización será el salario diario, o sea se le pagará al trabajador íntegramente su salario que deje de percibir mientras subsista la incapacidad de trabajo y considero que en este caso - la misma ley considera que es su salario integrado el que se debe pagar no el de cuota diaria como lo da a entender el artículo 486 al señalar limitaciones máximas al salario. Y en este caso no rigen las disposiciones del artículo 486, y acertadamente en este sentido lo ha entendido la Corte".

"Riesgo profesional.- Como se computan los salarios en caso de incapacidad temporal. (trabajadores mineros). Aún cuando el artículo 294 (484) de la Ley Federal del Trabajo establece como regla general un salario tope para fijar indemnizaciones derivadas de riesgo profesional, el artículo 303 (491) de la misma Ley señala el caso particular de una incapacidad temporal estableciendo que en esas situaciones se debe pagar salario íntegro al trabajador, mientras exista la imposibilidad de laborar, y no se haya declarado la incapacidad permanente; ahora bien y tomando en consideración que las reglas particulares tienen aplicación preferente sobre las reglas generales, debe concluirse que en el caso de incapacidad temporal, no rige el salario tope fijado por el artículo 294 (484), sino que debe pagarse el salario íntegro que estuviera percibiendo el trabajador, conforme al artículo 303 (491) de la Ley citada. (Juris

prudencia: Informe 1968, 4a. Sala, p. 20)". (2)

Los artículos 492, 493 y 495 de la Ley Federal del Trabajo fijan el monto de las incapacidades para el caso de incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total.

ARTICULO 492.- si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio. Se tomará asimismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador.

ARTICULO 493.- si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría similar, susceptible de producirle

---

(2) Tesis de la Suprema Corte. Nueva Ley Federal del Trabajo - Trueba Urbina Alberto.

ingresos semejantes.

ARTICULO 495.- Si el riesgo produce al trabajador una -- incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario.

Esta indemnización tiene como finalidad "compensar la -- pérdida de la capacidad de ganancia", (3) por último puede suceder que en lugar de existir incapacidad sobrevenga la muerte, -- en este caso serán los deudos del trabajador los que reciban -- los beneficios que se otorgan de acuerdo con el artículo 502 de la Ley Federal del Trabajo.

Aquí el problema existente nos lo presenta el artículo 486- de la Ley Federal del Trabajo que dice: ARTICULO 486.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere el Título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario- mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de -- prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como sala-- rio máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zo-- nas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Si el doble del salario mínimo de la zona económica de -- que se trata es inferior a cincuenta pesos, se considerará esta

---

(3) Mario de la Cueva. D. Mex. del T. T. II Pág. 139.

cantidad como salario máximo".

Considero que tal y como se encuentra redactado este artículo, al fijar salarios máximos; el doble del salario mínimo y cincuenta pesos a manera de tope, para tomarlos como base para determinar las indemnizaciones por riesgos de trabajo, es anticonstitucional y contrario al espíritu del artículo 123 de la Constitución. Y además que al hablar de salarios máximos este artículo hace nugatoria la regla general que contiene el artículo 404, para fijar las indemnizaciones; y el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo que nos dice como se integra el salario y que los efectos de esta integración son para el pago de las indemnizaciones. (4)

De acuerdo con el artículo 486 si el salario que percibe el trabajador es superior al doble del salario mínimo, se tomará como salario máximo el que resulte el doble del mínimo y sobre esa base se le pagará la indemnización, por lo que ni siquiera su salario que recibe por cuota diaria se le esta pagando menos se le pagarán los demás conceptos que señala el artículo 84.

Correctamente la Corte ha sostenido en ejecutorias que cuando se haya dispuesto contractualmente que los beneficios que obtengan los trabajadores por riesgos profesionales sean su

---

(4) Comentario a la Ley Federal del Trabajo. Trueba Urbina Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada.

periores a lo que establece la Ley, se estará a lo dispuesto en las disposiciones contractuales y no se tomará en cuenta el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo.

El salario también se integra para los efectos de fijar las bases para las cotizaciones del Seguro Social, y así lo señala la Ley del Seguro Social en su artículo 32 que dice: "Para los efectos de esta Ley el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios".

Aquí en este caso también la misma Ley habla de que los pagos por tiempo extraordinario no integran el salario, excepto cuando este servicio se preste en forma de tiempo fijo.

