

471
205



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA PROPINA COMO PARTE DEL SALARIO
INTEGRAL EN CASO DE INDEMNIZACION

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:

JULIAN LAZOS VALENCIA



MEXICO, D. F.



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA
EXAMENES PROFESIONALES

DIC. 93

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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 está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

**"LA PROPINA COMO PARTE DEL SALARIO
INTEGRAL
EN CASO DE INDEMNIZACIÓN"**

INTRODUCCION

PAG. 1

CAPITULO 1.- CONCEPTOS FUNDAMENTALES

1.1 DERECHO	PAG. 3
1.2 DERECHO DEL TRABAJO	PAG. 6
1.3 SALARIO	PAG. 8
1.4 PROPINA	PAG. 10
1.5 INDEMNIZACION	PAG. 11

CAPITULO 2.- EL SALARIO

2.1 NATURALEZA JURIDICA DEL SALARIO	PAG. 17
2.2 CARACTERISTICAS DEL SALARIO	PAG. 25
2.3 PRIVILEGIOS Y NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO	PAG. 37
2.4 EL SALARIO INTEGRAL.	PAG. 43

CAPITULO 3.- TRABAJOS ESPECIALES

3.1 GENERALIDADES	PAG. 46
3.2 TRABAJO EN HOTELES,	

RESTAURANTES, BARES Y OTROS	
ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS	PAG. 47
3.3 AMBITO DE APLICACION	PAG. 51
3.4 OBLIGACIONES FUNDAMENTALES	PAG. 52
a) de los trabajadores	
b) de los patronos	
3.6 INSPECCION DEL TRABAJO.	PAG. 55

CAPITULO 4.- CONSIDERACIONES SOBRE LA PROPINA

4.1 ARTICULOS 84, 346 Y 347 DE LA (L.F.T.)	PAG.57
4.2 PERU	PAG. 60
4.3 DIVERSAS CLASES DE PROPINA	PAG. 61
a) por su origen	
b) por la continuidad en el goce	
c) por la cuantía del salario que cubren	
d) propinas ilícitas	
e)propinas lícitas que debieran ser contempladas por el derecho del trabajo	
4.4 CUANTIFICACION Y REPARTICION DE LA PROPINA	PAG. 70
4.5 CRITERIO EN CONTRA DE LA PROPINA COMO PARTE DEL SALARIO	PAG. 77
4.6 CRITERIO EN FAVOR DE LA PROPINA COMO PARTE DEL SALARIO	PAG. 87

CAPITULO 5.- INDEMNIZACION

5.1 NATURALEZA JURIDICA	PAG. 96
5.2 ALGUNAS CLASES DE INDEMNIZACIONES	PAG.103
5.3 DISTINCION DE LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO Y RETIRO	PAG. 113
5.4 SUPUESTOS EN QUE EL PATRON NO SE ENCUENTRA OBLIGADO AL PAGO DE LA INDEMNIZACION	PAG. 115
5.3.- ACCION DE INDEMNIZACION.	PAG. 116

CAPITULO 6.- CONCLUSIONES

PAG.119

BIBLIOGRAFIA

PAG.122

INTRODUCCION

EL TEMA DE LA PROPINA COMO PARTE DEL SALARIO INTEGRAL EN CASO DE INDEMNIZACION, ES UN TRABAJO EN EL QUE SE HA QUERIDO DEJAR UN CAMINO ABIERTO PARA LA REFLEXION QUE NO HA SIDO TOMADO EN CUENTA COMO DE VITAL IMPORTANCIA Y QUE ADOLECE EN LA PRACTICA DE MULTIPLES VICIOS, HACIENDO QUE EL DERECHO SE PIERDA CON EL PASO DEL TIEMPO.

MI EXPERIENCIA CON LOS TRABAJADORES DE LA PROPINA HA SIDO CAUSANTE DE LA INQUIETUD POR ENCONTRAR UNA RESPUESTA AL POR QUE DE LA DIVERSIDAD DE CRITERIOS EN LAS RESOLUCIONES QUE EMITEN LAS JUNTAS SOBRE TODO POR LO QUE CONCIERNE A LA CONTRADICCION DE CRITERIOS EMITIDOS POR LOS PRESIDENTES DE LAS JUNTAS, DE LA JURISPRUDENCIA Y DE LA DOCTRINA.

HEMOS REALIZADO UNA INVESTIGACION SOBRE LA INTEGRACION DE LA PROPINA AL SALARIO, BUSCANDO UBICAR EL ORIGEN DEL CONFLICTO, EN LA FORMA DE RESOLVER QUE TIENEN LAS JUNTAS. PARA ESO, HAN SIDO ANALIZADAS DOCTRINA, JURISPRUDENCIA Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

LA PREOCUPACION PRINCIPAL ES LA INSEGURIDAD JURIDICA QUE TIENEN UNA GRAN CANTIDAD DE TRABAJADORES REMUNERADOS CON PROPINAS, AL VERSE INVOLUCRADOS EN CONFLICTOS LABORALES, EN LOS CUALES NO VEN INCLUIDA ESTA PRESTACION EN EL MONTO DE SUS INDEMNIZACIONES.

EL PRESENTE TRABAJO, SE INTEGRA CON SEIS CAPITULOS. COMENZAMOS HACIENDO REFERENCIA AL MARCO CONCEPTUAL, ANALIZANDO LOS CONCEPTOS QUE A NUESTRO PARECER SE ENCUENTRAN VINCULADOS INTEGRAMENTE CON NUESTRO TEMA DE ESTUDIO. DE ESTA FORMA ENCONTRAMOS EL CAMPO PARA UBICAR LA PROPINA COMO PARTE DEL SALARIO, ASI COMO LAS DIVERSAS CLASES Y CRITERIOS CON RESPECTO A LA INTEGRACION DE LA MISMA EN LOS CASOS DE INDEMNIZACION. EL ULTIMO CAPITULO CONTIENE NUESTRAS CONCLUSIONES.

DE ESTA MANERA SE PRETENDE ABRIR LA PAUTA PARA QUE LA TEORIA SEA LLEVADA DE MANERA ESTRICTA CON LA PRACTICA QUE DIA CON DIA SE VE MAS ALEJADA DEL DERECHO Y DE LA JUSTICIA, CAUSANDO UN DESEQUILIBRIO PARA LOS QUE QUEREMOS UNA SEGURIDAD JURIDICA EN UN ESTADO DE DERECHO.

CAPITULO 1 CONCEPTOS FUNDAMENTALES

1.1 DERECHO

PARA DESLINDAR EL CAMPO AL QUE PERTENECE EL DERECHO, ES CONVENIENTE REFERIRSE A LOS DOS MUNDOS DEL CONOCIMIENTO A QUE ALUDE EL FILOSOFO EMMANUEL KANT, EL DEL SER Y EL DEBER SER. EL CAMPO DEL SER, SE REFIERE A LA ENUNCIACION DE LOS HECHOS, REALIDADES O NEXOS ENTRE LOS FENOMENOS A LO QUE ES, EN CAMBIO, EN EL CAMPO DEL DEBER SER SE ENCUENTRAN LAS NORMAS QUE ORDENAN AL INDIVIDUO COMO COMPORTARSE, SEÑALÁNDOLE DEBERES PARA REGULAR SU CONDUCTA.¹

POR LO ANTERIOR, REITERAMOS QUE LA LEY NATURAL ES UN JUICIO QUE EXPRESA RELACIONES CONSTANTES ENTRE FENOMENOS, Y POR NORMA, ENTENDEMOS TODA REGLA DE CONDUCTA QUE POSTULA DEBERES, TRADUCIDA EN UN MANDATO DE HACER O NO HACER.

AHORA BIEN, EL ESTABLECIMIENTO DE NORMAS EN UNA SOCIEDAD, TIENE POR OBJETO HACER POSIBLE LA CONVIVENCIA ENTRE LOS INDIVIDUOS. LAS NORMAS ORDENAN AL SER HUMANO EN CADA OCASION LO QUE DEBE O NO DEBE

¹ KANT, Fundamentacion de la Metaffica de las Costumbres. Trad. Manuel G. : Morente, pág 33, Ed. Calpe. Madrid España.

HACER, POR LO CUAL SE ENUNCIAN EN TERMINOS POSITIVOS O NEGATIVOS: DEBES AMAR A TU PROJIMO, NO DEBES MATAR, DEBES PAGAR IMPUESTOS AL GOBIERNO ETC.

POR OTRO LADO, LA ACTUACION CAPRICHOSA DE LOS SERES HUMANOS SIN LA ADECUACION DE SU CONDUCTA DE NORMA, CONDUCIRIA A UNA SITUACION CAOTICA E INSEGURA DE LA SOCIEDAD, POR TAL MOTIVO, ES IMPORTANTE PARA EL HOMBRE SABER A QUE ATENERSE, CONOCER EN QUE FORMA PUEDE COMPORTARSE DE ACUERDO A LO ADMITIDO POR LAS NORMAS TENIENDO LA CERTEZA DE QUE, LOS DEMAS COMPONENTES DE LA SOCIEDAD SEGUIRAN TAMBIEN POR ELLAS.

ES INDUDABLE, QUE EL SER HUMANO ES UN SER ESENCIALMENTE SOCIABLE. ARISTOTELES LO DEFINIO COMO ZOON POLITIKON, ANIMAL SOCIABLE CONSIDERANDO QUE SOLO UN SUPER HOMBRE O UN DIOS PODRIA SUBSISTIR AISLADO, EL SER HUMANO NECESITA VIVIR CON SUS SEMEJANTES FORMANDO MAS O MENOS GRUPOS ORGANIZADOS, ESA NECESIDAD ORIGINA LAS NORMAS, ES LA CAUSA DE QUE ESTAS SE ELABOREN PARA HACER POSIBLE LA LIBERTAD INDIVIDUAL CON LA COEXISTENCIA DEL GRUPO. EL MUNDO NORMATIVO SE INTEGRA POR NORMAS JURIDICAS, MORALES, RELIGIOSAS Y REGLAS DE TRATO SOCIAL O CONVENCIONALISMOS SOCIALES.²

² ARISTOTELES, *Política*, Biblioteca Scriptorum Graecorum et Romanorum Mexicana, pág. VIII, U.N.A.M., 1963.

A TRAVES DE LA APLICACION DE LOS DIFERENTES TIPOS DE NORMAS, SE CONSIGUE UNA SITUACION DE EQUILIBRIO Y ARMONIA EN LAS RELACIONES SOCIALES, POR LO QUE SE REFIERE AL DERECHO, SU BASE ES LA SOCIEDAD, EL DESTINATARIO DE LAS NORMAS JURIDICAS ES EL INDIVIDUO, SU FIN ES HACER POSIBLE LA CONVIVENCIA HUMANA EN FORMA PACIFICA.

LA VIDA DEL HOMBRE ESTA PENETRADA Y GOBERNADA POR EL DERECHO, DESDE LA MISMA CONCEPCION E INCLUSO DESPUES DE LA MUERTE. ES ASI, COMO LA MAYORIA DE LOS ACTOS REALIZADOS POR EL HOMBRE EN SU VIDA DIARIA SON REGULADOS POR EL DERECHO; VIVIR EN UN ORDEN JURIDICO ES COMO RESPIRAR, COSA QUE HACEMOS SIEMPRE Y POCAS VECES TENEMOS CONCIENCIA DE ELLO. SOLO NOS DAMOS CUENTA DE LA EXISTENCIA DEL DERECHO EN OCASIONES EXCEPCIONALES COMO POR EJEMPLO EN LA CELEBRACION DE ACTOS SOLEMNES Y CUANDO SE VIOLA EL DERECHO.

DADO QUE EL MUNDO DE LAS NORMAS JURIDICAS ES EL UNICO QUE TIENE ENTRE OTRAS CARACTERISTICAS LA COERCIBILIDAD HUMANA, EL DERECHO ES UN CONJUNTO DE NORMAS JURIDICAS QUE PRETENDEN REGULAR LA CONDUCTA DEL SER HUMANO EN SOCIEDAD, SIEMPRE CON LA FINALIDAD DE ALCANZAR EL VALOR DE LA JUSTICIA.

1.2 DERECHO DEL TRABAJO

PARECE CORRECTO LO PROPUESTO POR EL MAESTRO CABANELLAS, QUE MENCIONA "QUE EN TODA DEFINICION DE DERECHO LABORAL SE DEBE OBSERVAR, SUS FINES, SU NATURALEZA JURIDICA, SU AUTONOMIA, LOS SUJETOS DE LA RELACION LABORAL Y EL OBJETO DE LA MISMA".³

EN CUANTO AL OBJETO DE LA RELACION LABORAL EL MAESTRO RAFAEL CALDERA DEFINE AL DERECHO DEL TRABAJO COMO "EL CONJUNTO DE NORMAS JURIDICAS QUE SE APLICAN AL HECHO SOCIAL DEL TRABAJO, TANTO POR QUE TOCA A LAS RELACIONES ENTRE QUIENES INTERVIENEN EN EL Y CON LA COLECTIVIDAD EN GENERAL, COMO AL MEJORAMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN SU CONDICION DE TALES".⁴

EL MAESTRO NESTOR DE BUEN DEFINE AL DERECHO DEL TRABAJO COMO "EL CONJUNTO DE NORMAS RELATIVAS A LAS RELACIONES QUE DIRECTA O INDIRECTAMENTE DERIVAN DE LA PRESTACION LIBRE, SUBORDINADA Y REMUNERADA DE SERVICIOS PERSONALES Y CUYA FUNCION ES PRODUCIR EL EQUILIBRIO DE LOS FACTORES EN JUEGO MEDIANTE LA

³ CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Edit., Biografía Cabanellas, Editores Libreros, Buenos Aires Arg.

⁴ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, págs. 164 y Sigs., Edit Porrúa, 1ª edición, México 1983

REALIZACION DE LA JUSTICIA SOCIAL".5

TRUEBA URBINA DEFINE : "EL DERECHO DEL TRABAJO ES EL CONJUNTO DE PRINCIPIOS, NORMAS E INSTITUCIONES QUE PROTEGEN, DIGNIFICAN Y TIENDEN A REVINDICAR A TODOS LOS QUE VIVEN DE SUS ESFUERZOS MATERIALES O INTELECTUALES, PARA LA REALIZACION DE SU DESTINO HISTORICO, SOCIALIZAR LA VIDA HUMANA".6

EL MAESTRO MARIO DE LA CUEVA DEFINE A NUESTRA RAMA DE ESTUDIO DE LA SIGUIENTE MANERA: "EL DERECHO DEL TRABAJO EN SU ACEPCION MAS AMPLIA, SE ENTIENDE COMO UNA SERIE DE NORMAS QUE A CAMBIO DEL TRABAJO HUMANO INTERIOR REALIZA EL DERECHO DEL HOMBRE A UNA EXISTENCIA QUE SEA DIGNA DE LA PERSONA HUMANA".7

LA DEFINICION CONSIDERADA MAS CONVENIENTE, ES LA DEL MAESTRO ALFREDO SANCHEZ ALVARADO; "EL DERECHO DEL TRABAJO ES EL CONJUNTO DE NORMAS Y PRINCIPIOS QUE REGULAN EN SUS ASPECTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS, LAS RELACIONES ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES ; ENTRE TRABAJADORES ENTRE SI; ENTRE PATRONES ENTRE SI; MEDIANTE LA INTERVENCION DEL ESTADO, CON EL OBJETO DE PROTEGER Y TUTELAR A TODO AQUEL SERVICIO

5 DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Pág. 131, Edit. Porrúa, México 1979.

6 TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, pág. 683, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1992.

7 DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I, pág. 86, Edit. Porrúa, Décima Edición, México 1985.

SUBORDINADO, Y PERMITIRLE VIVIR EN CONDICIONES DIGNAS QUE COMO SER HUMANO LE CORRESPONDEN PARA ALCANZAR SU DESTINO".⁸

LA DEFINICION REALIZADA POR EL MAESTRO SANCHEZ ALVARADO ENUMERA LAS CARACTERISTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO DE UNA FORMA CLARA Y PRECISA DE ACUERDO CON EL OBJETO DE NUESTRO ESTUDIO.

1.3 EL SALARIO.

CON RESPECTO AL SALARIO, EL CUAL TIENE UNA FUNCION EMINENTEMENTE SOCIAL, POR QUE ESTA DESTINADO AL SUSTENTO DEL TRABAJADOR Y DE SU FAMILIA, YA QUE ES LA REMUNERACION QUE SE PERCIBE DERIVADA DE LA PRESTACION DE SERVICIOS.

EL MAESTRO MARIO DE LA CUEVA SEÑALA QUE EL SALARIO ES "LA RETRIBUCION QUE DEBE PERCIBIR EL TRABAJADOR POR SU TRABAJO, A FIN DE QUE PUEDA CONDUCIR UNA EXISTENCIA QUE CORRESPONDA A LA DIGNIDAD DE LA PERSONA HUMANA, O BIEN UNA RETRIBUCION QUE ASEGURE AL TRABAJADOR Y A SU FAMILIA UNA EXISTENCIA DECOROSA.⁹

⁸ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituto del Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 36, Edit. Oficina de Asesores del Trabajo, México 1967.

⁹ DE LA CUEVA, Mario, ob. cit., pág. 297.

POR SU PARTE LA LEY DE LA MATERIA EN SU ARTICULO 82 LO DEFINE COMO "LA RETRIBUCION QUE DEBE PAGAR EL PATRON AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO".

DICHO LO ANTERIOR, PODEMOS SEÑALAR QUE EL SALARIO VENDRIA A SER LA CONTRAPRESTACION QUE RECIBE EL TRABAJADOR POR SU TRABAJO, ESTO ES, QUE ES UN DERECHO QUE EL MISMO GENERA CON LA EJECUCION DE SU TRABAJO, AL PONER SU FUERZA DE TRABAJO A DISPOSICION DEL EMPLEADOR O PATRON.

TAMBIEN EXISTE OTRO CONCEPTO DE SALARIO QUE ES EL SALARIO MINIMO, AL QUE LA LEY LABORAL EN EL ARTICULO 90 PRIMERO Y SEGUNDO PARRAFOS DEFINEN COMO "LA CANTIDAD MENOR QUE DEBE RECIBIR EN EFECTIVO EL TRABAJADOR POR LOS SERVICIOS PRESTADOS EN UNA JORNADA DE TRABAJO".

EL SALARIO MINIMO DEBERA SER SUFICIENTE PARA SATISFACER LAS NECESIDADES NORMALES DE UN JEFE DE FAMILIA EN EL ORDEN MATERIAL, SOCIAL , CULTURAL Y PARA PROVEER A LA EDUCACION OBLIGATORIA DE LOS HIJOS.

POR SU PARTE MARIO DE LA CUEVA DEFINE AL SALARIO MINIMO DE LA FORMA SIGUIENTE:" LA RETRIBUCION MENOR

QUE DEBE PAGARSE A LOS TRABAJADORES EN GENERAL Y A LOS DE LAS PROFESIONES, OFICIOS O TRABAJOS ESPECIALES.¹⁰

ES IMPORTANTE SEÑALAR QUE EL SALARIO MINIMO TIENE DOS VARIANTES, SALARIO MINIMO GENERAL Y SALARIO MINIMO PROFESIONAL, DIFERENCIADOS UNICAMENTE POR CUANTO LOS SALARIOS MINIMOS GENERALES SON LA BASE, MIENTRAS QUE LOS SEGUNDOS ESTAN POR ENCIMA DE LOS OTROS, EN VIRTUD DE QUE TIENEN QUE CUBRIR LA CAPACIDAD Y DESTREZA QUE EXIGE CADA PROFESION, PERO SIN PERDER SU CARACTERISTICA DE SALARIO MINIMO.

DE LO EXPUESTO ANTERIORMENTE, PODEMOS DEDUCIR QUE EL SALARIO MINIMO GENERAL PROFESIONAL ES LA CANTIDAD MINIMA QUE RECIBE EL TRABAJADOR POR DESEMPEÑAR UN TRABAJO CALIFICADO.

1.4 PROPINA

LA PALABRA PROPINA PROVIENE ETIMOLOGICAMENTE DEL LATIN PROPINARE, QUE SIGNIFICA CONVIDAR A BEBER, PAGAR UN TRAGO, O LOCUCIONES SEMEJANTES; ES SUMA QUE SE ENTREGA PARA APAGAR LA SED.

¹⁰ *Ibidem.*, pág. 317

EXISTE UN SIGNIFICADO SIMILAR EN LOS IDIOMAS DE CASI TODOS LOS PAISES RESPECTO A LA PROPINA, TRINKGELD, EN ALEMAN; POUR BOIRE, EN FRANCES; DRINK MONEY, EN INGLES; EN ESTE IDIOMA TAMBIEN SE LE LLAMA TIP (TO INCREASE PRODUCTIVITY: PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD); MANCIA EN ITALIANO, ETC.

LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA DEFINE A LA PROPINA DEL SIGUIENTE MODO: "COMO EL AGASAJO QUE SE REPARTIA ENTRE LOS CONCURRENTES A UNA JUNTA, Y QUE DESPUES SE REDUJO A DINERO. COMO AGASAJO QUE SOBRE EL PRECIO CONVENIDO Y COMO MUESTRA DE SATISFACCION SE DA POR ALGUN SERVICIO; Y COMO GRATIFICACION CON QUE SE RECOMPENSA UN SERVICIO EVENTUAL".¹¹

SEGUN EL DICCIONARIO, PROPINA ES LA GRATIFICACION CON QUE SE RECOMPENSA UN SERVICIO EVENTUAL. TAMBIEN ES SINONIMO DE RECOMPENSA; AGASAJO QUE SOBRE EL PRECIO CONVENIDO SE DA POR ALGUN SERVICIO.

GRATIFICACION VIENE DEL VOCABLO "RATIFICATION" QUE QUIERE DECIR RECOMPENSA PECUNIARIA DE ALGUN SERVICIO EXTRAORDINARIO; ES SINONIMO DE RECOMPENSA Y TAMBIEN SIGNIFICA PROPINA, LA EXPRESION GRATIFICACION.

¹¹ DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Tomo II, pág 1111, Vigésima Edición, Edit. Espasa- Calpe S.A., Madrid 1984.