Al integrarse el salario para la base de las cotizaciones del Seguro Social, las prestaciones que se otorgan a los asegurados por riesgos de trabajo así como para las demás prestaciones, se toma como base su salario integrado, no su salario por cuota diaria, como sucedía antes de la reforma de lo de abril de 1973. Así por ejemplo para el caso de que el trabajador sufra un riesgo de trabajo y se le incapacite para trabajar mientras dure esta inhabilitación se le pagará el 100% de su salario, y así lo señala el artículo 65 de la Ley del Seguro Social. En este caso como la Ley dice que se le pagará el 100% de

su salario éste se le pagará de acuerdo a su salario integrado y no a su cuota diaria.

Por lo que respecta a los Salarios Caídos, cuando éstos se reclaman, considero que éstos se deben pagar únicamente -- atendiendo a la cuota diaria, y no con todas las prestaciones que señala la ley. Los salarios Caídos son una sanción que se le pone al patrón, pero el trabajador puede desempeñar otro -- trabajo al ser despedido, y en el caso de las incapacidades -- por riesgos de trabajo, éste ha sufrido un menoscabo en sus fa cultades físicas y en algunos casos queda imposibilitado para trabajar, aquí en este caso la ley habla de un salario máximo para el pago de este tipo de indemnizaciones. Entonces si cuando el trabajador queda imposibilitado para trabajar, no se le paga su salario integrado, sino que incluso se señala un salario máximo, tratándose de salarios caídos no existe un límite para el pago de éstos, sino el tiempo que dure el juicio, y -- pues este puede durar hasta años, y que además el trabajador -- tiene capacidad para desempeñar otro trabajo, por lo que única mente se le deben de pagar los salarios caídos con base en su cuota diaria.

Para el caso de el reparto de Utilidades se toma como -- salario, la cantidad que percibe el trabajador en efectivo por cuota diaria y así lo dice expresamente el artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo.

Igualmente la misma Ley en su artículo 129 señala que la cantidad que se recibe por concepto de participación de utilidades no integra el salario.

El salario no debe integrarse con todos los elementos -- que señala el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo para el pago de prestaciones correspondientes a vacaciones, primas, séptimos días, días festivos, aguinaldo, etc., sino que únicamente debe atenderse al pago hecho en efectivo por cuota diaria.



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

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

El Derecho del Trabajo desde sus orígenes e independientemente de su evolución, ha buscado garantizar a los trabajadores, mediante disposiciones legales, un mínimo de derechos que les permitan mantener una vida decorosa.

Este nivel de vida decorosa tanto para los trabajadores como para su familia, sólo se puede lograr mediante la retribución que se le pague al trabajador por su trabajo, y ésto es el salario.

El Salario es la retribución que se paga al trabajador - por virtud de la relación de trabajo, ya que en algunos casos - el trabajador se le paga su salario, como es el caso de incapacidad por riesgo de trabajo, en que se le paga el salario no -- por el trabajo realizado, sino por virtud de la relación de trabajo que existe.

El derecho del trabajo en diversas disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, protege los salarios de los trabajadores, tanto del patrón como de sus acreedores e incluso de los acreedores del mismo trabajador, ya que el derecho del - trabajo es un derecho eminentemente social, por lo tanto debe - proteger al trabajador y garantizarle una vida decorosa a él y - a su familia, y siendo el salario la manera de lograr esa vida - decorosa, por lo tanto una de las principales defensas que debe hacer el Derecho del Trabajo es la Defensa del Salario.

Las personas que desempeñen trabajos en puestos, jornadas y condiciones de eficiencia iguales deben obtener el mismo salario, ya que sería injusto que en un momento dado al concurrir los elementos mencionados en un mismo centro de trabajo - dos o más personas tuviesen salarios diferentes.

El salario no solo consiste en el pago hecho en efectivo por cuota diaria sino además de las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Pero sólo lo que se obtiene en la labor ordinaria, ya que los pagos hechos por tiempo extraordinario, no integran el salario, excepto cuando este servicio se presta en forma de tiempo fijo.

Era necesario reglamentar las Comisiones, en virtud de que no solo hay trabajadores que reciben sus salarios mediante el pago de porcentajes aplicados a ventas o cobros realizados, sino porque también existen trabajadores que además de la cuota diaria obtienen percepciones con motivo del incremento que se produce en las ventas y desde luego con motivo de su intervención directa. Era necesario además reglamentar la forma en como se debía computar los salarios para el pago de las indemnizaciones.

El Salario debe tomarse en cuenta con todos los elementos que fija el artículo 84 para el pago de todo tipo de indem

nizaciones, por despido injustificado, por rescisión del contrato por parte del trabajador con causa justa, y en todas las indemnizaciones por riesgos de trabajo.