RECOMPENSA QUIERE DECIR COMPENSACION; COSA QUE SE DA A UNO EN PREMIO DE ALGO. RECOMPENSA ES SINONIMO DE GRATIFICACION, PREMIO, PRIMA, PROPINA, REGALO, RETRIBUCION.

PREMIO DERIVA DEL LATIN PREMIUM, GALARDON Y TAMBIEN ES SINONIMO DE RECOMPENSA.

RETRIBUCION, DERIVA DEL LATIN RETRIBUTIO QUE SIGNIFICA RECOMPENSA O PAGO DE UNA COSA POR OTRA, EMOLUMENTO, PAGO, REMUNERACION, GANANCIA, SUELDO.

TODAS ESTAS EXPRESIONES O VOCABLOS COINCIDEN EN QUE SE TRATA DE LA ENTREGA DE UNA PRESTACION A ALGUNA PERSONA O TRABAJADOR EN VIRTUD DE UN SERVICIO PRESTADO; Y LOS VOCABLOS TANTO DE PROPINA COMO DE GRATIFICACION SE CONSIDERAN COMO SINONIMOS, CONCEPTO INCORPORADO POR EL LEGISLADOR EN EL ARTICULO 84 DE LA LEY DE LA MATERIA.

JOSE LUIS FERREIRA PRUNES, EXPRESA QUE NO SE PUEDE DAR UN CONCEPTO UNICO DE PROPINA POR QUE ESTA SE PRESENTA A TRAVES DE DOS FORMAS: UNA PAGADA DIRECTAMENTE Y EN FORMA VOLUNTARIA POR EL CLIENTE AL TRABAJADOR QUE PRESTO SERVICIOS, Y LA OTRA ES PAGADA EN RAZON DE LA LEY O DE UN CONTRATO QUE IMPONE UN

PORCENTAJE SOBRE LA CUENTA O SERVICIO CONSUMIDO.12

LA PRIMERA ES LA PROPINA PROPIAMENTE DICHA; ES LA FORMA EN QUE APARECIO EN EL MUNDO DE LAS RELACIONES ENTRE LOS HOMBRES. PUEDE SER DEFINIDA COMO "LA RECOMPENSA QUE RECIBE CIERTA CATEGORIA DE TRABAJADORES, NO DEL EMPLEADOR, SINO DE TERCEROS, LOS CUALES CON ESTA LIBERALIDAD PROCURAN ESTIMULAR EL CELO PROFESIONAL O TESTIMONIAR SATISFACCION POR EL TRATAMIENTO RECIBIDO.

A LA PROPINA VOLUNTARIA SE LE CONOCE TAMBIEN CON EL NOMBRE DE INDIVIDUAL POR SER ABONADA DIRECTA E INDIVIDUALMENTE AL TRABAJADOR QUE SIRVE; PERO NO SERIA JUSTO QUE LA PERCIBIERAN SOLO LOS QUE ESTEN EN CONTACTO DIRECTO CON LOS CLIENTES, LOS TRABAJADORES QUE LA RECIBEN TIENEN LA OBLIGACION DE ENTREGARLA AL EMPLEADOR PARA FORMAR UN FONDO COMUN QUE SERA REPARTIDO POR EL EMPLEADOR CON UN ARREGLO A UN SISTEMA DE PUNTOS; EN EL REPARTO PARTICIPAN TODOS LOS TRABAJADORES, DESDE EL GERENTE A LOS MOZOS DE LIMPIEZA QUE LABORAN EN EL CENTRO DE TRABAJO. EN NUESTRO ENTENDER ACTUALMENTE YA NO SE LE CONSIDERA CON CARACTER DE INDIVIDUAL, TODA VEZ QUE ES REPARTIDA ENTRE TODOS LOS QUE PRESTAN LOS SERVICIOS.

12 MONTENEGRO BACA, José, Cuestiones Laborales, pág. 352, U.N.A.M., México 1988.

LA SEGUNDA DE ELLAS, ES LA PROPINA IMPROPIA U OBLIGATORIA, LA CUAL CONSISTE EN EL AUMENTO PORCENTUAL QUE SE RECARGA SOBRE EL IMPORTE DE LOS SERVICIOS EN HOTELES Y RAMOS SIMILARES, QUE ES ABONADO POR EL CLIENTE O USUARIO. EL RECARGO DE SERVICIOS TORNA A LA PROPINA DE SIMPLE LIBERALIDAD DEL CLIENTE EN OBLIGATORIA A TRAVES DE UN PORCENTAJE FIJO, GENERALMENTE DEL 10%, DICHO PORCENTAJE ES PAGADO SEA BUENO O MALO EL SERVICIO.

GERARD LYON-CAEN, EXPONE UNA DEFINICION DE PROPINA QUE ABARCA A LA PROPIA E IMPROPIA: "LA PROPINA ES UNA SUMA QUE CORRESPONDE AL TRABAJADOR Y NO AL EMPLEADOR, PAGADA POR UN TERCERO, CLIENTE DEL EMPRESARIO; ES VOLUNTARIA Y FACULTATIVA, PERO SE TORNA OBLIGATORIA CUANDO SE ASUME LA FORMA DE UNA MEJORA DE LA FACTURA GENERALMENTE DEL DIEZ POR CIENTO.¹³

1.5 INDEMNIZACION

AJUSTADO A UN TERMINO GENERICO, EL DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO DEFINE A LA INDEMNIZACION EN MATERIA LABORAL COMO " LA OBLIGACION PATRONAL DE OTORGAR UN PAGO EXTRAORDINARIO AL TRABAJADOR, EN ALGUNOS CASOS, O A SUS FAMILIARES EN OTROS, EN CALIDAD DE REPARACION

¹³ *Ibidem.* pág. 353.

ECONOMICA POR UN DAÑO SUFRIDO, YA SEA EN SU PERSONA O EN SU ACTIVIDAD".¹⁴

EL PAGO DE TODA INDEMNIZACION LABORAL RESPONDE, POR LO TANTO, AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO, ELEVADO EN VARIAS CONSTITUCIONES A GARANTIA CONSTITUCIONAL.

LA INDEMNIZACION ES EN EL LENGUAJE CORRIENTE, LA ENTREGA DE UNA SUMA DE DINERO EQUIVALENTE A UNA PARTE DEL SALARIO QUE HA DEVENGADO EL TRABAJADOR PARA RESARCIRLO DE LA FALTA DE OCUPACION EN QUE SE ENCUENTRE EN UN MOMENTO DADO, DEBIDO A CAUSAS AJENAS A SU VOLUNTAD; POR ANALOGIA HAN SIDO EXTENDIDOS SUS EFECTOS AL PAGO DE UNA COMPENSACION POR INCAPACIDAD O MUERTE DEL TRABAJADOR, POR LA TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO POR CAUSAS AJENAS A EL.

ES QUIZA LA LEGISLACION MEXICANA LA MAS LIBERAL EN MATERIA DE CUMPLIMIENTO DE INDEMNIZACIONES LABORALES, PERO AL MISMO TIEMPO LA QUE PERMITE MAYOR SUBJETIVIDAD EN LA APRECIACION JURIDICA DE LA OBLIGACION PATRONAL. EN ESTE SENTIDO REITERAMOS NUESTRA IDEA INICIAL: LA INDEMNIZACION ES UNA FORMA DE RESARCIR AL TRABAJADOR CUANDO POR CAUSAS AJENAS A EL SE VE IMPOSIBILITADO A

¹⁴ DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Tomo I, Serie e., Instituto de Investigaciones Jurídicas.

DESEMPEÑAR SU ACTIVIDAD ORDINARIA. Y EN ESTE SENTIDO TENEMOS TAMBIEN EL PAGO DE CUALQUIER INCAPACIDAD O LA INDEMNIZACION POR MUERTE A CONSECUENCIA DE UN RIESGO PROFESIONAL.

ES INDISPENSABLE MANTENER FRESCOS LOS CONCEPTOS CITADOS EN EL PRESENTE CAPITULO PARA PODER ENTRAR DE LLENO AL ESTUDIO DE ESTA TESIS, DICHS CONCEPTOS FUERON TOMADOS DESPUES DE UN LARGO ANALISIS Y HAN SIDO A NUESTRO PARECER LOS MAS INDICADOS PARA UTILIZARLOS A LO LARGO DE ESTE TRABAJO.

CAPITULO 2 EL SALARIO

2.1 NATURALEZA JURIDICA DEL SALARIO

ETIMOLOGICAMENTE, ESTA PALABRA VIENE DE "*salarium*" DE SAL; PORQUE ERA COSTUMBRE ANTIGUA DAR A LOS DOMESTICOS EN PAGO UNA CANTIDAD FIJA DE ESE PRODUCTO. EN CAMBIO, SUELDO, DENOMINACION PREDOMINANTE HOY PARA REFERIRSE AL PAGO O REMUNERACION QUE EL TRABAJADOR RECIBE POR SUS SERVICIOS.¹⁵

EL SALARIO ES LA COMPENSACION QUE RECIBE EL OBRERO O EMPLEADO A CAMBIO DE CEDER AL PATRONO TODOS SUS DERECHOS SOBRE EL TRABAJO REALIZADO. COMPRENDE TODOS LOS BENEFICIOS QUE EL TRABAJADOR OBTIENE POR SUS SERVICIOS U OBRAS, NO SOLO LA PARTE QUE RECIBE EN METALICO O ESPECIE, COMO RETRIBUCION INMEDIATA Y DIRECTA DE SU LABOR; SINO LAS INDEMNIZACIONES POR ESPERA, POR IMPEDIMENTO O INTERRUPCIONES DEL TRABAJO, APORTACIONES PATRONALES, POR LOS SEGUROS Y BIENESTAR, BENEFICIOS A LOS HEREDEROS Y CONCEPTOS SEMEJANTES.

TODA ACTIVIDAD LABORAL ES Y HA SIDO REMUNERADA. NO EQUIVALE ESTO A DECIR QUE SIEMPRE E INTEGRAMENTE SE

¹⁵ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo IV, Pág. 274, Edit. Heliasta S.R.L., Argentina 1989.

HA PAGADO EN DINERO EL TRABAJO. DURANTE SIGLOS, LOS ESCLAVOS FUERON REMUNERADOS CON VIVIENDA Y COMIDA.

LOS PRIMEROS PRECEPTOS POSITIVOS QUE SE CITAN SOBRE EL SALARIO SE ENCUENTRAN EN EL Código de Hammurabí, UNOS DOS MIL AÑOS ANTERIORES A LA ERA CRISTIANA, EN DONDE APARECEN YA FIJADOS SALARIOS MINIMOS PARA JORNALEROS, TEJEDORES, CARPINTEROS, ALBAÑILES Y OTROS OFICIOS.¹⁶

EL SALARIO DESDE UN PUNTO DE VISTA ESTRICTAMENTE JURIDICO, ES LA REMUNERACION QUE SE DA AL TRABAJADOR POR EL SERVICIO QUE PRESTA. DENTRO DE UN CONTRATO QUE ES CONMUTATIVO, ES DECIR QUE IMPLICA CARGAS PARA AMBAS PARTES, LA PATRONAL CONSISTENTE PRINCIPALMENTE POR LA OBLIGACION DE PAGAR EL SALARIO, LA DEL TRABAJADOR CONSISTENTE EN ESTAR A DISPOSICION DEL PATRON PARA REALIZAR SU TRABAJO.

DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIAL, SU SIGNIFICADO ES DIFERENTE; LAS DIVERSAS DOCTRINAS, CONCURREN TODAS EN SOSTENER QUE EL SALARIO ES "LO QUE EL TRABAJADOR DEBE RECIBIR POR SU TRABAJO", ATENDIENDO NO SOLO A LA CALIDAD DEL MISMO, SINO A SUS NECESIDADES ESPECIFICAS, FAMILIARES Y SOCIALES. DE MANERA QUE LA NOCION JURIDICA

¹⁶ Idem.

DEL SALARIO SE COMPLEMENTA CON LA NOCION ECONOMICA O SOCIAL DEL MISMO, EN EL SENTIDO DE QUE NO ES SOLAMENTE LO QUE RECIBE POR EL SERVICIO PRESTADO, SINO QUE ADEMÁS, ESE SERVICIO PRESTADO SEA CAUSA DE UNA REMUNERACION QUE SIRVA AL TRABAJADOR POR LO MENOS PARA ATENDER, EN FORMA DECOROSA LAS NECESIDADES FAMILIARES Y SOCIALES PROPIAS DEL NUCLEO CON EL CUAL CONVIVE.¹⁷

ES IMPORTANTE MENCIONAR QUE DEL SALARIO DEPENDEN LAS FAMILIAS DE LOS TRABAJADORES Y ELLOS MISMOS PARA PODER SUBSISTIR Y PODER SATISFACER LAS NECESIDADES PRIMORDIALES COMO EL COMER, EL VESTIR, EL TENER UN SITIO EN DONDE HABITAR ETC. LOS SALARIOS CONSTITUYEN EN LA INDUSTRIA UNA PARTE IMPORTANTE DE LOS COSTOS DE PRODUCCION DE LOS EMPLEADORES.

EL DOCTOR JOSE DAVALÓS DICE QUE "EL SALARIO ES UN ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO Y QUE NO ES UNA CONTRAPRESTACION, MAS BIEN ES UN INSTRUMENTO DE JUSTICIA SOCIAL".¹⁸

AL SALARIO NO SE LE DEBE COMPRENDER COMO DERECHO RECIPROCO A LA OBLIGACION DE TRABAJAR, PUES

17 GONZALEZ CHARRY, Guillermo, Derecho del Trabajo, Edit. Temis, segunda edición, pág. 375, Bogotá 1970.
18 DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Edit. Porrúa, segunda edición, pág. 202, México, 1988.

LA PROPIA LEY CONTEMPLA, EN DIVERSOS CASOS, QUE AUN SIN TRABAJO HAY DEBER DE PAGAR EL SALARIO: (SEPTIMO DIA, VACACIONES, LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO, LICENCIAS POR EMBARAZO Y MATERNIDAD).

ES SIN DUDA, CRITICABLE EL CONTENIDO DEL ARTICULO 82 DE LA LEY DE LA MATERIA, EN EL SENTIDO DE QUE EL SALARIO TIENE COMO CAUSA EL CUMPLIMIENTO DE UNA JORNADA DE TRABAJO. EL ART. 58 DE LA MISMA LEY, NO ATIENDE AL TIEMPO DE SERVICIO REALMENTE PRESTADO, SINO AL TIEMPO DURANTE EL CUAL EL TRABAJADOR ESTA A DISPOSICION DEL PATRON PARA PRESTAR SUS SERVICIOS.

EXISTEN DIVERSAS OPINIONES EN LAS CUALES SE CONSIDERA A LA JORNADA DE TRABAJO COMO LA PRESTACION "efectiva" DEL TRABAJO EN UN NUMERO DETERMINADO DE HORAS. AQUELLA CONCEPCION ORIGINABA SITUACIONES TOTALMENTE INACEPTABLES, COMO LA DE QUE EL PATRON ESTABA OBLIGADO A PAGAR AL TRABAJADOR EL SALARIO CORRESPONDIENTE AL TIEMPO, SOLO CUANDO ESTUVERA IMPOSIBILITADO PARA TRABAJAR POR CULPA DEL PATRON. SI NO SE COMPROBABA LA CULPA DEL PATRON, AUN CUANDO EL TRABAJADOR NO LA TUVIERA, EL RIESGO RECAIA SOBRE EL TRABAJADOR.

ES IMPORTANTE TENER EN CUENTA QUE UNA DE LAS

OBLIGACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO, POR PARTE DEL EMPRESARIO, RESIDE EN LA DE DARLE TRABAJO EFECTIVO AL TRABAJADOR. EN EL SUPUESTO DE QUE EL TRABAJADOR NO PUEDA CUMPLIR CON TAL OBLIGACION DE HACER, POR IMPEDIRSELO EL EMPRESARIO, SE CONSIDERA, A LOS EFECTOS DE LA RETRIBUCION, COMO CUMPLIDA, Y, POR LO TANTO, CON DERECHO A PERCIBIR LA REMUNERACION CORRESPONDIENTE. SI EL TRABAJADOR SE PONE A DISPOSICION DEL EMPRESARIO Y ESTE NO UTILIZA SUS SERVICIOS, SE LE DEBE LA RETRIBUCION CORRESPONDIENTE;; Y SE DEBE EL SALARIO SIN TENER EN CUENTA PARA NADA SI HA HABIDO O NO HA HABIDO PRESTACION DE SERVICIOS, SIN CONSIDERAR EL RESULTADO DE ESTA PRESTACION. BASTA CON QUE EL TRABAJADOR PERMANEZCA A DISPOSICION DEL EMPRESARIO Y ESTE PUEDE DIRIGIR SU ACTIVIDAD PARA QUE SE PRODUZCA LA OBLIGACION DE PAGAR LA RETRIBUCION QUE CORRESPONDA.

PERO EL PROBLEMA SE COMPLICA SI SE TIENE EN CUENTA QUE NO SOLAMENTE SE DEBE LA RETRIBUCION EN LOS CASOS EN QUE INCURRA EN MORA EN CUANTO AL EMPRESARIO SU OBLIGACION DE DAR EMPLEO AL TRABAJADOR, SINO TAMBIEN EN AQUELLAS SITUACIONES EN QUE, ENCONTRANDOSE EL TRABAJADOR A DISPOSICION DEL EMPRESARIO, ESTE SE VEA IMPEDIDO DE DARLE TRABAJO. SI UNA DE LAS PARTES ESTA EN CONDICIONES DE PRESTAR EL SERVICIO, Y ESTE NO SE PRESTA POR HECHO IMPUTABLE A LA

OTRA EVIDENTEMENTE SE DEBE LA RETRIBUCION COMO SI EL SERVICIO HUBIERA SIDO PRESTADO.

DURANTE EL TIEMPO MUERTO, QUE ES EL TIEMPO PERDIDO POR ROTURA O AVERIA DE MAQUINAS, POR TARDANZA EN LA ENTREGA DE MATERIALES O EN RECIBIR ORDENES, LE CORRESPONDE AL TRABAJADOR PERCIBIR SU SALARIO REGULAR, COMO SI HUBIERA PRESTADO EL SERVICIO.

POR SU PARTE DE FERRARI DICE QUE SE TIENDE A TRAVES DE CONVENCIONES COLECTIVAS, E INCLUSO DE NORMAS LEGALES, A ASEGURARLE AL TRABAJADOR EL SALARIO AUN CUANDO NO EXISTA PRESTACION DE SERVICIO ALGUNA, SIEMPRE QUE ELLO SEA POR HECHOS AJENOS A SU PROPIA VOLUNTAD. ESA SITUACION DIFIERE EN QUE EL TRABAJADOR SE PONE A DISPOSICION DEL EMPRESARIO Y LE FACULTA PARA QUE DETERMINE CUALES SON LOS SERVICIOS QUE VA A PRESTAR, ORDENANDO Y DIRIGIENDO ESTOS. NO CABE ESTABLECER EN FORMA ABSOLUTA EL PRINCIPIO DE LA OBLIGACION DE PAGAR EL SALARIO AUNQUE EL SERVICIO NO SE HUBIERE PRESTADO POR RAZONES NO IMPUTABLES AL TRABAJADOR. SE INTENTA SUPERAR ASI EL CRITERIO DE QUE EL SALARIO ES LA CONTRAPRESTACION DEL TRABAJO; Y, NO HABIENDO TRABAJO, NO HAY POR LO TANTO SALARIO.19

19DE FERRARI, Doce conferencias sobre el Proyecto de Código, en rev. de "Derecho Laboral", Tomo II, pág. 26, Montevideo 1961.

ACTUALMENTE EL TRABAJADOR PUEDE PRESENTARSE A SU TRABAJO Y SI EL PATRON NO LE ORDENA QUE DESEMPEÑE DETERMINADA ACTIVIDAD, PUEDE ESTAR INACTIVO Y SE CONSIDERA QUE ESTA CUMPLIENDO CON SU JORNADA DE TRABAJO AL MANTENERSE A DISPOSICION DEL PATRON PARA PRESTAR SU TRABAJO.

HAY UN BENEFICIO RECIPROCO EN ESTE TRUEQUE QUE LAS PARTES REALIZAN: TRABAJO POR SALARIO. LAS PARTES, EN EL CONTRATO DE TRABAJO, TRATAN DE OBTENER BENEFICIOS MATERIALES. ES REQUISITO INELUDIBLE EL DE QUE TODO TRABAJO DEBE SER REMUNERADO. AHORA BIEN, EL HECHO DE QUE EL TRABAJO SEA REMUNERADO SIGNIFICA TAMBIEN QUE DEBE EXISTIR CIERTA EQUIVALENCIA ENTRE AMBAS PRESTACIONES.

PARA ESTABLECER EL MONTO DE LOS SALARIOS EN ALGUNOS PAISES ES FRECUENTE QUE EL PATRON Y LOS TRABAJADORES DE CADA EMPRESA LO ACUERDEN CONJUNTAMENTE. EN OTROS, LOS SALARIOS ESTAN REGLAMENTADOS POR CONTRATOS COLECTIVOS QUE SE APLICAN A TODA UNA INDUSTRIA. EN PAISES CON ECONOMIAS MUY PLANIFICADAS, LAS AUTORIDADES CENTRALES FIJAN LA SUMA TOTAL DISPONIBLE PARA SALARIOS CON ARREGLO AL PROGRAMA ECONOMICO NACIONAL; SE ASIGNAN SUMAS DETERMINADAS A CADA SECTOR INDUSTRIAL Y A CADA

EMPRESA, Y LOS DIRECTORES O ADMINISTRADORES DE LAS EMPRESAS ARREGLAN LOS DETALLES RELATIVOS A LA REMUNERACION DE LAS DIFERENTES CATEGORIAS DE TRABAJADORES.²⁰

EN LAS INDUSTRIAS URBANAS DE LOS PAISES EN VIAS DE DESARROLLO Y EN LOS PAISES DESARROLLADOS, LA TOTALIDAD O LA GRAN MAYORIA DE LOS SALARIOS SE PAGAN EN EFECTIVO, Y LOS TRABAJADORES PUEDEN COMPRAR SU COMIDA Y OTROS ARTICULOS DE PRIMERA NECESIDAD A LOS PRECIOS CORRIENTES A LOS TENDEROS, QUE COMPITEN POR GANARSE LA CLIENTELA. ADEMAS LOS TRABAJADORES PUEDEN CAMBIAR DE EMPLEO A VOLUNTAD, DANDO AL EMPLEADOR EL PREAVISO USUAL, PUEDEN HACER ESTO SI LES ES POSIBLE OBTENER UN SALARIO SUPERIOR DE OTRO PATRON, SI NO LES GUSTAN SUS CONDICIONES DE TRABAJO O POR SI POR CUALQUIER OTRA RAZON QUIEREN CAMBIAR DE INDUSTRIA O EMPRESA.

LOS PATRONES PUEDEN DESPEDIR A LOS TRABAJADORES INEFICACES O REDUCIR EL NUMERO DE TRABAJADORES QUE EMPLEAN CUANDO LA ACTIVIDAD DECRECE, AUNQUE EL DESPIDO DE TRABAJADORES ESTA CADA VEZ MAS SUJETO A CONDICIONES COMO LA INDEMNIZACION O EL PAGO.

²⁰ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Los Salarios,
Imprenta Kundig, Ginebra (Suiza).

2.2 CARACTERISTICAS DEL SALARIO

SE PUEDEN NOMBRAR COMO CARACTERISTICAS DEL SALARIO LAS SIGUIENTES:

a) REMUNERADOR,

EL LIC. BRICEÑO RUIZ DICE QUE DEBE INTERPRETARSE POR SALARIO REMUNERADOR EL QUE TOMA EN CUENTA LA JORNADA Y LA CAPACIDAD DEL TRABAJADOR. ES UNA ESPECIE DEL SALARIO JUSTO. ES LO QUE CORRESPONDE GANAR EL TRABAJADOR, FUNDADO EN SU PREPARACION, APTITUD PARA EL TRABAJO, DISPOSICIONES, LEALTAD EN SU DESEMPEÑO, TIEMPO EMPLEADO, ESFUERZO, ETC. 21

DEBE ENTENDERSE COMO REMUNERADOR AQUEL SALARIO QUE ES PROPORCIONAL A LA CALIDAD Y AL TIEMPO DE LA JORNADA DE TRABAJO, ASIMISMO NINGUN TRABAJADOR PUEDE RECIBIR UN SALARIO INFERIOR AL MINIMO, GENERAL O ESPECIAL SEGUN SEA EL CASO, SIEMPRE Y CUANDO TRABAJE LA JORNADA MAXIMA CORRESPONDIENTE, TAL Y COMO LO INDICA EL ARTICULO 85 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

POR SU PARTE EL ART.5 DE LA MISMA LEY, EN SU FRACCION VI, ESTABLECE QUE : "LAS DISPOSICIONES DE ESTA LEY SON DE ORDEN PUBLICO, POR LO QUE NO PRODUCIRA

21 BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Edit. Harla, Pág. 404, México 1985.

EFFECTO LEGAL NI IMPEDIMENTO AL GOCE DE LOS DERECHOS, SEA ESCRITA O VERBAL, LA ESTIPULACION QUE ESTABLEZCA":
FRACCION VI.- UN SALARIO QUE NO SEA REMUNERADOR A JUICIO DE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Y EN BASE AL ART. 56 DEL MISMO ORDENAMIENTO, LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEBEN SER PROPORCIONADAS A LA IMPORTANCIA DE LOS SERVICIOS, EN NINGUN CASO PODRAN SER INFERIORES A LAS FIJADAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y UNA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO FUNDAMENTAL ES EL SALARIO MISMO, POR LO TANTO DEBE SER RESPETADO BAJO ESOS TERMINOS. DE LO ANTERIOR SE DESPRENDE EL DERECHO QUE TIENE EL TRABAJADOR, PARA SOLICITAR DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, LA MODIFICACION DEL SALARIO CUANDO NO SEA REMUNERADOR TAL Y COMO SE ESTABLECE EN EL ART. 123 CONSTITUCIONAL EN SU APARTADO A, FRACCION XXVII: "SERAN CONDICIONES NULAS Y NO OBLIGARAN A LOS CONTRATANTES AUNQUE SE EXPRESEN EN EL CONTRATO : b) LAS QUE FIJEN UN SALARIO QUE NO SEA REMUNERADOR A JUICIO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE".

B) EQUIVALENTE AL MINIMO

EL SALARIO MINIMO QUE DEBE DISFRUTAR EL TRABAJADOR SERA EL QUE SE ESTIME SUFICIENTE, ATENDIENDO LAS CONDICIONES DE CADA REGION, PARA

SATISFACER LAS NECESIDADES DE LA VIDA DE TAL GENTE, SU EDUCACION Y SUS PLACERES HONESTOS.

DE ACUERDO CON LO DISPUESTO EN EL ART. 85 DE LA LEY CITADA, EL SALARIO NO PUEDE CONVENIRSE EN UNA CANTIDAD QUE SEA MENOR O INFERIOR AL MINIMO YA GENERAL O ESPECIAL SEGUN CORRESPONDA. TAMBIEN CABE AGREGAR LO EXPUESTO EN EL NUMERAL 86 DE LA MISMA LEY, Y COMO CARACTERISTICA DE EQUIVALENTE, AL DECIR QUE: "A TRABAJO IGUAL, DESEMPEÑO EN PUESTO, JORNADA Y CONDICIONES DE EFICIENCIA TAMBIEN IGUALES, DEBE DE CORRESPONDER SALARIO IGUAL".

SIN EMBARGO LA DOCTRINA SE ENCUENTRA DIVIDIDA EN CUANTO A LA CONVENIENCIA DE ESTABLECER SALARIOS MINIMOS.

LOS INCONVENIENTES DE UNA LEGISLACION SOBRE SALARIOS MINIMOS CABE RESUMIRLOS ASI:

a) DEBE REGIR LA OFERTA Y LA DEMANDA Y, POR TANTO, ESTABLECERSE LOS SALARIOS SIN INTERVENCION ALGUNA DEL LEGISLADOR; b) EL SALARIO MINIMO IMPIDE LA LIBRE COMPETENCIA ENTRE PRODUCTORES Y PROVOCA SERIAS PERTURBACIONES ECONOMICAS AL NO TENER EN CUENTA LA RELACION RENDIMIENTO-PRODUCCION; c) ATACA A LA PRODUCCION EN LA EMPRESA DESDE EL MOMENTO EN QUE

ASEGURA AL TRABAJADOR UN INGRESO SIN TOMAR EN CUENTA CUAL ES SU PRODUCTIVIDAD; d) EL SALARIO MINIMO SE CONVIERTE BIEN RAPIDO EN SALARIO MAXIMO, E IGUALA A TODOS LOS TRABAJADORES EN UN MISMO NIVEL, CON DESPRECIO ASI DE LAS PROPIAS CONDICIONES LABORALES, LA CAPACIDAD Y EL RENDIMIENTO INDIVIDUAL; e) NO CONTEMPLA LAS NECESIDADES DEL TRABAJADOR, PORQUE ESTAS VARIAN CON MUCHA MAYOR RAPIDEZ QUE LAS TASAS PARA EL SALARIO MINIMO; f) SE PROVOCA INMEDIATAMENTE UN INCREMENTO EN LOS COSTOS, QUE TERMINA POR HACER IRRISORIA LA VENTAJA QUE PRETENDIA LOGRARSE CON SU FIJACION; g) SI EL SALARIO MINIMO ES INFERIOR A LO QUE CONSTITUYE LA TASA CORRIENTE DE LOS SALARIOS, CARECE DE OBJETO; Y, SI POR EL CONTRARIO, ES SUPERIOR A LO NORMAL, LA APLICACION DEL MISMO PROVOCARIA LA RUINA DEL EMPRESARIO.

FRENTE A LOS EXPRESADOS INCONVENIENTES, SE ADUCEN LAS VENTAJAS QUE REPORTA LA FIJACION DE SALARIOS MINIMOS: a) AUMENTA EL NIVEL INTELECTUAL Y MORAL DE LOS TRABAJADORES, Y EL PODER ADQUISITIVO DE LOS MISMOS, CON LO CUAL RESULTAN BENEFICIADOS, EN DEFINITIVA, LOS PROPIOS EMPRESARIOS; b) UN SALARIO INFERIOR AL NECESARIO PARA SUBSISTIR PROVOCA CONFLICTOS Y MALESTAR EN LA CLASE TRABAJADORA Y, COMO CONSECUENCIA, UNA AMPLIA SITUACION DE INESTABILIDAD; c) PONE EN UN MISMO PLANO DE IGUALDAD A TODOS LOS

EMPRESARIOS Y OBLIGA A ESTOS A PERFECCIONAR SUS METODOS DE TRABAJO Y A UTILIZAR SISTEMAS TECNICOS, A FIN DE OBTENER LAS POSIBILIDADES PARA ABONAR ESA RETRIBUCION MINIMA; d) PROTEGE EL NUCLEO FAMILIAR Y A TODA LA SOCIEDAD, Y EVITA LA INJUSTICIA QUE SIGNIFICA ABONAR UNA RETRIBUCION INSUFICIENTE; e) SE JUSTIFICA, ADEMAS, POR EL INTERVENCIONISMO ESTATAL, QUE NO PUEDE PERMANECER INDIFERENTE ANTE LA SITUACION DE HECHO QUE DERIVA DE RETRIBUCIONES INFERIORES A AQUELLAS QUE CORRESPONDEN A LA PRODUCCION QUE EL TRABAJADOR REALIZA EN BENEFICIO DE LA EMPRESA.²²

C) SUFICIENTE ESTA CARACTERISTICA DEL SALARIO ESTA CONTENIDA EN EL ART. 3 DE LA LEY MULTICITADA, CUANDO DISPONE QUE "...EL TRABAJO ES UN DERECHO Y DEBER SOCIAL, QUE EXIGE RESPETO PARA LA LIBERTAD Y DIGNIDAD DE QUIEN LO PRESTA Y DEBE EFECTUARSE EN CONDICIONES QUE ASEGUREN LA VIDA, LA SALUD Y UN NIVEL ECONOMICO DECOROSO PARA EL TRABAJADOR Y SU FAMILIA".

SIN EMBARGO, ESTA CARACTERISTICA NO QUEDA BIEN CLARA EN VIRTUD DE QUE EL SALARIO QUE RECIBE UN TRABAJADOR REALMENTE NO CUBRE EN MUCHAS OCASIONES NI LAS NECESIDADES PRIMORDIALES DEL TRABAJADOR Y DE SU FAMILIA.

²² Ob. cit, pág. 284.

D) DETERMINABLE O DETERMINADO, ESTA CARACTERISTICA CONSISTE EN QUE EL TRABAJADOR DEBE CONOCER EL MONTO DE SU SALARIO DESDE UN PRINCIPIO, ESTIPULANDOSE LAS BASES SOBRE LAS CUALES SE DETERMINARA EL MISMO O SU CALCULO, ADEMAS DICHA DETERMINACION NO DEBE ESTAR SUJETA SOLAMENTE A LO QUE DISPONGA EL PATRON.

ASI TENEMOS QUE EL ART. 25 DE LA LEY ANTES COMENTADA ESTABLECE : "EL ESCRITO EN QUE CONSTEN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEBERA CONTENER: FRACCION VI.- LA FORMA Y EL MONTO DEL SALARIO....".

LA DETERMINACION PUEDE SER PRECISA, AQUI TENEMOS EL SALARIO POR TIEMPO DETERMINADO; O VARIABLE, NOS ENCONTRAMOS ENTONCES CON EL SALARIO POR UNIDAD DE OBRA O A DESTAJO, POR COMISION, ETC.

ADEMAS DEL ARTICULO TRANSCRITO, DE LA MISMA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TENEMOS LOS SIGUIENTES: ART. 82.- "SALARIO ES LA RETRIBUCION QUE DEBE PAGAR EL PATRON AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO", Y ART.83.-"EL SALARIO PUEDE FIJARSE POR UNIDAD DE OBRA, POR COMISION, A PRECIO ALZADO O DE CUALQUIER OTRA MANERA".

E) DEBE CUBRIRSE PERIODICAMENTE, EN BASE A

DISPOSICIONES LEGALES CONCRETAS EL PAGO DEL SALARIO DEBE CUBRIRSE EN DETERMINADO PLAZO, ESTO ES, A LOS OBREROS, SEGUN LO INDICADO EN EL ARTICULO 5 EN SU FRACCION VII DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SE LES DEBE CUBRIR EL SALARIO SEMANALMENTE Y A LOS DEMAS TRABAJADORES CADA QUINCE DIAS, TAL Y COMO LO ESTABLECE EL ART. 88 DEL ORDENAMIENTO MULTICITADO CUANDO SEÑALA QUE LOS PLAZOS PARA EL PAGO DEL SALARIO NUNCA PODRAN SER MAYORES DE UNA SEMANA PARA LAS PERSONAS QUE DESEMPEÑEN UN TRABAJO MATERIAL Y QUINCE DIAS PARA LOS DEMAS TRABAJADORES.

AL ESTABLECER LEGALMENTE LA EPOCA EN QUE DEBE EFECTUARSE EL PAGO DEL SALARIO SE TRATA DE PROTEGER AL TRABAJADOR; LO CUAL SE JUSTIFICA POR LA CIRCUNSTANCIA DE QUE NO SOLO ES NECESARIO FIJAR LA FECHA EN QUE EL EMPRESARIO O PATRONO DARA CUMPLIMIENTO A SU OBLIGACION DE RETRIBUIR AL TRABAJADOR, SINO POR LA CONVENIENCIA DE ESTABLECER PLAZOS PARA QUE EL TRABAJADOR PUEDA EFECTUAR SU PROPIA ECONOMIA HOGAREÑA A LA PERCEPCION REMUNERATORIA.

ES COSTUMBRE ABONAR LOS SUELDOS POR SEMANAS, QUINCENAS O POR MESES. EN CUALQUIERA DE ESAS SITUACIONES, LA REGULARIDAD EN EL PAGO DEL PAGO DEL

SALARIO ES CONDICION QUE PARECE IMPLICITA Y ESENCIAL EN TODO CONTRATO DE TRABAJO; ADEMAS, LA MISMA SE HALLA ESTABLECIDA POR EL LEGISLADOR EN FORMA TERMINANTE.

AL ESTABLECER LEGALMENTE LA EPOCA EN QUE DEBE EFECTUARSE EL PAGO DEL SALARIO SE TRATA DE PROTEGER AL TRABAJADOR; LO CUAL SE JUSTIFICA POR LA CIRCUNSTANCIA DE QUE NO SOLO ES NECESARIO FIJAR LA FECHA EN QUE EL EMPRESARIO O PATRONO DARA CUMPLIMIENTO A SU OBLIGACION DE RETRIBUIR AL TRABAJADOR, SINO POR LA CONVENIENCIA DE ESTABLECER PLAZOS PARA QUE EL TRABAJADOR PUEDA ADECUAR SU PROPIA ECONOMIA HOGAREÑA A LA PERCEPCION REMUNERATORIA.

CUALQUIERA QUE SEA LA EPOCA DE PAGO, LA REGULARIDAD EN EL PAGO DEL SALARIO ES CONDICION QUE PARECE IMPLICITA Y ESENCIAL EN TODO CONTRATO DE TRABAJO; ADEMAS, LA MISMA SE ENCUENTRA ESTABLECIDA POR EL LEGISLADOR EN FORMA TERMINANTE.

SI EL DIA DE PAGO COINCIDIERA CON UN DIA EN QUE NO DESARROLLA ACTIVIDAD LA EMPLEADORA, POR TRATARSE DE DIAS NO LABORABLES, EL PAGO SE EFECTUARA EL DIA HABIL INMEDIATO POSTERIOR, DENTRO DE LAS HORAS PREFIJADAS.

SIN EMBARGO, CABE LA POSIBILIDAD DE QUE EL SALARIO SE PAGUE MENSUALMENTE COMO EL TRABAJO A COMISION, DONDE SE TOMA EN CONSIDERACION EL PAGO QUE REALICEN LOS CLIENTES, TAL Y COMO LO CONTEMPLA EL NUMERAL 286 DE LA LEY MENCIONADA.

F) EL SALARIO EN EFECTIVO DEBE PAGARSE EN MONEDA DE CURSO LEGAL, LOS ARTICULOS 101 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y 123 CONSTITUCIONAL EN SU APARTADO A FRACCION V, EXPRESAN QUE " EL SALARIO EN EFECTIVO DEBERA PAGARSE PRECISAMENTE EN MONEDA DE CURSO LEGAL, NO SIENDO PERMITIDO HACERLO EN MERCANCIAS, VALES Y FICHAS O CUALQUIER OTRO SIGNO REPRESENTATIVO CON QUE SE PRETENDA SUSTITUIR LA MONEDA". EL PRECEPTO CONSTITUCIONAL LO QUE TAMBIEN PRETENDE, ES QUE LOS PATRONES NO UTILICEN LAS TIENDAS DE RAYA.

AL ESTABLECER EL LEGISLADOR QUE EL SALARIO DEBE ABONARSE EN MONEDA DE CURSO LEGAL PROHIBE IMPLICITAMENTE EL QUE SE HAGA EL PAGO CON MERCADERIA, VALES, FICHAS U OTROS SIGNOS REPRESENTATIVOS CON QUE PRETENDA SUBSTITUIR LA MONEDA, LO QUE SIGNIFICA LA EXCLUSION DE OTROS MEDIOS DE PAGO.

SI SE HALLA ESTABLECIDO QUE EL PAGO DEBE EFECTUARSE EN DINERO, EN MONEDA DE CURSO LEGAL

APARECE CIERTO QUE LA OBLIGACION CONTRAIDA POR EL EMPRESARIO NO PUEDE FIJARSE DE OTRA MANERA QUE LA FORMA FIJADA POR LA LEY. SI EL PAGO SE EFECTUARA CON VALES O FICHAS, O CON CUALQUIER OTRO SIGNO DISTINTO DE LA MONEDA DE CURSO LEGAL, ESE PAGO NO PODRIA CONSIDERARSE VALIDO; Y EL PATRONO NO QUEDARIA, POR TANTO, LIBERADO DE SU OBLIGACION DE RETRIBUIR EL TRABAJO PRESTADO.

ASI, CUANDO SE HABLA DE PAGO EN MONEDA NACIONAL, O PAGO EN DINERO, NO SE TRATA DE QUE LA RETRIBUCION SEA PAGADA EN ESPECIES.

EL PROFESOR NESTOR DE BUEN SE PREGUNTA SI PUEDE PAGARSE EL SALARIO EN MONEDA EXTRANJERA Y SI PUEDE CUBRIRSE MEDIANTE CHEQUES, NO CONOCE NINGUN CRITERIO JURISPRUDENCIAL AL RESPECTO, PERO EN CUANTO A LO PRIMERO NADA IMPIDE HACERLO ASI, SI FUE PREVIAMENTE CONVENIDO.

EL PAGO MEDIANTE CHEQUE PARECE NO ENCUADRAR EN LA PROHIBICION CONTENIDA EN EL ART. 101, PERO EN SU CONCEPTO LOS TRABAJADORES PUEDEN LICITAMENTE RECHAZAR ESA FORMA DE PAGO.

A NUESTRO PARECER, TAL VEZ PAGAR MEDIANTE

CHEQUES ES UNA FORMA DE PROTEGER O DE FACILITARLE AL TRABAJADOR UN MEJOR MANEJO DE SU SALARIO, POR LO QUE ESTAMOS DE ACUERDO CON EL PROFESOR NESTOR DE BUEN, RESPECTO A LA NO PROHIBICION DE PAGAR MEDIANTE CHEQUES.

ESTA MODALIDAD DEL PAGO CON CHEQUE NO SEDUCE A LOS TRABAJADORES, POR IMPONERLES UNA GESTION BANCARIA, QUE REPRESENTA UNA PERDIDA DE TIEMPO. SIN EMBARGO, OFRECE ALGUNAS VENTAJAS, COMO LA DE PODER VERIFICAR EL IMPORTE, FAVORECER EL AHORRO DE ALGUNA PARTE Y EVITAR LOS CONSTANTES ROBOS DE QUE A VECES SON VICTIMAS LOS TRABAJADORES EN LOS DIAS DE COBRO Y EN LOS MEDIOS DE TRANSPORTE PUBLICO. POR PARTE DE LAS GRANDES EMPRESAS, AL CONTRARIO, EXISTE INCLINACION A ABONAR LOS SALARIOS PARA EVITARSE, EN ESPECIAL CUANDO SON POR QUINCENAS O MENSUALES, EL MANIPULEO DE ENORMES SUMAS DE DINERO ENTRE LOS BANCOS Y LOS ESTABLECIMIENTOS Y LA BREVE CUSTODIA DE ESTE, QUE ORIGINA, CON CRECIENTE FRECUENCIA, ASALTOS Y GRAVES DELITOS CONTRA LAS PERSONAS Y LA PROPIEDAD.

ENTENDEMOS QUE EL PAGO CON CHEQUE DEBE ADMITIRSE SIEMPRE QUE LA SUMA SEA MAYOR DE UN IMPORTE MINIMO QUE DEBE FIJARSE. PODRIA AFIRMARSE QUE EL CHEQUE CONSTITUIRIA, EN REALIDAD, UNA PROMESA DE PAGO

Y NO UN PAGO; SIN EMBARGO, SE TRATA DE UN MEDIO DE PAGO GENERALIZADO, QUE EL USO HA VENIDO ADMITIENDO.