Respecto a las indemnizaciones por riesgos de trabajo -- considero que se deben pagar tomando como base la cantidad en efectivo por cuota diaria y los elementos que señala el artículo 84 de la Ley. Además de que es necesario suprimirse el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo por ser anticonstitucional al señalar un salario máximo e ir en contra del espíritu -- del artículo 123 Constitucional.

Respecto a los salarios caídos estos deben de pagarse -- atendiendo a la cuota diaria únicamente.

Era necesario y así lo entendió acertadamente la Ley del Seguro Social, el fijar las bases para las cotizaciones, y para todos los efectos de la Ley que el salario se integra con la -- cuota diaria en efectivo, y la parte proporcional de todas las prestaciones que recibe el trabajador por su trabajo, pero solo los que reciban por labor ordinaria; permanente ya que el tiempo extraordinario solo se computa cuando se preste en forma de tiempo fijo.

Para el pago de prestaciones tales como séptimos días, días festivos, vacaciones, primas, aguinaldo, etc., no deben tomarse en cuenta los elementos que señala el artículo 84, sino -- únicamente la cuota diaria, como en el caso de reparto de utili

dades, que el salario que se toma como base es el pago hecho en efectivo por cuota diaria.

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

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

MANUAL DE DERECHO OBRERO.  
J. JESUS CASTORENA.  
QUINTA EDICION.  
MEXICO, D.F.  
1 9 7 1.

INSTITUCIONES DE DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.  
ALFREDO SANCHEZ ALVARADO.  
TOMO PRIMERO.  
VOLUMEN I.  
MEXICO, D.F.  
1 9 6 7.

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.  
MARIO DE LA CUEVA.  
TOMO I.  
EDITORIAL PORRUA, S.A.  
MEXICO D.F.  
1 9 6 8.

DERECHO DEL TRABAJO.  
JUAN D. POZZO.  
TOMOS II Y III.  
EDITORIAL EDION.  
BUENOS, AIRES.  
1 9 4 8.

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.  
MARIO DE LA CUEVA.  
TOMO II.  
EDITORIAL PORRUA, S.A.  
MEXICO, D.F.  
1 9 6 8.

EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.  
MARIO DE LA CUEVA.  
EDITORIAL PORRUA, S.A.  
MEXICO, D.F.  
1 9 7 2.

TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO SOCIAL.  
CARLOS CARCIA OVIEDO.  
LIBRERIA GRAL. DE VICTORIANO SUAREZ.  
MADRID, ESPAÑA.  
1 9 3 4.

ENCICLICA RERUM NOVARUM.  
POPULIBROS LA PRENSA.  
.1a. EDICION.  
MEXICO, D.F.  
1 9 6 2.

REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO.  
SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.  
TOMO XIV. 6a. EPOCA. NUM. 2.  
MEXICO, D.F.  
ABRIL, MAYO, JUNIO 1 9 6 7.

REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO.  
SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.  
TOMO XIV 6a. EPOCA. NUM. 4  
MEXICO, D.F.  
OCTUBRE, NOVIEMBRE Y DICIEMBRE 1 9 6 7.

REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO.  
SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.  
TOMO XV. 6a. EPOCA. NUM. 1 MEXICO, D.F.  
ENERO FEBRERO MARZO 1 9 6 8.

REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO.  
SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.  
TOMO XV. 6a. EPOCA. NUM. 3.  
MEXICO, D.F.  
JULIO AGOSTO SEPTIEMBRE 1 9 6 8.

REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO.  
SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.  
TOMO XVII. 6a. EPOCA. NUM. 1  
MEXICO, D.F.  
ENERO, FEBRERO Y PARZO 1 9 7 0.



REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO.  
SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.  
TOMO XVII 6a. EPOCA NUM. 4.  
MEXICO, D.F.  
OCTUBRE, NOVIEMBRE Y DICIEMBRE 1970.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, REFORMADA Y ADICIONADA.  
ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA.  
EDITORIAL PORRUA, S.A.  
MEXICO, D.F.  
1967.

NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.  
ALBERTO TRUEBA URBINA  
EDITORIAL PORRUA, S.A.  
MEXICO, D.F.  
1970.

CODIGO CIVIL.  
EDITORIAL PORRUA, S.A.  
MEXICO, D.F.  
1970.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.  
EDITORIAL PORRUA, S.A.  
MEXICO, D.F.  
1971.

LEY DEL SEGURO SOCIAL.  
EDICIONES ANDRADE, S.A.  
MEXICO, D.F.  
1973.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA.  
ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA  
EDITORIAL PORRUA, S.A.  
MEXICO, D.F.  
1972.