SE ARGUYE SOBRE ESTA FORMA DE PAGO, QUE EL TRABAJADOR DEBE RECIBIR SU RETRIBUCION EN EL LUGAR DE TRABAJO Y DURANTE EL HORARIO DE ESTE; Y QUE POR LO TANTO, SI TIENE QUE DESPLAZARSE PARA PERCIBIR EL IMPORTE DE SU RETRIBUCION AL LOCAL DE LA ENTIDAD BANCARIA, RESULTA PERJUDICADO EN SUS INTERESES, YA QUE SE OBLIGA A REALIZAR UNA PRESTACION SUPERIOR A AQUELLA QUE HA SIDO ESTIPULADA. PERO NO ES MENOS CIERTO QUE EL PAGO CON CHEQUE PUEDE SER VENTAJOSO PARA EL TRABAJADOR, SI TIENE CUENTA CORRIENTE; E IMPIDE POR OTRA PARTE QUE PUEDA SER DEFRAUDADO EN CUANTO A SU IMPORTE. ESTO ES, QUE EN LA PREMURA DE LOS PAGOS CON MONEDAS O EFECTIVO PUEDA HABER DIFERENCIAS EN SU CONTRA, QUE NO CABE COMPROBAR SINO DESPUES DE HABER RECIBIDO LA RETRIBUCION. CUANDO SE TRATA DE GRANDES EMPRESAS, EN LAS QUE SE MANEJAN EXTRAORDINARIOS CAPITALES PARA SALARIOS DE LOS TRABAJADORES, ESTA FORMA DE RETRIBUIR ESTA NO SOLO DE ACUERDO CON NECESIDADES DE CARACTER TECNICO, SINO TAMBIEN CON LAS POSIBILIDADES ECONOMICAS DEL TRABAJADOR.

G) EL SALARIO EN ESPECIE DEBE SER APROPIADO Y

PROPORCIONAL AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO, LA BASE LEGAL DE ESTA CARACTERISTICA LA ENCONTRAMOS EN EL ART. 102 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE ESTABLECE LO SIGUIENTE : "LAS PRESTACIONES EN ESPECIE DEBERAN SER APROPIADAS AL USO PERSONAL DEL TRABAJADOR Y DE SU FAMILIA Y RAZONABLEMENTE PROPORCIONADAS AL MONTO DEL SALARIO QUE SE PAGUE EN EFECTIVO".

PODEMOS COMENTAR QUE ES OBVIO EL QUE DEBA EXISTIR UNA PROPORCIONALIDAD ENTRE EL SALARIO EN ESPECIE Y EN EFECTIVO, DADO QUE EL TRABAJADOR TIENE OTRAS NECESIDADES QUE CUBRIR Y QUE SOLAMENTE LAS PUEDE LLEVAR A CABO MEDIANTE EL PAGO EN EFECTIVO, ES DECIR, EL SOLO SALARIO EN ESPECIE LE LIMITARIA A CUMPLIR OTRAS OBLIGACIONES YA QUE ESE SALARIO SE PRESENTA PRECISAMENTE EN PRODUCTOS YA DEFINIDOS QUE SIRVEN PARA CUMPLIR SOBRE TODO LO QUE SE REFIERE A ALIMENTOS O ARTICULOS PROPIOS PARA EL TRABAJADOR MISMO, O SU FAMILIA.

2.3.- PRIVILEGIOS Y NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO

EL CAPITULO VII, DEL TITULO TERCERO DE LA LEY SE DENOMINA NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO. A TRAVES DE ESTE CAPITULO EL LEGISLADOR

RECOGE PRINCIPIOS QUE ARROJAN ALGUNA LUZ EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES, EN EL TEMA DE LOS SALARIOS.

HA SIDO UNA PREOCUPACION CONTINUA Y CONSTANTE LA DE PROTEGER AL TRABAJADOR, ELEVAR SU NIVEL DE VIDA, Y DEFENDER SU SALARIO ES LA FORMA MAS ADECUADA DE PROTEGERLO Y DIGNIFICARLO.

CON OBJETO DE PROTEGER EFICAZMENTE A LOS TRABAJADORES, HAN SIDO DICTADAS DISPOSICIONES RELACIONADAS CON EL REGIMEN JURIDICO DEL SALARIO. LAS NORMAS QUE PROTEGEN EL SALARIO EN GENERAL SE PUEDEN CLASIFICAR DE LA SIGUIENTE MANERA:

- 1.- CONTRA EL PATRON.
- 2.- CONTRA ACREEDORES DEL TRABAJADOR.
- 3.- CONTRA ACREEDORES DEL PATRON.
- 4.- EN LA DEFENSA DE LA FAMILIA.

1.- CONTRA EL PATRON.

a) SISTEMA DEL TRUEQUE Y TIENDA DE RAYA PROHIBIDA
SE LLAMA SISTEMA DEL TRUEQUE AL CONJUNTO DE MEDIDAS IMPLANTADAS POR EL PATRON, QUE RECONOCE COMO BASE DAR, EN LUGAR DE DINERO, CUALESQUIERA OTROS ARTICULOS, PRESTACIONES O SERVICIOS EN PAGO DEL SALARIO. 23

EL SALARIO DEBERA PAGARSE PRECISAMENTE EN MONEDA DE CURSO LEGAL, NO SIENDO PERMITIDO HACERLO EFECTIVO CON MERCANCIAS, NI CON VALES, FICHAS O CUALQUIER OTRO SIGNO REPRESENTATIVO CON QUE SE PRETENDA SUSTITUIR LA MONEDA (ART. 123 A, FRAC. X CONSTITUCION).

LAS TIENDAS DE RAYA FUERON UN EFICAZ INSTRUMENTO DE EXPLOTACION. ADEMAS DE QUE LOS SALARIOS ERAN ERAN, COMO LO SON AUN, BAJOS, SE LOGRABA DISMINUIRLOS TODAVIA MAS POR MEDIO DE LA TIENDA PROPIEDAD DEL PATRON.

b) LUGAR DE PAGO

EL LUGAR DEL PAGO DEL SALARIO ES EL LUGAR DE PRESTACION DE SERVICIOS. PATRON Y TRABAJADOR PUEDEN, SIN EMBARGO, FIJAR UN LUGAR DIVERSO, SIEMPRE Y CUANDO NO SEA UNA UNA CANTINA, UNA TIENDA O UN CENTRO DE VICIO. SIEMPRE Y CUANDO NO SEAN TRABAJADORES QUE PRESTEN SUS SERVICIOS EN ESOS ESTABLECIMIENTOS.

SON CONDICIONES NULAS Y NO OBLIGAN A LOS CONTRAYENTES, AUNQUE SE EXPRESEN EN EL CONTRATO LAS QUE SEÑALEN UN LUGAR DE RECREO, FONDA, CAFE, TABERNA, CANTINA O TIENDA PARA EFECTUAR EL PAGO DE LOS SALARIOS, SIEMPRE Y CUANDO NO SE TRATE DE

TRABAJADORES DE ESOS ESTABLECIMIENTOS. (ART. 123 FRAC. XXVII, inciso e).

AL DETERMINAR EL LEGISLADOR EL LUGAR DONDE DEBE SER PAGADO EL SALARIO, TRATA DE EVITAR NO SOLAMENTE EL TRASLADO DEL TRABAJADOR, CON UNA PERDIDA DE TIEMPO QUE NORMALMENTE NO SE LE DEBERIA COMPUTAR DENTRO DE SU HORARIO LABORAL, SINO IMPEDIR EL PAGO EN LOCALES INADECUADOS.

ESTA PROHIBICION ES INNECESARIA, YA QUE EL SALARIO DEBE ABONARSE EN EL LUGAR DE LA PRESTACION DE SERVICIO Y DENTRO DEL HORARIO DE TRABAJO, CAUSA POR LA CUAL EL PAGO HECHO EN LUGAR DISTINTO Y EN HORARIO DIFERENTE ESTA PROHIBIDO POR LA LEY.

c).- PROHIBICION DE MULTAS

SON CONDICIONES NULAS Y NO OBLIGAN A LOS CONTRAYENTES, AUNQUE SE EXPRESAN EN EL CONTRATO, LAS QUE PERMITAN RETENER EL SALARIO EN CONCEPTO DE MULTA (art. 123-A, FRAC. XXVII, f) CONSTITUCION).

d).- DESCUENTOS Y SUS EXCEPCIONES

EL SALARIO MINIMO QUEDARA EXCEPTUADO DE EMBARGO, COMPENSACIONES O DESCUENTOS (art. 123-A, frac.

VIII).

LOS DESCUENTOS EN LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES ESTAN PROHIBIDOS, SALVO EN LOS CASOS SIGUIENTES:

I.- PENSIONES ALIMENTICIAS DECRETADAS POR LA AUTORIDAD COMPETENTE EN FAVOR DE LAS PERSONAS MENCIONADAS EN EL ART. 110, FRAC. V DE LA L.F.T.

II.- PAGO DE RENTAS A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 151. ESTE DESCUENTO NO PODRA EXCEDER DEL 10% DEL SALARIO.

III.- PAGO DE ABONOS PARA CUBRIR PRESTAMOS PROVENIENTES DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES, DESTINADOS A LA ADQUISICION, CONSTRUCCION, MEJORAS ETC. DE CASAS-HABITACION O AL PAGO DE PASIVOS ADQUIRIDOS POR ESOS CONCEPTOS.

IV.- PAGO DE ABONOS PARA CUBRIR CREDITOS OTORGADOS O GARANTIZADOS POR EL FONDO A QUE SE REFIERE EL ART. 103-BIS DE ESTA LEY.

2.- CONTRA ACREEDORES DEL TRABAJADOR

a) OBLIGACION DE PAGAR DIRECTAMENTE AL TRABAJADOR.
EL SALARIO SE PAGARA DIRECTAMENTE AL TRABAJADOR, SOLO

EN LOS CASOS EN QUE ESTE IMPOSIBILITADO PARA EFECTUAR PERSONALMENTE EL COBRO, EL PAGO SE HARA A QUIEN SE DESIGNE COMO APODERADO MEDIANTE CARTA PODER SUSCRITA POR DOS TESTIGOS.

EL PAGO HECHO EN CONTRAVENCION A LO DISPUESTO EN EL PARRAFO ANTERIOR NO LIBERA DE RESPONSABILIDAD AL PATRON (ART. 100 L.F.T.)

b) NULIDAD DE CESION DE LOS SALARIOS

ES NULA LA RENUNCIA QUE LOS TRABAJADORES HAGAN DE LOS SALARIOS DEVENGADOS, DE LAS INDEMNIZACIONES Y DEMAS PRESTACIONES QUE DERIVEN DE LOS SERVICIOS PRESTADOS, CUALQUIERA QUE SEA LA FORMA O DENOMINACION QUE SE LE DE. ES NULA LA CESION DE LOS SALARIOS EN FAVOR DEL PATRON O DE TERCERAS PERSONAS, CUALQUIERA QUE SEA LA DENOMINACION O FORMA QUE SE LE DE (ART. 104 L.F.T.).

3.- CONTRA ACREEDORES DEL PATRON

a) PREFERENCIA ABSOLUTA

LOS CREDITOS EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES POR SALARIOS O SUELDOS DEVENGADOS EN EL ULTIMO AÑO, Y POR INDEMNIZACIONES TENDRAN PREFERENCIA SOBRE CUALESQUIERA OTRAS EN CASO DE CONCURSO O QUIEBRA (ART. 123-A, FRAC. XXIII, CONSTITUCION), LOS SALARIOS DEVENGADOS EN EL ULTIMO AÑO Y LAS INDEMNIZACIONES

DEBIDAS A LOS TRABAJADORES SON PREFERENTES SOBRE CUALQUIER OTRO CREDITO, INCLUIDOS LOS QUE DISFRUTEN DE GARANTIA REAL, LOS FISCALES Y LOS A FAVOR DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, SOBRE TODOS LOS BIENES DEL PATRON (ART. 113 L.F.T.)

4.- DEFENSA DE LA FAMILIA

a) CANCELACION DE DEUDAS DE LOS TRABAJADORES

DE LAS DEUDAS CONTRAIDAS POR LOS TRABAJADORES A FAVOR DE SUS PATRONOS, DE SUS ASOCIADOS, FAMILIARES O DEPENDIENTES, SOLO SERA RESPONSABLE EL MISMO TRABAJADOR, Y EN NINGUN CASO Y POR NINGUN MOTIVO SE PODRAN EXIGIR A LOS MIEMBROS DE SU FAMILIA, NI SERAN EXIGIBLES DICHAS DEUDAS POR LA CANTIDAD EXCEDENTE DEL SUELDO DEL TRABAJADOR EN UN MES (ART. 123-A, FRAC. XXIV).

b) TRANSMISION DE LOS DERECHOS Y ACCIONES DE LOS TRABAJADORES.

LOS BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR TENDRAN DERECHO A PERCIBIR LAS PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES PENDIENTES DE CUBRIRSE, EJERCITAR LAS ACCIONES Y CONTINUAR LOS JUICIOS, SIN NECESIDAD DE JUICIO SUCESORIO.

2.4 EL SALARIO INTEGRAL

EL ARTICULO 84 DE LA LEY DE LA MATERIA, HACE

REFERENCIA AL SALARIO INTEGRAL O INTEGRADO, SEÑALANDO LO SIGUIENTE: " EL SALARIO SE INTEGRA CON LOS PAGOS HECHOS EN EFECTIVO POR CUOTA DIARIA, GRATIFICACIONES, PERCEPCIONES, HABITACION, PRIMAS, COMISIONES, PRESTACIONES EN ESPECIE Y CUALQUIER OTRA PRESTACION QUE SE ENTREGUE AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO.

PARA EFECTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES IMPORTANTE DISTINGUIR ENTRE EL SALARIO NOMINAL Y EL INTEGRADO; EL PRIMERO POR EJEMPLO, SIRVE DE BASE PARA CALCULAR PRESTACIONES COMO LA PRIMA DOMINICAL, LA CUAL SE CALCULA, SEGUN EL ART. 71, CON BASE EN EL SALARIO DE LOS DIAS ORDINARIOS DE TRABAJO, EL SALARIO INTEGRADO SIRVE DE BASE PARA CALCULAR POR EJEMPLO LAS INDEMNIZACIONES TAL COMO LO SEÑALA EL ART. 89 DE LA MISMA LEY.

EN LA PRACTICA SE HAN PRESENTADO MULTIPLES DISCUSIONES EN TORNO A SI DETERMINADAS PRESTACIONES (COMO LA PROPINA) FORMAN PARTE DEL SALARIO INTEGRAL O NO.

ASI PUES, SE CONSIDERA QUE EL SALARIO ESTA INTEGRADO POR TODO LO QUE RECIBE EL TRABAJADOR EN FORMA PERMANENTE Y HABITUAL, QUE DIRECTA E INDIRECTAMENTE IMPLIQUE REMUNERACION O RETRIBUCION

DE SUS SERVICIOS. POR LO TANTO NO SOLO SE ENTIENDE COMO TAL LO QUE PERIODICAMENTE RECIBE, SEA SEMANAL, MENSUALMENTE O POR DECADAS, SINO QUE TODO AQUELLO QUE APARTE DE TENER UN SENTIDO ESTRUCTAMENTE MONETARIO, IMPLIQUE UNA RETRIBUCION DE TRABAJO Y VENGA A SIGNIFICAR UN MEJORAMIENTO EN SUS CONDICIONES DE VIDA.

POR ESO SE ENTIENDE COMO SALARIO NO SOLO LO QUE SE RECIBE EN DINERO, SINO LO QUE SE RECIBE EN ESPECIE, ES DECIR, EN ALOJAMIENTO, EN ALIMENTACION, EN VESTUARIO, O SEAN AQUELLAS VENTAJAS QUE SE ENTREGAN AL TRABAJADOR Y QUE DE NO ENTREGARSE, SERIAN REEMPLAZADAS POR UNA SUMA DE DINERO QUE EQUIVALIERA MAS O MENOS AL COSTO DE ESTOS ELEMENTOS QUE RECIBE PARA UN MEJOR VIVIR.

HAY ALGUNOS CONTRATOS DE TRABAJO EN LOS CUALES, FUERA DE LAS SUMAS QUE PERIODICAMENTE SE ENTREGAN AL TRABAJADOR, TAMBIEN EXISTE UN SISTEMA DE RETRIBUCION MIXTO A TRAVES DE PORCENTAJES DE LA EMPRESA, LAS QUE ASIMISMO SE CONSIDERAN COMO SALARIO.

CAPITULO 3.- TRABAJOS ESPECIALES

3.1 GENERALIDADES

LOS CONTRATOS DE TRABAJO ESPECIALES, AUN REDUCIDOS EN UN AMPLIO CAMPO DE CATEGORIAS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO PRESENTAN NO OBSTANTE, ALGUNOS TRAZOS PARTICULARES QUE MERECE TRATAMIENTO APARTE. SON PARTICULARIDADES, EN LA APLICACION TECNICA DE LA MANO DE OBRA O LA MANERA DE UTILIZAR LOS SERVICIOS PRESTADOS QUE OBLIGAN AL LEGISLADOR A DISCIPLINAR DISTINTAMENTE LAS RELACIONES QUE TRABAN CIERTOS TRABAJADORES.

SE NOTA UNA TENDENCIA EN LA LEGISLACION PARA AMPLIAR UNA VEZ MAS UNA ESPECIALIZACION DE LA DISCIPLINA JURIDICA EN RELACION CON LOS TRABAJOS ESPECIALES NO REGLAMENTADOS, ADEMAS, LA PROPIA LEGISLACION ESPECIFICA SE PRESENTA INCOMPLETA EN SUS ASPECTOS CONCRETOS.²⁴

SE DEPARA UNA GRAN DISPARIDAD DE TRATAMIENTO ENTRE LOS DIVERSOS ORDENAMIENTOS JURIDICOS NO SOLO EN LA FORMA DE REGULAR LAS ACTIVIDADES DE CADA UNA DE ESAS CATEGORIAS, COMO ADEMAS EN EL NUMERO DE LAS QUE SON ABARCADAS POR LA REGLAMENTACION ESPECIAL.

²⁴ GOMES, GOTTSCHALK Y BERMUDEZ, Curso de Derecho del Trabajo, Vol II, Cárdenas Editor, México 1979.

POR SU PARTE EL MAESTRO TRUEBA URBINA, DICE QUE EN LOS TRABAJOS ESPECIALES SE HAN ESTABLECIDO EXCEPCIONES CON RELACION AL PRINCIPIO DE "a trabajo igual salario igual" TOMANDO EN CUENTA LA CATEGORIA.25

PODEMOS CONSIDERAR COMO ESPECIE DE ESE CONTRATO LO RELATIVO A LAS CATEGORIAS DE JORNALISTAS, PROFESORES, MUSICOS, VENDEDORES, VIGILANTES, APRENDICES, ETC. SE DISTINGUEN ALGUNAS VECES POR LA FORMA DE CELEBRACION DEL CONTRATO DE TRABAJO, FORMA DE EJECUCION DE LA PRESTACION, DURACION DEL TRABAJO, NIVEL SALARIAL, OBLIGACIONES Y DEBERES DE LAS PARTES, Y HASTA POR LA FORMA DE EXTENSION DEL CONTRATO, COMO ACONTECE CON LOS ARTISTAS, JUGADORES, ETC.

3.2 TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS.

LAS RELACIONES DE TRABAJO SURGEN PUES, EN FORMA NATURAL Y NECESARIA, PERO SON DE TAL MANERA ESPECIALIZADAS QUE NO ES POSIBLE QUE ESTEN REGULADAS UNICAMENTE POR LAS DISPOSICIONES GENERALES DE LA L.F.T.; EL DESARROLLO DEL TURISMO EN MEXICO HA OBLIGADO A LA EXISTENCIA DE NORMAS LABORALES ESPECIALES Y ASI LA LEY ACTUALMENTE EN VIGOR INCLUYE UN CAPITULO DEDICADO

25 TRUEBA URBINA, Alberto, ob. cit.pág.320.

A LOS TRABAJADORES DE HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS.

EL ARTICULO 344 DE LA L.F.T. SEÑALA QUE LAS DISPOSICIONES DEL CAPITULO SON APLICABLES A LOS TRABAJADORES EN HOTELES, CASAS DE ASISTENCIA, RESTAURANTES, BARES Y ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS. ES DECIR, HACE UN SEÑALAMIENTO UNICAMENTE ENUNCIATIVO Y NO LIMITATIVO.

LA LEY NO HACE ESPECIAL DETERMINACION DE QUIENES SON LOS PATRONES EN ESTA RELACION DE TRABAJO, PERO ES OBVIO QUE SERAN AQUELLAS QUE TENGAN EL MANEJO U OPERACION ECONOMICA DEL NEGOCIO DE QUE SE TRATA.

CUANDO SE TRATA DE NEGOCIOS COMO RESTAURANTES, BARES, CAFES ETC., QUE PUEDEN SER INSTALADOS EN CUALQUIER TIPO DE EDIFICACION, SI ACASO CON ALGUNA ADAPTACION, EN ESOS CASOS ES EL PATRON QUIEN OPERA EL NEGOCIO, PERO NO LE ES SOLIDARIO EN LAS RESPONSABILIDADES EL PROPIETARIO DEL INMUEBLE, EN CASO DE QUE SEA DIFERENTE PERSONA.

EL CAPITULO QUE ESTAMOS COMENTANDO, POR LA ESCASEZ DE DISPOSICIONES QUE CONTIENE PARECE ESTAR DEDICADO A ESTABLECER CONDICIONES SALARIALES. EN

EFFECTO, LOS ARTS. 345, 346, 347 Y 348 DE LA L.F.T., ESTAN DIRIGIDOS A PERCEPCIONES DE LOS TRABAJADORES.

SE SEÑALA QUE ES LA OBLIGACION DE LAS COMISIONES DEL SALARIO FIJAR LOS MINIMOS QUE DEBERAN PERCIBIR LOS TRABAJADORES DE ESTE RAMO; SE CONSIDERA QUE POR SU ESPECIALIZACION, DEBEN PERCIBIR LOS LLAMADOS SALARIOS MINIMOS POR LO MENOS.

DENTRO DE LAS DEFINICIONES DE TRABAJADORES CON DERECHO A SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES SE ENCUENTRAN YA COMPRENDIDOS, RECEPCIONISTAS EN GENERAL, ENCARGADOS DE BODEGA O ALMACEN, CAJEROS DE MAQUINAS REGISTRADORAS, CANTINEROS, PREPARADOR DE BEBIDAS, RECAMARERA EN HOTELES DE PRIMERA Y SEGUNDA CATEGORIA, COCINEROS, FALTAN MUCHOS, NOTABLEMENTE LOS TRABAJADORES DE SERVICIO DE COMEDOR (MESEROS O CAMAREROS, AYUDANTES O GARROTEROS) QUE SON ABUNDANTES.

SIN EMBARGO, COMO EXISTEN ORGANIZACIONES QUE LOS AGRUPAN, A TRAVES DE LA CONTRATACION COLECTIVA SE HA LOGRADO OBTENER SALARIOS ADECUADOS.

EL ART. 348 ESTABLECE QUE LA ALIMENTACION QUE SE PROPORCIONE A LOS TRABAJADORES DEBERA SER SANA,

ABUNDANTE Y NUTRITIVA.

SI CONSIDERAMOS QUE EXISTE UNA OBLIGACION, NO SEÑALADA NI TAMPOCO IMPUESTA EN NINGUN OTRO ARTICULO DE LA LEY, DE QUE A LOS TRABAJADORES DE ESTOS ESTABLECIMIENTOS SE LES PROPORCIONE ALIMENTACION CON CARGO AL PATRON. ESTA ALIMENTACION DEBE CONSTITUIR, PARA LOS EFECTOS DEL SALARIO, UN INCREMENTO DEL MISMO.

NO ESPECIFICA CUANTOS ALIMENTOS DEBE PROPORCIONAR EL PATRON, PERO PARTIENDO DE LA BASE DE QUE UN TRABAJADOR NO PUEDE ESTAR MAS ALLA DE UNA JORNADA LEGAL EN EL ESTABLECIMIENTO, SIN TOMAR ALIMENTOS, CONSIDERAMOS QUE DEBE ENTENDERSE QUE LE PROPORCIONARA EL ALIMENTO QUE CORRESPONDA A LA HORA DE LA JORNADA. COMO EN EL CASO DE LOS DOMESTICOS, LA INTERPRETACION JURISPRUDENCIAL HA SIDO QUE LOS ALIMENTOS (LOS TRES) CONSTITUYEN UN INCREMENTO DEL 25% SOBRE EL SALARIO, ESO DEBERA SERVIR DE BASE PARA ESTABLECER EL AUMENTO EN EL CASO DE ESTOS TRABAJADORES.

PARA TENER DISPOSICIONES Y REGLAMENTOS DE LOS TRABAJOS ESPECIALES EN LA LEY SE TOMARAN EN CUENTA DOS CIRCUNSTANCIAS, PRIMERO LA EXISTENCIA DE ESOS

TRABAJOS ESPECIALES, Y POR OTRO LADO LA SOLICITUD DE LOS TRABAJADORES Y AUN DE LAS EMPRESAS PARA QUE SE INCLUYERAN EN LA LEY LAS NORMAS FUNDAMENTALES SOBRE ESOS TRABAJOS ESPECIALES.

3.3 AMBITO DE APLICACION

EL ART 344 DE LA L.F.T., ESTABLECE LAS DISPOSICIONES DEL CAPITULO ESPECIAL QUE SE APLICAN A LOS TRABAJADORES EN HOTELES, CASAS DE ASISTENCIA, RESTAURANTES, FONDAS, CAFES, BARES, Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS, O "TRABAJADORES DE LA PROPINA" COMO LOS INTITULA EL MAESTRO DE LA CUEVA, YA QUE EL COMUN DENOMINADOR ENTRE ELLOS ES LA PROPINA QUE SUELEN RECIBIR DE LOS CLIENTES DE LOS ESTABLECIMIENTOS EN LOS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS.

LAS PALABRAS "ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS" QUE SE MENCIONAN EN EL ART. 344 DE LA LEY, CREAN SIN DUDA DIVERSOS CUESTIONAMIENTOS EN CUANTO A SU ALCANCE, POR ESO, URBANO FARIAS HERNANDEZ, A QUIEN CITA MARIO DE LA CUEVA, AFIRMA QUE DEBEN CONSIDERARSE COMO TALES " LOS SALONES DE BELLEZA, LAS PELUQUERIAS, LOS CINES Y TEATROS (POR LOS ACOMODADORES) Y EN GENERAL A TODO TRABAJADOR SUBORDINADO QUE LABORE EN UNA EMPRESA QUE PRESTE UN SERVICIO AL PUBLICO Y EN EL QUE RECIBAN

USUALMENTE UNA PROPINA.

3.4 OBLIGACIONES FUNDAMENTALES

COMO HA SIDO COMENTADO ANTERIORMENTE, EL CONTRATO DE TRABAJO ES SIN DUDA UN CONTRATO BILATERAL, YA QUE DEPENDE DE DOS O MAS VOLUNTADES PARA SER CREADO, EN EL SENTIDO DE DETERMINAR LA APARICION SIMULTANEA DE OBLIGACIONES Y DERECHOS RECIPROCOS QUE VAN A CARGAR O FAVORECER A LAS PERSONAS ALCANZADAS POR AQUELLA RELACION.

LA REGLA GENERAL ES QUE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES PROVIENEN, FUNDAMENTALMENTE, DE LOS TERMINOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO CELEBRADO, PERO EN LA ACTUALIDAD EXISTE UNA LEGISLACION QUE TUTELA EL DESARROLLO DEL CONTRATO DE TRABAJO, DE MODO QUE POR ESO ENCONTRAMOS NUMEROSOS DERECHOS Y OBLIGACIONES, DEL TRABAJADOR Y DEL PATRON, CREADOS NO POR EL CONTRATO SINO POR LA PROPIA LEY.

SE CONCEDE AMPLIA LIBERTAD EN LA CELEBRACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL, EXCEPTO EN AQUELLOS QUE SEAN CONTRARIOS A LAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS POR LA LEY Y A LAS DECISIONES DE LAS AUTORIDADES COMPETENTES,

PERO EXISTEN LOS PRECEPTOS LEGALES, DECLARANDO CUALES SON LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES. ASI, POR EJEMPLO, SIEMPRE QUE EL TRABAJADOR QUEDE INCLUIDO EN ALGUNO DE LOS SUPUESTOS ESTABLECIDOS EN LA L.F.T., DONDE SE ENCUENTRAN LAS JUSTAS CAUSAS PARA LA RESCISION DEL CONTRATO POR CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR, EL HABRA DEJADO DE CUMPLIR EL DEBER QUE LE ES EXIGIDO POR LA LEY; EL MISMO CASO SE ENTENDERA PARA LOS PATRONES QUE NO CUMPLAN CON SUS OBLIGACIONES.

POR LO QUE RESPECTA AL TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS, PODEMOS ESTABLECER, ADEMAS DE LAS OBLIGACIONES DE CARACTER GENERAL, OBLIGACIONES DE CARACTER FUNDAMENTALES PARA LOS PATRONES Y PARA LOS TRABAJADORES RESPECTIVAMENTE:

a).- de los patrones

EL PATRÓN TIENE COMO OBLIGACIÓN FUNDAMENTAL, EL REMUNERAR LOS SERVICIOS QUE EL TRABAJADOR LE PRESTA, POR QUE EN OTRAS PALABRAS: "ES EL DEBER DE PAGAR EL SALARIO EN LAS CONDICIONES AJUSTADAS".26

26 RUSSOMANO, VICTOR MOZART, Derecho del Trabajo, 1ª edición, Cárdenas Editor, pág. 162, México D.F., 1982.

b).- de los trabajadores

SI BIEN ES CIERTO QUE EL PATRON DEBE DE PAGAR UN SALARIO AL TRABAJADOR, ESTE ESTA OBLIGADO CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 349 DE LA LEY DE LA MATERIA, A ATENDER "CON ESMERO Y CORTESIA" A LA CLIENTELA DEL ESTABLECIMIENTO.

EN REALIDAD, LOS HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y LOS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS, DEBEN DE SER SERVIDOS POR PROFESIONALES. NO SE TRATA DE PROFESIONES SIN IMPORTANCIA Y LA VIOLACION DE ESTA OBLIGACION PRIMORDIAL, EN NUESTRO CONCEPTO PUEDE FUNDAR LA RECISION JUSTIFICADA DE LA RELACION DE TRABAJO.

POR SU PARTE, EL LIC. CANTON MOLLER HACE UN COMENTARIO A NUESTRO PARECER MUY INDICADO RESPECTO A "LA OBLIGACION FUNDAMENTAL" DE LOS TRABAJADORES, ESTABLECIENDO QUE NO PARECE MUY ESPECIAL ESTA OBLIGACION, TODA VEZ QUE ES OBLIGACION DE TODOS LOS TRABAJADORES, EN SU CALIDAD DE MIEMBROS DE LA SOCIEDAD, EL SER CORTESES CON LAS PERSONAS QUE TRATAN, PERO TAL VEZ PODRIA HABERSE AGREGADO A ESTE ARTICULO ALGO SOBRE EL CUIDADO DE LOS ENSERES, EQUIPO O INSTRUMENTOS DE TRABAJO, A LA DEBIDA CAPACITACION Y SUPERACION U OTRAS SUPOSICIONES SIMILARES,

CONSIDERANDO LA IMPORTANCIA QUE EN LO GENERAL TIENE, COMO IMAGEN DEL PAIS Y DEL PUEBLO, EL TRATO QUE RECIBEN LAS PERSONAS.27

3.5 INSPECCION DEL TRABAJO

LA FUNCION INSPECTIVA DEL TRABAJO CORRESPONDE A LOS INSPECTORES DESIGNADOS POR LA SECRETARIA DEL TRABAJO, PARA QUE EJERZAN SUS FUNCIONES EN EMPRESAS DE JURISDICCION FEDERAL, Y POR LOS EJECUTIVOS LOCALES, PARA LAS NEGOCIACIONES DE CARACTER LOCAL. LOS INSPECTORES DEL TRABAJO SON, POR TANTO, AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS JURISDICCIONALES, FEDERALES Y LOCALES, QUE VIGILAN EL CUMPLIMIENTO DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO , DE LA LEY Y SUS REGLAMENTOS.

POR SU PARTE EL ARTICULO 350 DE LA L.F.T., ESTABLECE LAS ATRIBUCIONES Y DEBERES ESPECIALES DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO Y QUE A CONTINUACION NOS PERMITIMOS TRANSCRIBIR:

ART. 350.-Los inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I.- Vigilar que la alimentación que se proporcione a los

27 CANTON MOLLER, MIGUEL, Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana, pág. 193, 1ª edición, Edit. Cárdenas, México 1977.

trabajadores sea sana, abundante y nutritiva;

II.- Verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores; y

III.-Vigilar que se respeten las normas sobre jornadas de trabajo.

LOS INSPECTORES TIENEN UNA ENORME FUNCION SOCIAL: PREVENIR CONFLICTOS Y RIESGOS DE TRABAJO MEDIANTE UNA INTERVENCION EDUCATIVA QUE NUNCA HAN CUMPLIDO, PUES SUS ACTIVIDADES SE CONCENTRAN A LEVANTAR INFRACCIONES.

CAPITULO 4. - CONSIDERACIONES SOBRE LA PROPINA**4.1 ARTICULOS 84, 346 Y 347 DE LA L.F.T.**

ES INDISCUTIBLE LA RELACION QUE EXISTE ENTRE EL SALARIO Y LA PROPINA, POR LO QUE SE CONSIDERA DE SUMA UTILIDAD RETOMAR LO ESTABLECIDO EN EL ART. 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE A CONTINUACION SE TRANSCRIBE:

ART. 84.-"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".

EL EJECUTIVO FEDERAL ENVIO A LA H. CAMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LA UNION, EL DIA 9 DE DICIEMBRE DE 1968, LA EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA INICIATIVA DE LA NUEVA LEY DEL TRABAJO EN LA QUE SOSTIENE QUE EL ART. 84 HA RESULTADO UN PROBLEMA QUE HAN DEBATIDO TANTO LA DOCTRINA COMO LA JURISPRUDENCIA, EN RELACION CON LAS PRESTACIONES QUE INTEGRAN AL SALARIO; Y LA DEFINICION QUE ADOPTO EL PROYECTO DE LA NUEVA LEY DEL TRABAJO, REPRODUCE LA JURISPRUDENCIA DE LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, COMPUESTA POR EJECUTORIAS DICTADAS DE 1934 HASTA LA FECHA DE LA EXPOSICION DE MOTIVOS.

ESTA JURISPRUDENCIA ES LA SIGUIENTE:

SALARIO, PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN. *De los términos del Art. 85 (ahora 84) de la Ley Federal del Trabajo, se desprende claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrón al trabajador, sino que además de esa prestación principal están comprendidas en el mismo todas las ventajas económicas establecidas en el contrato en favor del obrero.*

PARA LLEGAR A ESTA DETERMINACION, EL PROYECTO DE LEY VALORO LAS OBSERVACIONES QUE FORMULARON ALGUNOS SECTORES PERTENECIENTES A ALGUNO DE LOS FACTORES DE PRODUCCION, EN EL SENTIDO DE QUE POR SALARIO DEBERIA ENTENDERSE EXCLUSIVAMENTE LA CANTIDAD QUE SE PAGA EN EFECTIVO Y QUE TODOS LOS RESTANTES BENEFICIOS OTORGADOS A LOS TRABAJADORES DEBIAN CONSIDERARSE PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS O ADICIONALES.

EL PROYECTO DESECHO ESTA TESIS PORQUE ES ABIERTAMENTE CONTRARIA AL CONCEPTO UNITARIO DE SALARIO, A LA JURISPRUDENCIA UNIFORME DEL MAS ALTO TRIBUNAL JUDICIAL DE LA REPUBLICA Y DE LA DOCTRINA NACIONAL EXTRANJERA, CASI UNIFORME DE LO QUE ENTIENDE POR SALARIO ESE ART. 84.

POR SU PARTE LOS ARTICULOS 346 Y 347 DE LA LEY DE REFERENCIA ESTABLECEN QUE LAS PROPINAS SON PARTE DEL SALARIO DE LOS TRABAJADORES Y QUE EN CASO DE QUE NO SE DETERMINE EN CALIDAD DE PROPINA, UN PORCENTAJE SOBRE LAS CONSUMICIONES, LAS PARTES FIJARAN EL AUMENTO QUE DEBA HACERSE AL SALARIO DE BASE PARA EL PAGO DE CUALQUIER INDEMNIZACION O PRESTACION QUE CORRESPONDA A LOS TRABAJADORES. EL SALARIO FIJADO PARA ESTOS EFECTOS SERA REMUNERADOR, DEBIENDO TOMARSE EN CONSIDERACION LA IMPORTANCIA DEL ESTABLECIMIENTO DONDE SE PRESTEN LOS SERVICIOS.

DE LO ANTERIOR SE DESPRENDE QUE JURIDICAMENTE LAS PROPINAS SON PARTE DEL SALARIO DE LOS TRABAJADORES, SEGUN LO ESTABLECE EL ART. 346 ANTERIORMENTE SEÑALADO.

POR SU PARTE EL DOCTOR DAVALOS DICE QUE QUIEN PAGA LA PROPINA ES CLIENTE DEL PATRON Y NO DEL TRABAJADOR, LO QUE IMPLICA QUE LA PROPINA ES UNA SUMA DE DINERO QUE PAGA EL CLIENTE DE UN PATRON, POR CONDUCTO DEL TRABAJADOR, EN OCASION DE UNA ADQUISICION DE MERCANCIAS O SERVICIOS, PAGO QUE CUENTA CON LA ACEPTACION DEL PATRON. EL ARTICULO 84 SEÑALA QUE EL SALARIO SE INTEGRA CON

".....GRATIFICACIONES...Y CUALQUIERA OTRA CANTIDAD O PRESTACION QUE SE ENTREGUE AL TRABAJADOR DIRECTAMENTE, POR LO QUE CON RAZON PUEDE AFIRMARSE QUE LA PROPINA ES PARTE DEL SALARIO.28

4.2 PERU

EN EL PERU EXISTE DESDE 1957 LA PROPINA OBLIGATORIA POR RECARGO PORCENTUAL EN EL SERVICIO; EXISTE TAMBIEN LA SOBRE O SUPERPROPINA VOLUNTARIA QUE LOS CLIENTES LIBREMENTE DAN A LOS TRABAJADORES DE HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y ANALOGOS; ESTOS PERCIBEN DOBLE PROPINA EN EL PERU: a) LA DERIVADA DEL PORCENTAJE DEL 10 % SOBRE EL CONSUMO Y LA SOBREPINA OTORGADA VOLUNTARIAMENTE POR EL CLIENTE.

LO ANTERIOR EXIGE OBLIGAR AL EMPLEADOR A PAGAR LA TOTALIDAD DEL SUELDO O SALARIO DEL TRABAJADOR HOTELERO Y RAMOS SIMILARES PROHIBIENDO A ESTOS RECIBIR PROPINAS. EN TEORIA ESTO ES POSIBLE, EN LA PRACTICA EN PERU RESULTARIA IMPOSIBLE HACER RESPETAR LA PROHIBICION; ASI POR EJEMPLO SI SE DESIGNASE PERSONAL PARA QUE VIGILASE LA NO PERCEPCION, ES DE TEMER QUE TERMINARIA COLUDIENDOSE CON SUS

28 DAVALOS, José, ob. cit. pág. 212

COMPAÑEROS DE TRABAJO E HICIESE LA VISTA GORDA EN EL CONTROL QUE SE LE ENCOMENDO. SI SE IMPUSIESE SANCIONES DE SUSPENSIONES DISCIPLINARIAS O HASTA EL DESPIDO POR FALTA GRAVE A LOS TRABAJADORES POR RECIBIR PROPINAS, SE ORIGINARIA MALESTAR Y PERJUICIOS A ESTOS. ES MUY DIFICIL EVITAR EN LOS PAISES CAPITALISTAS QUE LOS CLIENTES DEJEN DE DAR PROPINA A ESOS LABORANTES. SI LO HACEN A TRAVES DE PORCENTAJE FIJO - 10% EN PERU- PIERDE POR COMPLETO LAS CARACTERISTICAS DE DADIVA, PARA CONSTITUIRSE EN SALARIO.29

LA SUPRESION DE LA PROPINA EN EL PERU Y DEMAS PAISES DEL SISTEMA CAPITALISTA, LO UNICO QUE APAREJARIA ES EL MERMA DE LOS INGRESOS DEL TRABAJADOR.

4.3 DIVERSAS CLASES DE PROPINA

a) por su origen

PUEDEN DERIVAR DE LA LIBERALIDAD DEL CLIENTE, DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, DE LA CONVENCION COLECTIVA O DE LA LEY.

b) por la continuidad en el goce

29 MONTENEGRO BACA, José, ob. cit. pág. 356.

EN ESTE RUBRO TENEMOS LAS HABITUALES Y LAS INCIDENTALES. LAS PRIMERAS INTERESAN AL DERECHO DEL TRABAJO. LAS SEGUNDAS, POR SU EVENTUALIDAD, NO TIENEN IMPORTANCIA PARA NUESTRA DISCIPLINA, PUES NO GENERAN BENEFICIO SOCIAL ALGUNO PARA EL QUE LA RECIBE; TAL ES POR EJEMPLO LA PROPINA ELEVADA QUE RECIBE UN MOZO DE HOTEL POR UN CLIENTE MUY GENEROSO O "BEBIDO", LO CUAL SE REPITE EN POQUISIMAS OPORTUNIDADES.

c) por la cuantía del salario que cubren

1.- La propina que cubre parte del salario

EL EMPLEADOR PUEDE CUBRIR PARTE DEL SALARIO, DEJANDO LIBRADO EL PAGO DEL RESTO A LA PROPINA VOLUNTARIA DEL CLIENTE, O EN SU DEFECTO FIJANDO UN PORCENTAJE FIJO MAS EL PAGO DE PARTE DEL SALARIO POR EL EMPLEADOR.

2.- La propina que cubre la totalidad del salario.

SE DISCUTE SI EN ESTE CASO LA PROPINA ES SALARIO O SI MAS BIEN MEDIA CONCESION DE SERVICIO DE LA EMPLEADORA AL TRABAJADOR. CUANDO LAS PARTES HAN CONVENIDO QUE LA RETRIBUCION CONSISTE EN LAS PROPINAS, CON EXCLUSION DE CUALQUIER TIPO DE SUELDO, SI SE ACEPTARA DICHA SOLUCION SE PRESENTARIA ANTE TODO,

BAJO EL ASPECTO JURIDICO, EL CONFIGURAR UNA *RELACION DE TRABAJO SIN SUELDO*; Y EL PROBLEMA RESULTARIA AUN MAS GRAVE EN LOS CASOS, (NO MUY FRECUENTES), EN QUE EL TRABAJADOR ABONA UNA CANTIDAD AL PATRON PARA CONSEGUIR EL DERECHO DE COBRAR LAS PROPINAS INHERENTES A DETERMINADOS SERVICIOS PARTICULARMENTE REMUNERATIVOS; O ACEPTA LA OBLIGACION DE PROVEER CON LAS PROPINAS A ALGUNOS GASTOS QUE EN CASO CONTRARIO DEBERIAN ESTAR A CARGO DEL PATRON, LO QUE EQUIVALE A HACER PARTICIPE AL PATRON EN EL BENEFICIO DE DICHAS PROPINAS.

LA JURISPRUDENCIA QUE A CONTINUACION SE TRANSCRIBE HACE REFERENCIA A LA SITUACION QUE GUARDAN LOS EMPLEADOS DE SUPERMERCADOS Y GASOLINERAS QUE SOLICITAN SE LES CONCEDA LA OPORTUNIDAD DE ACUDIR AL CENTRO DE TRABAJO SIN QUE ESTOS RECIBAN ALGUNA CANTIDAD POR PARTE DEL PATRON:

**CONTRATO DE TRABAJO, INEXISTENCIA DEL. PROPINAS.
(AYUDANTES DE SUPER-MERCADOS)**

Del hecho de que un individuo preste sus servicios directos y personales a los clientes que acuden al establecimiento de un supermercado y que la empresa le permita concurrir al local para que realice ese servicio particular a los clientes a cambio de gratificaciones o propinas, no puede deducirse que exista relación laboral entre la citada

negociación y dicha persona.

AMPARO DIRECTO 2627/ 66. ELOY JOSEFINO MARTINEZ. 13 DE FEBRERO DE 1967. 5 VOTOS. PONENTE: ALFONSO GUZMAN NEYRA.

PROPINAS, PERSONAS QUE SIRVEN A CAMBIO DE. NO SON SUJETOS DE UNA RELACION LABORAL. (GASOLINERAS).

Si un sindicato solicita de uno de los patrones con los que tiene celebrado contrato colectivo de trabajo, que permita a varias personas asistir al centro de trabajo, sin sujeción a horario u obligación alguna para con las labores que se desarrollan en la propia negociación, sino para recibir a cambio de sus servicios las propinas de la clientela, y el aludido patrón lo concede, cabe estimar que dichas personas no estuvierron bajo la dirección y dependencia del referido patrón y que, en consecuencia, no existe relación laboral entre ellos.

AMPARO DIRECTO 549/66, VICENTE ARTEAGO TREJO Y OTROS. 8 DE FEBRERO DE 1967. 5 VOTOS. PONENTE: ANGEL CARBAJAL.

ADEMAS, PUESTO QUE EN LA GENERALIDAD DE LOS CASOS EL PERSONAL RETRIBUIDO MEDIANTE PROPINAS SE ENCUENTRA EN LA MISMA SITUACION DE SUBORDINACION JURIDICA QUE EL QUE PERCIBE UN SUELDO, Y NO SIEMPRE EL IMPORTE DE LAS PROPINAS ES SUPERIOR A DICHO SUELDO, RESULTARIA INJUSTO EXCLUIR A TALES TRABAJADORES DE AQUELLOS BENEFICIOS QUE LA LEY LABORAL OTORGAN A SUS COLEGAS, Y CUYO IMPORTE SE DETERMINA SOBRE EL SUELDO,

COMO OCURRE, POR EJEMPLO, EN EL CASO DE INDEMNIZACIONES POR DESPIDO.

3.- La percepción de elevadas propinas por parte del trabajador, que le permite pagar a la empleadora para que lo deje trabajar en ese lugar de trabajo.

AL IGUAL QUE EN EL CASO ANTERIOR SE DISCUTE SI SE ESTA FRENTE A UNA SIMPLE CONCESION DE SERVICIOS OTORGADA POR LA EMPLEADORA.

d) Las propinas ilícitas

ESTE TIPO DE PROPINA ES LLAMADO A AQUELLAS QUE RECIBE EL TRABAJADOR DE LAS SIGUIENTES FORMAS, RELATIVA O ABSOLUTA; LA PRIMERA TIENE LUGAR CUANDO VIOLAN LA PROHIBICION DE PERCIBIR PROPINAS QUE SE IMPONE AL TRABAJADOR EN ALGUNOS CENTROS DE TRABAJO; LAS SEGUNDAS CUANDO CONSTITUYEN COHECHO, QUE EN REALIDAD CONSTITUYEN UN DELITO O COLINDAN CON EL DELITO.

ESTA FORMA DE PROPINA ES A JUICIO DE EL LIC. JOSE MONTENEGRO BACA "NO SOLO AJENAS AL DERECHO DEL TRABAJO, SINO QUE NO GENERAN DERECHO ALGUNO; SOLO INTERESA AL DERECHO DISCIPLINARIO DEL TRABAJO O AL DERECHO PENAL".³⁰

³⁰ Ibidem, pág. 327.

ES A NUESTRO PARECER, INDUDABLEMENTE IMPORTANTE PUNTUALIZAR QUE LA PROPINA ILICITA EN NINGUN MOMENTO ES AJENA AL DERECHO DEL TRABAJO, YA QUE QUE EN EL SUPUESTO DE QUE ALGUN TRABAJADOR RECIBA PROPINAS VOLUNTARIAS TERMINANTEMENTE PROHIBIDAS POR EL PATRON, INCURRIRA EN FALTA GRAVE, MOTIVANDOSE ASI LA POSIBILIDAD DE QUE EL PATRON LO DESPIDA SIN RESPONSABILIDAD PARA EL, SIENDO ESTA UNA FIGURA EMINENTEMENTE DE INTERES PARA EL DERECHO DEL TRABAJO, PUES ESTAMOS FRENTE A UNA CAUSA DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.

LAS PROPINAS ILICITAS, CLANDESTINAS U OCULTAS, NO PUEDEN SER CONSIDERADAS COMO INTEGRANTES DEL SALARIO. SU CONSIDERACION SE REDUCE A DETERMINAR SI LA PERCEPCION DE LAS MISMAS PUEDEN O NO CONSTITUIR CAUSA SUFICIENTE DE RUPTURA DEL CONTRATO DE TRABAJO, ESTO ES, JUSTA CAUSA DE DESPIDO.

EN LAS PROPINAS PROHIBIDAS POR EL PATRONO Y QUE SON COSTUMBRE RECIBIRLAS EN EL GREMIO, Y EN LOS SUPUESTOS EN QUE EL SALARIO ABONADO NO HA TENIDO EN CUENTA NINGUNA OTRA RETRIBUCION PAGADA POR UN TERCERO AJENO AL VINCULO LABORAL, EN TODOS ESTOS CASOS NO CORRESPONDE CONSIDERAR LA PROPINA COMO PARTE INTEGRANTE DE LA REMUNERACION; MAS TODAVIA, NO

CABE CONSIDERAR LA PROPINA COMO LICITA.

LA ILICITUD ES ABSOLUTA CUANDO LAS PROPINAS ESTAN PROHIBIDAS POR LA LEY O POR EL EMPRESARIO; DE MANERA QUE, EL ACEPTARLAS, CONSTITUYE QUEBRANTAMIENTO DE UNA NORMA OBLIGATORIA QUE DERIVA DE UNA CONDICION ESENCIAL IMPUESTA EN EL CONTRATO DE TRABAJO. ESTAS PROPINAS NO PUEDEN CONSTITUIR SALARIO SINO QUE, AL RECIBIRLAS, DESTRUYEN EL DEBER DE FIDELIDAD DEL TRABAJADOR EN RELACION CON LA EMPRESA, ADEMAS DE CONSTITUIR INJURIA A LOS INTERESES DE ESTA, QUE PUEDE SER SANCIONADA CON EL DESPIDO. LA ILICITUD RELATIVA SE PRODUCE CUANDO EL EMPRESARIO TOLERA EN FORMA TACITA LA RECEPCION DE PROPINAS, AUN CUANDO ESTAS ESTEN PROHIBIDAS POR EL CONTRATO, REGLAMENTO INTERNO DEL ESTABLECIMIENTO, LAS PROPINAS, EN TAL CASO, NO CONSTITUYEN SALARIO Y NO PODRAN TOMARSE EN CUENTA PARA SER IMPUTADAS, EN CONSECUENCIA, PARA INCREMENTAR LA PARTE QUE EL PATRON ABONA.

EL HECHO ES QUE LA COSTUMBRE SE IMPONE EN ESTA MATERIA. AUN PROHIBIDAS POR LOS CONTRATOS LA COSTUMBRE VIENE A DEROGAR A LA NORMA PROHIBITIVA. EL HABITO A RETRIBUIR VOLUNTARIAMENTE EL SERVICIO PRESTADO HIZO QUE LAS PROPINAS TUVIERAN PLENA VIGENCIA COMO MEDIO DE INTEGRAR EL SALARIO, ADMITIDO TANTO POR PATRONOS COMO POR TRABAJADORES Y CONSENTIDO Y

ACEPTADO VOLUNTARIAMENTE POR EL PUBLICO CONSUMIDOR.

e) Propinas lícitas que no son contempladas por el derecho del trabajo.

EN EL LENGUAJE COMUN SE DENOMINA PROPINAS A DIFERENTES CLASES DE GRATIFICACIONES QUE RESULTAN AJENAS AL DERECHO DEL TRABAJO PORQUE CARECEN DE REPERCUSION EN LOS DERECHOS SOCIALES; TAL ES POR EJEMPLO EL CASO DE LA PROPINA QUE DA EL PROPIETARIO DEL HOTEL A UNO DE LOS MESEROS POR HABER CONDUCIDO SU COCHE A UNA CIUDAD O LUGAR CERCANO, CIRCUNSTANCIA QUE NO SABE SI VOLVERA A OCURRIR, SE TRATA DE UNA PRESTACION AJENA A LA HABITUAL PARA LO CUAL FUE CONTRATADO.

O LA PROPINA QUE SE DA AL TAXISTA, SEA O NO PROPIETARIO DEL VEHICULO, PROPINA A LA CUAL NO ESTA OBLIGADO EL CLIENTE; EL TAXISTA ESPORADICAMENTE RECIBE PROPINAS DE LOS PASAJEROS.

OTRO EJEMPLO: LA PROPINA QUE SE DA AL CUIDADOR DE VEHICULOS EN LOS ESTACIONAMIENTOS EN PLAZAS, CALLES, ZONAS DE PARQUEO, ETC., ESTOS CUIDADORES NO TIENEN EMPLEADOR, TAN SOLO PERCIBEN LAS PROPINAS DE LOS PROPIETARIOS DE LOS VEHICULOS, NO SOLO PARA QUE LOS

CUIDEN, SINO PARA EVITAR QUE ELLOS MISMOS LES HAGAN DAÑO; ENTRE EL PROPIETARIO DEL VEHICULO Y EL CUIDADOR SE ESTABLECE UN VINCULO JURIDICO QUE SE CARACTERIZA, POR LO GENERAL, POR LA EVENTUALIDAD Y LA FALTA DE SUBORDINACION PROPIAMENTE DICHA; EL CUIDADOR SE OBLIGA A VIGILAR AL AUTO. ESTE VINCULO JURIDICO, ESTA CLASE DE PROPINA, SE DICE QUE ES IRRELEVANTE AL DERECHO DEL TRABAJO, YA QUE NO GENERA DERECHOS SOCIALES POR RAZONES OBIAS. LOS GENERARIA SI EL ESTACIONAMIENTO ESTUVIESE SERVIDO POR UN SOLO CUIDADOR, QUE PERCIBIESE SALARIO BAJO DE UN EMPLEADOR EN RAZON DE QUE PERCIBE PROPINAS.

OTRO EJEMPLO: LOS REPARTIDORES QUE LLEVAN DIARIAMENTE A LOS DOMICILIOS LOS DIARIOS Y/O REVISTAS, RECIBEN EVENTUAL Y VOLUNTARIAMENTE ALGUNAS PROPINAS; ESTAS CARECEN DE IMPORTANCIA PARA EL DERECHO DEL TRABAJO; PUES NO GENERAN DERECHO ALGUNO EN FAVOR DE LOS REPARTIDORES; ESTOS COMPRAN LOS IMPRESOS CON EL DESCUENTO CORRESPONDIENTE A LAS IMPRESORAS PARA VENDERLOS A CUALQUIER CLIENTE Y ALGUNOS QUE SON CLIENTES FIJOS, QUIENES A VECES LES DAN UNA PROPINA; PERO SIN CONSECUENCIAS PARA NUESTRO DERECHO, PUES ES PURAMENTE EVENTUAL Y VOLUNTARIA.

4.4.- CUANTIFICACION Y REPARTICION DE LA PROPINA

SI BIEN ES CIERTO QUE EN CIERTOS CASOS, EL IMPORTE DE LAS PROPINAS NO ESTA RELACIONADO CON LAS CONDICIONES PERSONALES DEL TRABAJADOR, Y POR LO TANTO NO VARIA AL SER ESTE SUSTITUIDO POR OTRO, POR OTRA PARTE EXISTEN SITUACIONES EN QUE LAS CUALIDADES PERSONALES DEL TRABAJADOR Y ESPECIALMENTE SU TRATO CON LOS CLIENTES INFLUYEN NOTABLEMENTE SOBRE EL MONTO DE LAS PROPINAS, DE TAL MANERA QUE POR UN MISMO SERVICIO UN TRABAJADOR COBRA PROPINAS POR UN IMPORTE DOS O TRES VECES MAYOR DE LAS QUE COBRARIA UN COLEGA SUYO.

LOS TRABAJADORES DEBEN RECIBIR, CUANDO MENOS, EL IMPORTE DEL SALARIO MINIMO PROFESIONAL. EL ART. 347 CLARAMENTE HABLA DE UN SALARIO BASE, EL QUE NO DEBE DE SER OTRO QUE EL SALARIO MINIMO PROFESIONAL. SE DEJA A CONVENIO ENTRE LAS PARTES DETERMINAR EL PORCENTAJE O CANTIDAD QUE PUEDE INCREMENTARSE POR LAS PROPINAS, CUANDO NO EXISTA PORCENTAJE OBLIGADO EN LAS CONSUMICIONES.

POR OTRA PARTE, ES FRECUENTE EN BANQUETES O SERVICIOS PREVIAMENTE CONTRATADOS, QUE LA CUOTA INCLUYA EL 10% DE PROPINAS. SI ESTE FUERA EL CASO, NO

HABRA PROBLEMA PARA CALCULAR EL SALARIO BASE, SI NO FUERA ASI, EL PATRON Y LOS TRABAJADORES DEBERAN FIJARLOS DE COMUN ACUERDO.

EN LOS HOTELES, RESTAURANTES, CAFES, BARES Y ANALOGOS, EN NUESTRO PAIS Y EN OTROS MUCHOS, LA PROPINA POSEE UN SENTIDO INDIVIDUAL, CADA UNO DE LOS CLIENTES, AL PAGAR LA CONSUMICION, ENTREGA A LA PERSONA QUE LE PRESTO EL SERVICIO UNA CANTIDAD VARIABLE, PERO LA COSTUMBRE HA FIJADO EN UNA CANTIDAD NO MENOR DE UN DIEZ POR CIENTO DEL IMPORTE DE LA CUENTA, UNA PROPINA QUE CORRESPONDE LEGITIMAMENTE AL PRESTADOR DEL SERVICIO, LO QUE SE CONOCE COMO "PROPINA INDIVIDUAL", PERO UNA PARTE DE LOS TRABAJADORES DE ESTE RAMO CONSIDERA QUE ES INJUSTO, PORQUE LOS CLIENTES NO SIEMPRE ENTRAN EN CONTACTO CON TODAS Y CADA UNA DE LAS PERSONAS QUE PRESTAN LOS SERVICIOS, LOS CUALES, CONSECUENTEMENTE, NO RECIBEN PROPINAS, POR LO QUE, PARA EVITAR ESA DESIGUALDAD, SE FIJA EN ALGUNOS DE ESTOS ESTABLECIMIENTOS, UN PORCENTAJE SOBRE LAS CONSUMICIONES, APROXIMADAMENTE DE UN DIEZ POR CIENTO, SUMA QUE SE REPARTA ENTRE TODOS LOS TRABAJADORES, SEGUN LAS CATEGORIAS Y LA IMPORTANCIA DE LOS SERVICIOS.

LO CURIOSO DE ESTE SISTEMA DE "PROPINA COLECTIVA"

CONSISTE EN QUE LA COSTUMBRE DE LA PROPINA INDIVIDUAL SE HA IMPUESTO SOBRE ESTA, PUES LOS CLIENTES CONTINUAN ENTREGANDO A LOS TRABAJADORES QUE LES SIRVEN DIRECTAMENTE, UNA PROPINA INDIVIDUAL.

LA CUANTIFICACION DE LAS PROPINAS NO RESULTA FACIL, PORQUE SU MONTO AUMENTA O DISMINUYE EN FUNCION DE LA CATEGORIA DE LOS ESTABLECIMIENTOS, DE LA MAYOR O MENOR AFLUENCIA DE CLIENTES, DE SU GRADO DE GENEROSIDAD, Y DE LOS CONOCIMIENTOS, PREPARACION Y DESTREZA DEL PERSONAL, POR LO QUE, A FIN DE EVITAR EN LO POSIBLE DISPUTAS INTERMINABLES, EL ART. 347 DISPONE: "SI NO SE DETERMINA, EN CALIDAD DE PROPINA, UN PORCENTAJE SOBRE LAS CONSUMICIONES, LAS PARTES FIJARAN EL AUMENTO QUE DEBA HACERSE AL SALARIO DE BASE PARA EL PAGO DE CUALQUIER INDEMNIZACION O PRESTACION QUE CORRESPONDA A LOS TRABAJADORES".

LAS PROPINAS QUE RECIBEN LOS MESEROS SE DEPOSITAN GENERALMENTE, EN UN FONDO COMUN PARA SER REPARTIDAS AL FINAL DE CADA DIA, SEMANA O QUINCENA. A LOS COCINEROS, AYUDANTES, PERSONAL DE SEGURIDAD, DISC-JOCKEYS, ETC., SE LES RESERVA UN 20% O 30% DE LAS MISMAS, YA QUE TAMBIEN TIENEN DERECHO A ELLAS A PESAR DE QUE ALGUNOS DE ELLOS NO SE ENCUENTRAN EN CONTACTO DIRECTO CON LOS CLIENTES, PERO QUE INFLUYEN

SIN DUDA EN EL SERVICIO QUE SE LES DA A LOS MISMOS.

CON LA GENERALIZACION, Y EL USO DE LAS LLAMADAS TARJETAS DE CREDITO, SEÑALA CAVAZOS FLORES ³¹32, PUEDEN PRESENTARSE 2 SUPUESTOS DIFERENTES:

a) QUE EL CLIENTE FIRME TAMBIEN POR LA PROPINA, INCLUYENDOLA EN LA CUENTA, O

b) QUE LA PAGUE EN EFECTIVO.

LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES, SOBRE TODO LOS PREPARADORES DE BEBIDAS Y LOS COCINEROS PREFIEREN QUE LAS PROPINAS SE FIRMEN CON EL FIN DE TENER UN MEJOR CONTROL SOBRE LAS MISMAS, YA QUE MUCHOS MESEROS SE ABSTENIAN A DEPOSITARLAS EN EL FONDO COMUN Y LAS DISTRAIAN PARA FINES PERSONALES.

ADEMAS, PARA MUCHOS DE LOS CLIENTES ES MUCHO MEJOR FIRMAR DICHAS PROPINAS, YA QUE DE ESTA FORMA PUEDEN HACERLAS DEDUCIBLES.

LO QUE EN LA PRACTICA PODEMOS OBSERVAR ES QUE EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO (CUANDO FISICAMENTE SE LLEGAN A CELEBRAR) NUNCA SE ESTIPULA UN PORCENTAJE EN CALIDAD DE PROPINAS SOBRE LAS CONSUMICIONES.

31

32 CAVAZOS FLORES, BALTASAR, Las Técnicas de Administración Científica y los Trabajos Atípicos. pág. 221, ed. trillas, 1ª edición, México 1986.

POR SU PARTE, NESTOR DE BUEN SEÑALA QUE RESPECTO DEL CONVENIO SOBRE LAS PROPINAS, LA LEY NO MARCA FORMALIDADES ESPECIALES, POR LO QUE DEBE ENTENDERSE APLICABLE EL SEGUNDO PARRAFO DEL ART. 33 DE LA L.F.T., QUE EXIGE SE OTORGUE POR ESCRITO Y SE RATIFIQUE ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. 33

MEDIANTE EL RECARGO EN EL SERVICIO, LA PROPINA, ANTES FACULTATIVA Y VOLUNTARIA POR UNA ATENCION ESPECIAL O PREFERENTE, SE HA CONVERTIDO EN OBLIGATORIA. LA GENEROSIDAD CON QUE EL CLIENTE DE CIERTOS ESTABLECIMIENTOS RESPONDIÓ AL CELO DEL SERVICIO, SOLO SE EXTENDIA, COMO NORMA, AL PERSONAL QUE TENIA CONTACTO DIRECTO CON LOS CLIENTES. LA PROPINA OBLIGATORIA, QUE ES EL RECARGO EN EL SERVICIO, COMPRENDE A TODO EL PERSONAL DE UN ESTABLECIMIENTO, INCLUSO AL NO RELACIONADO CON EL SERVICIO RECIBIDO; CONSTITUYE UN CASO, DESCARADO POR CIERTO, DE ATRACO AL BOLSILLO DE LOS PARTICULARES. LA PROPINA, SE CONVIERTE ASI EN IMPOSICION IMPERATIVA, EN TODOS LOS CASOS, SEA BUENO O DEFICIENTE EL SERVICIO, HAYA HABIDO O NO, CORTESIA POR PARTE DEL SERVIDOR; Y EL PARTICULAR SE VE OBLIGADO A ABONARLA Y EN CUANTIA SUPERIOR, SIEMPRE EL MAXIMO ACOSTUMBRADO. LA PROPINA, HA PASADO A CONSTITUIR UN IMPUESTO QUE SE ABONA. UNA COSTUMBRE,

33 DE BUEN L., Néstor, ob. cit. pág. 490.

COMO LA DE LA PROPINA, POR LA CUAL UN TERCERO CONTRIBUYE A FORMAR EL SALARIO QUE DEBE PERCIBIR EL TRABAJADOR.

NO SE DEBE CONSIDERAR AL RECARGO Y LA PROPINA COMO LO MISMO, EL RECARGO ES IMPUESTO COMO AUMENTO EN EL PRECIO, Y ESTA SE CONCEDE VOLUNTARIAMENTE O POR COSTUMBRE. A VECES COINCIDEN RECARGO EN EL SERVICIO Y PROPINA, PUES AL CONSTITUIR ESTA UNA DADIVA QUE REVELA UN SERVICIO PRESTADO A SATISFACCION DEL CLIENTE, RESULTA TAN DIFICIL DEJAR DE AGRADECER EL MISMO COMO RENUNCIAR A RECIBIR LA GENEROSIDAD.

EN ESE CASO EL RECARGO EN EL SERVICIO DEJA DE CUMPLIR LA FINALIDAD PROPUESTA. SIGNIFICA UN SIMPLE AUMENTO DEL PRECIO. EL TRABAJADOR PERCIBE UN DOBLE BENEFICIO EN RAZON AL SERVICIO QUE PRESTA AL CLIENTE, Y ESTE ABONA POR DUPLICADO LA ATENCION QUE SE LE DA, YA QUE ESTA INCLUIDO SU PRECIO, EN LA CANTIDAD QUE ABONA POR LA CONSUMICION HECHA.

EN LA PRACTICA SE SUPERPONEN RECARGO DE SERVICIO Y PROPINA EN RELACION A DETERMINADAS ACTIVIDADES, COMO LAS REFERENTES A LA INDUSTRIA HOTELERA, EN CUANTO QUE ADEMAS DEL PORCENTAJE SE DA PROPINA, PUES UNO Y OTRA NO SE OPONEN SINO QUE, EN REALIDAD SE

COMPLEMENTAN. DE ESTA FORMA EL CLIENTE ETA OBLIGADO DOBLEMENTE Y EL TRABAJADOR RESULTA BENEFICIADO TAMBIEN POR PARTIDA DOBLE.

LAS DIFERENCIAS ESENCIALES ENTRE RECARGO EN EL SERVICIO Y PROPINA SON: a) POR LA INICIATIVA: EL PRIMERO ES IMPUESTO OBLIGATORIAMENTE; LA PROPINA SE CONCEDE VOLUNTARIAMENTE; b) POR EL IMPORTE: ES FIJO EN EL RECARGO EN EL SERVICIO; LA PROPINA DEPENDE DE LA VOLUNTAD Y SATISFACCION DE LA PERSONA A LA CUAL SE PRESTA EL SERVICIO; c) POR EL CARACTER: EL RECARGO DEL SERVICIO FORMA PARTE DEL PRECIO; LA PROPINA ES UNA DADIVA VOLUNTARIA; d) POR LA CONDICION DE LA PERSONA: LA PROPINA SE DA *INTUITU PERSONAE*; EL RECARGO EN EL SERVICIO SE ABONA EN CONSIDERACION DE LA EMPRESA QUE LO PRESTA, SIN TENER EN CUENTA LA PERSONA QUE LO REALIZA.

EL PORCENTAJE O RECARGO CONSTITUYE UN PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE REMUNERACION; ESA REMUNERACION NO ESTA A CARGO DE LA EMPRESA, SINO DEL CLIENTE; NO ES ALEATORIA O INDETERMINADA, SINO OBLIGATORIA Y FIJA. CONSTITUYE, EN REALIDAD, UNA FORMA DE PARTICIPACION EN LOS INGRESOS DEL EMPRESARIO; O, COMO UNA PARTE DE LA DOCTRINA ESTABLECE, UN GRAVAMEN SOBRE LAS ADICIONES O FACTURAS QUE EL CLIENTE ABONA Y

QUE EL EMPRESARIO DEBE RECAUDAR EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES, PARA DISTRIBUIRLO A FAVOR DE ESTOS EN LA PROPORCION QUE SE INDIQUE. POR EL RECARGO SE ESTABLECE UN DERECHO FIJO, UNA ESPECIE DE COMISION QUE RECAUDA DE LOS CLIENTES DIRECTAMENTE EL EMPRESARIO Y DE CUYO IMPORTE DEBE RENDIR CUENTAS A LOS SUBORDINADOS. ESE DERECHO ES FIJO Y EL EMPRESARIO NO PUEDE EXIGIR MAYOR RECARGO DE SERVICIO QUE EL ESTABLECIDO. LA EMPRESA CONTRATA CON EL CLIENTE LA PRESTACION DE UN SERVICIO DETERMINADO, FIJA UN PRECIO POR ESTE SERVICIO Y RECARGA UN PORCENTAJE SOBRE EL PRECIO, QUE VA EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR.

4.5.- CRITERIO EN CONTRA DE LA PROPINA COMO PARTE DEL SALARIO

ES INNEGABLE QUE, POR UN LADO, SE ARGUMENTE QUE LA PROPINA NO ES PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO (CON LO CUAL NO COINCIDIMOS) DEL OBRERO PORQUE ESA PRESTACION NO PROVIENE DEL PATRON SINO DE LA CLIENTELA DE LA FUENTE DE TRABAJO CORRESPONDIENTE, ASI, LA DADIVA, GRATIFICACION O PROPINA QUE EL HUESPED DE UN HOTEL LE OTORGA AL "BOTONES" QUE CONDUCE EL EQUIPAJE A SU HABITACION, LA PROPINA QUE SE DA AL MESERO DEL RESTAURANTE O DEL BAR, ETC., NO ES INTEGRANTE DEL SALARIO Y POR LO MISMO, NO DEBE FORMAR PARTE DEL

SALARIO PARA EFECTOS DE PAGO ALGUNO. TAMBIEN SE PODRIA PENSAR Y SOSTENER QUE LA PROPINA NI ES HABITUAL, CONSTANTE, NI PERIODICA SU ENTREGA, POR PARTE DE CADA UNO DE LOS CLIENTES PUESTO QUE NO TODOS LOS CLIENTES DAN PROPINA Y QUIENES LA PROPORCIONAN ES POR UNA MERA LIBERALIDAD SUYA, SIN TENER NINGUNA OBLIGACION DE OTORGARLA.

A MUCHOS PARECE DIFICIL SOSTENER LA ASIMILACION DE QUE LAS PROPINAS FORMEN PARTE DEL SALARIO Y ARGUMENTAN EN LA MAYORIA DE LOS CASOS, LO SIGUIENTE:

a).- LAS PROPINAS SON ABONADAS POR TERCEROS, MIENTRAS QUE EL SALARIO ESTA A CARGO DEL PATRON.

b).- LAS PROPINAS NO SON DEBIDAS POR, NI POR LA LEY NI POR LA COSTUMBRE, COMO LO DEMUESTRA EL HECHO DE QUE AL TRABAJADOR QUE NO LE HAYAN SIDO OTORGADAS, NO TIENE DERECHO A RECLAMARLAS. SE TRATA PUES DE UNA PRESTACION VOLUNTARIA, LIBRADA POR COMPLETO A LA DISCRECION DEL TERCERO, Y NO YA DE UNA OBLIGACION, COMO EN EL CASO DEL SALARIO;

c).- PUESTO QUE EL COSTO DEL SERVICIO ESTA YA COMPRENDIDO EN EL PRECIO DE LA CONSUMICION QUE EL CLIENTE ABONA AL ESTABLECIMIENTO, LA PROPINA

ENCUENTRA EN EL SERVICIO PRESTADO POR EL TRABAJADOR, MAS QUE UNA RETRIBUCION SUPLEMENTARIA, LA MANERA CON LA QUE EL CLIENTE DEMUESTRA SU AGRADECIMIENTO POR LA FORMA EN QUE FUE ATENDIDO POR EL TRABAJADOR.

c).- EL CLIENTE QUE DA LA PROPINA TIENE EL ANIMUS DONANDI, Y EN SU CONCEPTO, LA PROPINA ES DIRIGIDA AL TRABAJADOR Y NO AL PATRON. SI SUPIERA QUE LAS PROPINAS SE CONVIERTEN EN UN BENEFICIO PARA EL PATRON, NUNCA PENSARIA ABONARLAS.

A CONTINUACION ES POSIBLE TRANSCRIBIR LA JURISPRUDENCIA QUE SE PRONUNCIA EN CONTRA DE LA PROPINA COMO PARTE DEL SALARIO Y QUE LAS JUNTAS TOMAN EN CUENTA PARA QUE NO SE TOMEN EN CUENTA EN LAS INDEMNIZACIONES:

PROPINAS, NO FORMAN PARTE DEL SALARIO.

La Junta no puede legalmente considerar como parte del salario las propinas o gratificaciones que provienen de terceros ajenos a la relación contractual.

AMPARO DIRECTO 5572/58. TERESA RAMIREZ. 2 DE OCTUBRE DE 1959. 5 VOTOS. PONENTE: ARTURO MARTINEZ ADAME.

PROPINAS PROVENIENTES DE PERSONAS EXTRAÑAS, NO FORMAN PARTE DEL SALARIO.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

De acuerdo con los artículos 84 y 86 de la Ley Federal del Trabajo, no pueden estimarse como salario las gratificaciones que los trabajadores que por cuenta del patrón sirven al público, reciben de los clientes. El salario es la retribución que debe pagar el patrón, en virtud del contrato de trabajo, y ha de considerarse como tal, los pagos hechos por cuota diaria, las gratificaciones, percepciones, habitación, y cualquier otra cantidad ordinaria, pero es inconcluso, que éstas forman parte del salario cuando es el patrón el que las concede o paga y no cuando éstas provienen de personas extrañas al contrato de trabajo. Consecuentemente, no incurrió la responsable en violación de garantías individuales al computar únicamente como salarios caldos los que percibía el trabajador del patrón por su labor ordinaria.

AMPARO DIRECTO 5574/58 EZEQUIEL GONZALEZ. 30 DE JUNIO DE 1960. 5 VOTOS. PONENTE: MARIANO AZUELA.

EN LOS PAISES DONDE RIGE UN SALARIO MINIMO, LA JURISPRUDENCIA HA ACEPTADO EN LA MAYORIA DE LOS CASOS, LA TESIS SUSTENTADA POR LOS TRABAJADORES, Y NIEGA POR LO TANTO A LOS PATRONES LA FACULTAD DE CALCULAR EL IMPORTE DE LAS PROPINAS PARA DISMINUIR EL SALARIO MINIMO QUE LA LEY O LOS CONVENIOS PONEN A SU CARGO.

ALEGAN LOS PATRONES QUE QUE LA PROPINA NO TIENE LA MISMA NATURALEZA DEL SALARIO, PUES POR DEFINICION EL SALARIO ES LA RETRIBUCION QUE RECIBE EL TRABAJADOR A

CAMBIO DE SU LABOR ORDINARIA, Y AMPLIANDO ESTA DEFINICION CON LO SEÑALADO POR EL ART. 84 DE LA L.F.T., QUE COMPRENDE DENTRO DEL SALARIO, NO SOLO LOS PAGOS HECHOS POR CUOTA DIARIA, SINO LAS GRATIFICACIONES, PERCEPCIONES, Y CUALQUIRA OTRA CANTIDAD QUE SEA ENTREGADA A UN TRABAJADOR A CAMBIO DE SU LABOR ORDINARIA Y LA PROPINA ES LA SUMA DE DINERO QUE RECIBE EL TRABAJADOR, DE LOS CLIENTES EN UNA NEGOCIACION, ES DECIR, INTERVIENE UNA TERCERA PERSONA QUE ES EL CLIENTE DE LA NEGOCIACION QUE RECIBE LOS SERVICIOS PERSONALES DEL TRABAJADOR, INDEPENDIEMENTE DEL PRECIO QUE PAGA POR LAS MERCANCIAS ADQUIRIDAS, CONSUMIDAS O POR LOS SERVICIOS RECIBIDOS Y QUE LO HACE PARA TESTIMONIAR SU SATISFACCION POR EL TRATAMIENTO RECIBIDO, OSEA QUE EL SALARIO Y LA PROPINA SON DE NATURALEZA JURIDICA DISTINTA Y NO DEBEN INVOLUCRARSE EN UN SOLO CONCEPTO.

PARA CABANELLAS, LA PROPINA CONSTITUYE UN MAL HABITO DE GENEROSIDAD QUE TUVO SU ORIGEN EN LA SATISFACCION POR EL SERVICIO OBTENIDO Y QUE A LA LARGA SE HA CONVERTIDO EN COSTUMBRE, IMPUESTA POR EL TEMOR DE QUE SU NEGLIGENCIA SE CONSIDERE COMO FALTA, Y POR EL TRATO QUE SURGE DE LA RELACION OCASIONAL ENTRE EL PRESTADOR DE SERVICIO Y QUIEN LO RECIBE, LA PROPINA, POR LO TANTO, ES ALEATORIA, VARIABLE Y DEPENDE DE LA

PERSONALIDAD QUE TIENE O MEDIOS DE QUE DISPONE QUIEN LA OTORGA Y DEL ESTADO TEMPERAMENTAL EN QUE SE ENCUENTRA. NO HAY REALMENTE UN ANIMUS DONANDI, SINO UNA IMPOSICION, CUYO PUNTO DE PARTIDA SE ENCUENTRA EN LA SATISFACCION O VANIDAD DE GRATIFICAR EN MAS EL SERVICIO PRESTADO. LA COSTUMBRE ES ASI UNA COSTUMBRE SOCIAL ESTABLECIDA POR ALGUNOS, GENERALIZADA POR LOS DEMAS, LOGRADA POR UNA IMPOSICION Y EXIGIDA ULTIMAMENTE COMO RETRIBUCION OBLIGATORIA POR PARTE DEL CONSUMIDOR. 34

ARGUMENTAN LOS QUE NO ESTAN DE ACUERDO CON QUE LA PROPINA FORME PARTE DEL SALARIO, QUE LA PROPINA NO INTEGRA AL SALARIO, PERO SE ASIMILA A EL EN TODOS SUS EFECTOS, Y QUE PARA QUE SE CONSIDERE ELEMENTO INTEGRANTE DEL SALARIO, DEBE REVESTIR LAS CARACTERISTICAS DE HABITUAL, ESTABLE Y NORMAL EN EL GREMIO A QUE PERTENAZCA EL TRABAJADOR QUE LA RECIBE; QUE, POR CONSTITUIR UN MEDIO DE INTEGRAR EL SALARIO, SE HAYA TENIDO EN CUENTA POR LAS PARTES AL CONTRATAR LABORALMENTE.

AL INGRESAR LA PROPINA EN EL PATRIMONIO DEL TRABAJADOR, ES EVIDENTE QUE LA REMUNERACION, ASI OBTENIDA POR RAZON DE SU TRABAJO, ESTA EN CIERTAS

34 CABANELLAS, Guillermo, Derecho Individual del Trabajo, pág. 291, Edit. Heliasta, Arg., 1989.

ACTIVIDADES COMPUESTA POR UNA PARTE FIJA, PERMANENTE, QUE ES EL SALARIO ABONADO POR EL EMPRESARIO O PATRON; Y OTRA VARIABLE, PERO TAMBIEN PERMANENTE, QUE LA ABONA EL CLIENTE Y QUE ENTRA A FORMAR EN EL PATRIMONIO DEL TRABAJADOR.

CUANDO LAS PARTES HAYAN TENIDO EN CUENTA, AL CELEBRAR EL CONTRATO DE TRABAJO, LO QUE EL TRABAJADOR PERCIBE POR CONCEPTO DE PROPINA, CONSTITUYE UNA FORMA DE INTEGRAR LA REMUNERACION NORMAL. CUANDO UN TRABAJADOR PERCIBE UNA REMUNERACION EN FORMA QUE EL USO Y LA COSTUMBRE LO CONVIERTEN EN BENEFICIARIO DEL SERVICIO, NO CABE NEGAR QUE ESA REMUNERACION INTEGRA EL SALARIO; QUE SERA IGUAL AL QUE UN TRABAJADOR, PRESTANDO UN SERVICIO PARECIDO EN CUANTO A LA INTENSIDAD Y CAPACIDAD DEL ESFUERZO, ACOSTUMBRA A RECIBIR.

LA VARIACION ESTA EN EL MEJOR SERVICIO, EN LA ATENCION MAS ESMERADA QUE SE CONCEDE EN CIERTAS RELACIONES DE AMISTAD, EN LOS RECURSOS MOMENTANEOS DEL CLIENTE Y EN EL PUESTO SOCIAL DEL MISMO, ENTRE OTRAS CAUSAS.

EN ARGENTINA, EL 14 DE SEPTIEMBRE DE 1945, EL DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO Y ACCION SOCIAL DIRECTA

DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, DICTO UN LAUDO EN EL ARBITRAJE SOMETIDO A SU CONSIDERACION, PARA RESOLVER EL PROBLEMA SUSCITADO SOBRE LA ABOLICION DE LA PROPINA. POSTERIORMENTE EL LAUDO DICTADO TUVO FUERZA DE LEY AL SER SANCIONADO POR DECRETO-LEY 4.148, DE 8 DE FEBRERO DE 1946, RATIFICADO POSTERIORMENTE. EL ARTICULO 63 DETERMINABA LA VIGENCIA DE UN AÑO, PERO EL ARTICULO 3º DE LA LEY, EXTENDIO SU VIGENCIA A PARTIR DEL PRIMERO DE OCTUBRE DE 1946 POR TIEMPO INDEFINIDO; AMPLIANDOSE ADEMAS, EL AMBITO DE APLICACION, DE TAL MANERA QUE LA ABOLICION DE LA PROPINA EN EL GREMIO GASTRONOMICO SE HACIA EXTENSIVA A TODA LA REPUBLICA. DE ESTA FORMA, TENIENDO SU INICIACION EN UNA CONVENCION COLECTIVA, SE IMPUSO POR DECISION LEGISLATIVA, LA ABOLICION DE LA PROPINA EN UN GREMIO EN EL QUE LA COSTUMBRE IMPONIA, CUAL NECESIDAD, EL OTORGAR ESE BENEFICIO POR EL CONSUMIDOR.³⁵

SE DECLARABA EN LOS CONSIDERANDOS DEL LLAMADO "LAUDO GASTRONOMICO" QUE CONSTITUYE "UNA LEGITIMA Y ANTIGUA ASPIRACION DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL PUBLICO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS, LA ABOLICION DE LA PROPINA COMO MEDIO DE REMUNERACION DE SU TRABAJO, FORMA IRREGULAR DE PAGO; QUE ADEMAS DE DEPENDER DE LA

³⁵ Ibidem. pág. 300.

EXCLUSIVA VOLUNTAD DEL PUBLICO, IMPIDE QUE EL TRABAJADOR CUENTE CON RECURSOS FIJOS Y EXIGIBLES". LA SUPRESION DE LA PROPINA HABRIA DE CONTRIBUIR, ADEMAS, A LA DIGNIFICACION DEL TRABAJO MISMO Y "HARA DESAPARECER LA SITUACION DE DEPENDENCIA EN LA VINCULACION JURIDICA DEL EMPLEADOR Y DE SUS EMPLEADOS; YA QUE EL CARACTER DE DADIVA O MERCED QUE LA DEFINE, DESNATURALIZA AL REGIMEN DE IGUALDAD QUE DEBE EL ESTABLECIMIENTO DE TALES CONTRATOS". POR EL MENCIONADO LAUDO SE RESOLVIA QUE "EL TRABAJADOR REMUNERADO HASTA AHORA POR ESTE SISTEMA, DEBERA PERCIBIR EN LO SUCESIVO, ADEMAS DE UNA ASIGNACION MENSUAL FIJA, PREESTABLECIDA, UNA COMISION PROPORCIONAL AL VALOR DEL SERVICIO PRESTADO QUE REEMPLACE A AQUELLA". SE LE DABA EL NOMBRE DE COMISION, Y ASI SE DECIA: "QUE LA COMISION QUE SUSTITUYE LA PROPINA SUPRIMIDA, CONSERVANDO LAS MISMAS RELACIONES QUE ESTA RESPECTO AL PROMEDIO DE LA ACTIVIDAD DE QUE SE TRATE, DEBE FIJARSE TOMANDO COMO BASE EL IMPORTE PRECISO DE LAS ENTRADAS, DEL CUAL SERA DEDUCIDO UN PORCENTAJE QUE DETERMINARAN ORGANISMOS PROPIOS DEL CONTROL CONTEMPORIZADO PATRONALES Y OBRERAS".

EL ARTICULO 2º DE AQUELLA DISPOSICION PROHIBE EL OTORGAMIENTO Y PERCEPCION DEL IMPORTE EN DINERO CONSIDERADO COMO PROPINA, "BAJO EL APERCIBIMIENTO DE LA APLICACION DE LAS SANCIONES QUE AL EFECTO SE

ESTABLECEN" QUE PODRIA LLEGAR AL DESPIDO. DURANTE MAS DE UN CUARTO DE SIGLO, EN QUE RIGIO ESA FORMULA, NO SE CONOCE LA APLICACION DE SANCIONES POR ESE MOTIVO Y SU QUEBRANTAMIENTO FUE PERSISTENTE POR PARTE DE LOS TRABAJADORES GASTRONOMICOS.

EL RECARGO DEL 25% DEL IMPORTE DEL SERVICIO PRESTADO NO FUE SUFICIENTE PARA SUPRIMIR LA PROPINA. UNA VEZ MAS UNA COSTUMBRE CONTRA LA LEY SE IMPUSO DE TAL FORMA QUE COINCIDIERON RECARGO EN EL SERVICIO Y PROPINA.

ANTE LA EVIDENTE INUTILIDAD DEL SISTEMA, SE RESOLVIO DEJAR SIN EFECTO TANTO LAS DISPOSICIONES LEGALES, COMO LAS CONVENCIONALES QUE ESTABLECIAN EL RECARGO EN EL SERVICIO, ADMITIENDOSE LA PROPINA VOLUNTARIA EN AQUELLAS ACTIVIDADES EN QUE ESTA VENIA PERCIBIENDOSE.

ES EXCEPCION LA LEGISLACION QUE AFIRMA QUE LA PROPINA NO CONSTITUYE SALARIO NI FORMA PARTE DE EL, Y QUE LA CONSIDERA MATERIA AJENA AL CONTRATO DE TRABAJO. ESTA DOCTRINA LEGAL ES PROPIA DE LOS PAISES SOCIALISTAS. LA LEGISLACION IBEROAMERICANA ACEPTA QUE, EN DETERMINADAS CIRCUNSTANCIAS, LA PROPINA CONTRIBUYE A INTEGRAR EL SALARIO, PRINCIPALMENTE CUANDO SE TIENE

EN CUENTA PARA FIJAR LA RETRIBUCION QUE EL PATRON ABONA AL TRABAJADOR.

4.6 CRITERIO EN FAVOR DE LA PROPINA COMO PARTE DEL SALARIO INTEGRAL

DESPUES DE ANALIZAR LAS OPINIONES DE AQUELLOS QUE NO CONSIDERAN A LA PROPINA COMO PARTE DEL SALARIO INTEGRAL, CORRESPONDE EL TURNO A LOS QUE A SU PARECER ES INDUDABLE LA INTEGRACION DE ESTA.

UNA DE LAS ARGUMENTACIONES QUE CONSIDERAN MAS IMPORTANTE LOS QUE ESTAN EN CONTRA DE ESTE SUPUESTO, ES QUE "LA PROPINA ES LA SUMA DE DINERO QUE RECIBE EL TRABAJADOR DE LOS CLIENTES EN UNA NEGOCIACION, ES DECIR, INTERVIENE UNA TERCERA PERSONA QUE ES EL CLIENTE, QUE NINGUNA RELACION TIENE CON EL PATRONO...". PERO RESULTA QUE EL CLIENTE LO ES DEL PATRONO Y NO DEL TRABAJADOR, LO QUE IMPLICA POR LO MENOS, QUE LA PROPINA ES UNA SUMA DE DINERO QUE PAGA EL CLIENTE DE UN PATRON EN OCASION DE UNA OPERACION DE ADQUISICION O CONSUMICION DE MERCANCIAS, RECEPCION QUE CUENTA CON LA ACEPTACION DEL PATRON.

LA PROPINA SE ENTREGA POR LOS CLIENTES A LOS TRABAJADORES EN VIRTUD DE UNA COSTUMBRE OBLIGATORIA,

AGREGAMOS AHORA QUE ES UNA COSTUMBRE JURIDICA, CONSECUENTEMENTE, DERECHO VIGENTE, CUBIERTA POR DIVERSAS SANCIONES SOCIALES, COMO EL DESPRECIO Y AUN LA DE PROHIBIR AL CLIENTE INDESEABLE PENETRAR EN EL ESTABLECIMIENTO, POTESTAD QUE SE CONOCE COMO *DERECHO DE RESERVA DE ADMISION*.

AHORA BIEN, ES CIERTO QUE LA PROPINA A QUE NOS REFERIMOS PROVIENE DE UNA TERCERA PERSONA AJENA A LA RELACION LABORAL EXISTENTE ENTRE PATRONO Y TRABAJADOR, TAMBIEN ES CIERTO QUE AL GENERARSE ESA PRESTACION, ES DECIR, LA ENTREGA DE ESA PROPINA POR ESA TERCERA PERSONA DIRECTAMENTE AL TRABAJADOR O A TRAVES DEL EMPLEADOR, ES CONSECUENCIA O CON MOTIVO DEL TRABAJO QUE DESEMPEÑA EL OBRERO AL SERVICIO DE SU PATRON Y POR LO MISMO FORMA PARTE DEL SALARIO.

DE NO PRESTAR SUS SERVICIOS DENTRO DE UNA DETERMINADA FUENTE DE TRABAJO, EL TRABAJADOR JAMAS RECIBIRIA TAL GRATIFICACION, PERO AL RECIBIR DETERMINADA CANTIDAD POR CONCEPTO DE PROPINA POR VIRTUD DE ENCONTRARSE EN EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES, NO PUEDE NEGARSE QUE TALES PROPINAS SON CONSECUENCIA DE SUS LABORES QUE DESEMPEÑA EL OBRERO EN LA FUENTE DE TRABAJO DE QUE SE TRATE.

EN NUESTRO CONCEPTO, NO ES VALIDO EL ARGUMENTO DOCTRINARIO QUE DESCARTA LA PROPINA COMO PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO, SUPUESTAMENTE POR NO SER HABITUAL, CONSTANTE, NI PERIODICA.

SUPONGAMOS QUE ESTA PRESTACION QUE CONOCEMOS COMO PROPINA O GRATIFICACION, NO REUNIERA ESTAS CARACTERISTICAS DE ENTREGA HABITUAL, CONSTANTE Y PERIODICA, SIN EMBARGO, ESTAS NO SON EXIGIDAS POR EL LEGISLADOR PARA QUE ESTA PRESTACION LLAMADA PROPINA FORMARA PARTE DEL SALARIO, CON TODOS LOS EFECTOS JURIDICOS.

EL ARTICULO 84 DE LA LEY LABORAL VIGENTE, SIMPLE Y LLANAMENTE DEFINE QUE "EL SALARIO SE INTEGRA CON LOS PAGOS HECHOS EN EFECTIVO POR CUOTA DIARIA, PRIMAS, COMISIONES, PRESTACIONES EN ESPECIE Y CUALQUIER OTRA CANTIDAD O PRESTACION QUE SE ENTREGUE AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO". ESTA DISPOSICION LEGAL, NO ORDENA QUE PARA QUE LA PROPINA O GRATIFICACION FORME PARTE DEL SALARIO DEBA REUNIR TALES REQUISITOS.

DE LA CUEVA AFIRMA LO SIGUIENTE:

a) QUIEN PAGA LA PROPINA ES CLIENTE DEL PATRONO Y NO DEL TRABAJADOR "LO QUE IMPLICA, POR LO MENOS, QUE LA PROPINA ES UNA SUMA DE DINERO QUE PAGA EL CLIENTE DE UN PATRONO EN OCASION DE UNA OPERACION DE ADQUISICION

DE MERCANCIAS, RECEPCION QUE CUENTA CON LA ACEPTACION DEL PATRONO".

b) "... PARA LA DETERMINACION DE LOS SALARIOS, LOS TRABAJADORES, LOS SINDICATOS Y LOS PATRONES, TOMAN EN CONSIDERACION LAS PROPINAS QUE SABEN ENTREGAN LOS CLIENTES AL PERSONAL DEL ESTABLECIMIENTO, LO QUE DA POR RESULTADO QUE LOS SALARIOS QUE APARECEN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS SEAN GENERALMENTE LOS MINIMOS O APENAS SUPERIORES". EN ESA VIRTUD AFIRMA DE LA CUEVA QUE DE NO CONSIDERARSE A LA PROPINA COMO PARTE DEL SALARIO, TENDRIA QUE ELEVARSE CONSIDERABLEMENTE SU IMPORTE POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA CONVERTIRLOS EN SALARIOS REMUNERADORES.³⁶

CAVAZOS FLORES EXPONE LO SIGUIENTE: "DE CONFORMIDAD CON EL ART. 82 DE LA LEY MENCIONADA, SALARIO ES LA RETRIBUCION QUE DEBE PAGAR EL PATRON AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO. COMO LA PROPINA NO LA PAGA EL PATRON SINO UNA TERCERA PERSONA, NO PUEDE CONSIDERARSE COMO SALARIO, EN TERMINOS DE DICHO ARTICULO. SIN EMBARGO, EL ARTICULO 84, QUE SE REFIERE A LA "INTEGRACION" DEL SALARIO, PREVIENE QUE ESTE SE INTEGRA CON LOS PAGOS HECHOS EN EFECTIVO POR CUOTA DIARIA, GRATIFICACIONES, PERCEPCIONES, HABITACION,

36 DE LA CUEVA, Mario, ob. cit. págs. 562 y 563.

PRIMAS, COMISIONES EN ESPECIE Y" CUALQUIERA OTRA CANTIDAD O PRESTACION QUE SE ENTREGUE AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO", COMO DICHO PRECEPTO NO HABLA DE QUE DICHA CANTIDAD LA ENTREGUE EL PATRON, CON BASE EN DICHA DISPOSICION, SE ESTIMA QUE LA PROPINA ES PARTE DEL SALARIO". 37

POR SU PARTE, NESTOR DE BUEN DICE QUE, SI POR SALARIO SE ENTIENDE, AL DECIR DEL ART. 82, "...LA RETRIBUCION QUE DEBE PAGAR EL PATRON AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO", RESULTA EVIDENTE QUE HAY UNA CONTRADICCION INSUPERABLE CON LA DISPOSICION DEL ART. 346 QUE INTEGRA A LA PROPINA EN EL SALARIO.38

AHORA BIEN, CONTINUA DE BUEN, SIENDO INDISCUTIBLE LO QUE AFIRMA DE LA CUEVA EN EL SENTIDO DE QUE LOS SALARIOS DIRECTAMENTE CUBIERTOS POR EL PATRON NO SON NUNCA REMUNERADORES, RESULTA EVIDENTE TAMBIEN QUE LA PROPINA SE CONVIERTE EN FACTOR DETERMINANTE PARA OBTENER LA PRESTACION DE LOS SERVICIOS DE TRABAJADORES DE ALTO NIVEL. TAMBIEN ES INDISCUTIBLE, POR OTRA PARTE, QUE LA PROPINA GRAVA EL BOLSILLO DEL CLIENTE Y NO EL PATRIMONIO DEL PATRONO.

37 CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho del Trabajo en la Teoría y la Práctica, págs. 392 y 393

38 DE BUEN, Néstor, ob. cit., pág. 225.

EN ESTE PUNTO SE ENCUENTRA, EN NUESTRO CONCEPTO LO IMPORTANTE DEL ASUNTO. APARENTEMENTE NO HABIA CAUSA JURIDICA PARA IMPUTAR AL PATRON QUE CUBRA INDEMNIZACIONES TERMINALES Y OTRAS PRESTACIONES EN BASE A UN SALARIO QUE NO PAGA. PERO ESTO, QUE DESDE EL PUNTO DE VISTA PATRONAL CONSISTE EN EL ARGUMENTO MAS SOLIDO, EN REALIDAD VIENE A CONVERTIRSE, SI SE ANALIZAN LAS COSAS ADECUADAMENTE, EN EL FUNDAMENTO DE LA RAZON CONTRARIA. EN EFECTO: NO PUEDE NEGARSE QUE UN BUEN SERVICIO ATRIBUYE A LA EMPRESA UN BENEFICIO IMPORTANTE. POR OTRA PARTE, TAMPOCO CABE DUDAR QUE EL SERVICIO PRESTADO POR UN TRABAJADOR DE LA PROPINA REQUERIRIA DE NO EXISTIR ESTA, UN SALARIO REMUNERADOR MUCHO MAS ELEVADO. ES OBVIO, QUE EL PATRONO OBTIENE MEJOR SERVICIO POR EL HECHO DE QUE, EN BASE A UNA COSTUMBRE SOCIAL, EL CLIENTE SE ENCARGUE DE OTORGAR UN INCENTIVO A QUIEN ATIENDE EN FORMA DIRECTA. ALLI APARECE, NITIDAMENTE, LA CAUSA DE LA OBLIGACION PATRONAL. CONSISTE EN QUE POR EL PAGO DEL CLIENTE EL PATRONO, DURANTE EL TIEMPO NORMAL DE TRABAJO, AHORRA EL PAGO. PERO ESTE AHORRO NO ES PERMANENTE: SOLO OPERA EN LA ACTIVIDAD DEL TRABAJADOR, PERO NO EN SUS DESCANSOS NI CUANDO GENERA EL DERECHO A UNA DEMNIZACION. EN ESOS CASOS EL PATRON REASUME, EN FORMA DIRECTA, EL COSTO TOTAL DEL SALARIO.

EN RIGOR LO QUE SE PRODUCE ES UNA INVERSION DE LAS FORMULAS DE PAGO. JURIDICAMENTE LA PROPINA CONSTITUYE LA CONSECUENCIA DE UNA SUSTITUCION DE DEUDOR: EL CLIENTE SUSTITUYE AL PATRONO, EN SU DEUDA HACIA EL TRABAJADOR, PERO ESTA SUSTITUCION SOLO OPERA PARCIALMENTE EN LA RELACION DE TRABAJO. LO QUE LLAMA LA ATENCION ES QUE LA SUSTITUCION SE CONVIERTE EN REGLA, MIENTRAS QUE EL PAGO INTEGRAL POR EL PATRON ASUME UN CARACTER EXCEPCIONAL.

A CONTINUACION ES POSIBLE TRANSCRIBIR LAS JURISPRUDENCIAS QUE SE INCLINAN EN FAVOR DE LA PROPINA COMO PARTE DEL SALARIO INTEGRAL.

SALARIO, PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN,
LA MANERA DE INTEGRAR EL SALARIO LO DETERMINA EL ARTICULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y ES LA QUE DEBE APLICARSE EN LOS CASOS DE INDEMNIZACION.
SEPTIMA EPOCA, QUINTA PARTE:
VOLS. 103-108, PAG. 96 A.D. 4104/74 JOAQUIN BELTRAN QUIBRERA, UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.

PROPINAS, PERSONAS QUE SIRVEN A CAMBIO DE. NO SON SUJETOS DE RELACION LABORAL, (GASOLINERAS).
SI UN SINDICATO SOLICITA DE UNO DE LOS PATRONES CON LOS QUE TIENE CELEBRADO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO,

QUE PERMITA A VARIAS PERSONAS ASISTIR AL CENTRO DE TRABAJO, SIN SUJECION A HORARIO U OBLIGACION ALGUNA PARA CON LAS LABORES QUE SE DESARROLLAN EN LA PROPIA NEGOCIACION, SINO PARA RECIBIR A CAMBIO DE SUS SERVICIOS LAS PROPINAS DE LA CLIENTELA, Y EL ALUDIDO PATRON LO CONCEDE, CABE ESTIMAR QUE DICHAS PERSONAS NO ESTUVIERON BAJO LA DIRECCION Y DEPENDENCIA DEL REFERIDO PATRON Y QUE, EN CONSECUENCIA, NO EXISTE RELACION LABORAL ENTRE ELLOS.

AMPARO DIRECTO 549/66. VICENTE ARTEAGA TREJO. 8 DE FEBRERO.

SALARIO, PARTE INTEGRANTE DEL.

DE ACUERDO CON EL ARTICULO 86 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO HAN DE CONSIDERARSE COMO PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO LAS PERCEPCIONES, GRATIFICACIONES O CUALQUIER CANTIDAD QUE SEA PAGADA AL TRABAJADOR A CAMBIO DE LA LABOR ORDINARIA. CUANDO LA GRATIFICACION CONSTITUYE UN DERECHO DEL TRABAJADOR PORQUE SE HAYA PACTADO CONTRACTUALMENTE O PORQUE SU CONCESION PERIODICA LA HA CONVERTIDO EN COSTUMBRE QUE COMPENSA LA LABOR ORDINARIA, HA DE CONCEPTUARSE COMO PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO QUE POR LO TANTO SE CONSTITUYE CON EL QUE APAREZCA TABULADO Y LA PARTE ALICUOTA DE LA GRATIFICACION QUE CORRESPONDA, EN SALARIO ASI INTEGRADO HA DE SERVIR DE BASE PARA EL

CALCULO DE LAS PRESTACIONES QUE SE TRADUZCAN O RESUELVAN EN PAGO DE SALARIOS.

AMPARO DIRECTO 6112/60. ANTONIO RODRIGUEZ HERNANDEZ.
21 DE JULIO DE 1961. 5 VOTOS. PONENTE: AGAPITO POZO.

SALARIO, COMO SE INTEGRA EL.

EL SALARIO NO SE INTEGRA EXCLUSIVAMENTE CON LA CANTIDAD PACTADA EN EL CONTRATO, SINO ADEMAS CON LAS PRESTACIONES QUE SE CONCEDAN POSTERIORMENTE AL TRABAJADOR, EN ATENCION A QUE EL CONTRATO DE TRABAJO, YA SEA ESCRITO O VERBAL, ES SOLO EL PUNTO DE PARTIDA DE LA RELACION DE TRABAJO QUE UNA VEZ FORMADA, ESTA SUJETA A LAS MODIFICACIONES INTRODUCIDAS A VIRTUD DE UN ACUERDO REAL DE VOLUNTADES DE UNA SIMPLE PRACTICA QUE SE HAYA FORMADO, O DEL CONTRATO COLECTIVO.

AMPARO DIRECTO 2040/61. LUIS J. ARREDONDO CONTRERAS. 27 DE NOVIEMBRE DE 1961. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS. PONENTE: MA. CRISTINA SALMORAN DE TAMAYO.

COMO ES POSIBLE OBSERVAR, SON DIVERSOS LOS CRITERIOS JURISPRUDENCIALES QUE CONSIDERAN A LA PROPINA COMO PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO, HACIENDO REFERENCIA A LOS ARTICULOS 84, 347 Y 348, LOS CUALES A NUESTRO JUICIO FUNDAMENTAN DE PLANO LA APLICACION DE ESTE CRITERIO.

CAPITULO 5.- INDEMNIZACION

5.1.- NATURALEZA JURIDICA

PARA TENER UN CONCEPTO AMPLIO O BIEN DEFINIDO DE LO QUE ES LA INDEMNIZACION DENTRO DEL DERECHO LABORAL, ES CONVENIENTE Y NECESARIO PARTIR DE LA RAMA DEL DERECHO QUE LE DIO ORIGEN, EL DERECHO CIVIL O PRIVADO.

ESTA RAMA DEL DERECHO CONSIDERA A LA INDEMNIZACION COMO LA "RESPONSABILIDAD CIVIL".

RESPONSABILIDAD CIVIL ES LA NECESIDAD DE REPARAR LOS DAÑOS Y PERJUICIOS CAUSADOS A OTRO, POR UN HECHO ILICITO O POR LA CREACION DE UN RIESGO.³⁹

SE DICE QUE UNA PERSONA ES CIVILMENTE RESPONSABLE, CUANDO ALGUIEN ESTA OBLIGADO A REPARAR EL DAÑO MATERIAL O MORAL QUE OTRO HA SUFRIDO.

LA REPARACION DEL DAÑO TIENDE PRIMORDIALMENTE A COLOCAR A LA PERSONA LESIONADA EN LA SITUACION QUE

³⁹ BEJARANO SANCHEZ, Manuel, Obligaciones Civiles, Edit. Harla, Pág. 262, México 1984.

DISTRUTABA ANTES DE QUE SE PRODUJERA EL HECHO LESIVO. POR LO TANTO, LA NORMA JURIDICA ORDENA QUE AQUELLA SITUACION QUE FUE PERTURBADA, SEA RESTABLECIDA MEDIANTE LA RESTITUCION SI EL DAÑO SE PRODUJO POR SUSTRACCION O DESPOJO DE UN BIEN O POR MEDIO DE LA REPARACION DE LA COSA SI HA SIDO DESTRUIDA O HA DESAPARECIDO.

SOLO CUANDO LA REPARACION O LA RESTITUCION NO SON POSIBLES O CUANDO SE TRATA DE UNA LESION CORPORAL O MORAL, LA OBLIGACION SE CUBRE POR MEDIO DEL PAGO DE UNA INDEMNIZACION EN NUMERARIO, CON EL QUE SE SATISFACE EL DAÑO MATERIAL O MORAL CAUSADO A LA VICTIMA.

YA NO SE TRATA ENTONCES DE RESTITUIR O REPARAR, SINO DE RESARCIR A TRAVES DE UNA INDEMNIZACION EN NUMERARIO CON EL QUE SE SATISFACE EL DAÑO MATERIAL O MORAL CAUSADO A LA VICTIMA.

EN CUALQUIERA DE ESTOS CASOS, SE TRATA, SIN EMBARGO, DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL.

EL PRIMER PARRAFO. DEL ART. 1915 DEL C.C. DISPONE:

"LA REPARACION DEL DAÑO DEBE CONSISTIR A ELECCION DEL OFENDIDO EN EL RESTABLECIMIENTO DE LA SITUACION

ANTERIOR, CUANDO ELLO SEA POSIBLE, O EN EL PAGO DE DAÑOS Y PERJUICIOS".

DE ESTA MANERA, EL ART. 1915 DEBE SER CORRECTAMENTE ENTENDIDO EN EL SENTIDO DE QUE LA RESPONSABILIDAD CIVIL COMPRENDE A ELECCION DEL OFENDIDO, EL RESTABLECIMIENTO DE LOS DAÑOS Y ADEMAS LA INDEMNIZACION DE LOS PERJUICIOS CAUSADOS.

DE ESTA MANERA, LA NOCION DE RESPONSABILIDAD CIVIL IMPONE AL RESPONSABLE NO SOLO EL DEBER DE RESTITUIR O DE REPARAR, SINO ADEMAS LA OBLIGACION DE INDEMNIZAR QUE SURGE NO SOLO POR EL HECHO DEL INCUMPLIMIENTO DE UN CONTRATO, SINO TAMBIEN COMO CONSECUENCIA DE TODO DAÑO QUE SE CAUSE POR HECHOS ILICITOS (CULPA O DOLO), POR RIESGO CREADO, QUE COMPRENDE LA RESPONSABILIDAD EXTRACONTRACTUAL.

POR SU PARTE EL ARTICULO 1910, DEL CODIGO CIVIL, ESTABLECE QUE "EL QUE OBRANDO ILICITAMENTE O CONTRA LAS BUENAS COSTUMBRES CAUSE DAÑO A OTRO, ESTA OBLIGADO A REPARARLO".

ASIMISMO, EL ARTICULO 2104 DEL C.C., ESTABLECE QUE "EL QUE ESTUVIERE OBLIGADO A PRESTAR UN HECHO Y DEJARE DE PRESTARLO, O NO LO PRESTARE CONFORME A LO CONVENIDO, SERA RESPONSABLE DE LOS DAÑOS Y

DE PRESTARLO, O NO LO PRESTARE CONFORME A LO CONVENIDO, SERA RESPONSABLE DE LOS DAÑOS Y PERJUICIOS...".

LA MANERA DE "RESPONDER", EN MATERIA CIVIL, ES MEDIANTE LA REPARACION DE LOS DAÑOS. POR ELLO, ESA OBLIGACION DE REPARAR LOS DAÑOS Y PERJUICIOS CAUSADOS SE LLAMA RESPONSABILIDAD CIVIL.

COMO YA SE HA DICHO, EN NUESTRO SISTEMA JURIDICO TIENE DOS POSIBLES FUENTES: EL HECHO ILICITO (LA CONDUCTA ANTIJURIDICA CULPABLE Y DAÑOSA) Y EL RIESGO CREADO (LA CONDUCTA LICITA E INCULPABLE DE USAR UN OBJETO PELIGROSO).

AJUSTADA A UN TERMINO GENERICO, LA INDEMNIZACION LABORAL PODRIA DEFINIRSELE COMO LA OBLIGACION PATRONAL DE OTORGAR UN PAGO EXTRAORDINARIO AL TRABAJADOR, EN ALGUNOS CASOS, O A SUS FAMILIARES EN OTROS, EN CALIDAD DE REPARACION ECONOMICA POR UN DAÑO SUFRIDO, YA SEA EN SU PERSONA O EN SU ACTIVIDAD.

LA INDEMNIZACION ES, EN EL LENGUAJE CORRIENTE, LA ENTREGA DE UNA SUMA DE DINERO EQUIVALENTE A UNA PARTE DEL SALARIO QUE HA DEVENGADO EL TRABAJADOR, PARA RESARCIRLO DE LA FALTA DE OCUPACION EN QUE SE

ENCUENTRE EN UN MOMENTO DADO, DEBIDO A CAUSAS AJENAS A SU VOLUNTAD, O PARA ATEMPERAR ESTA CIRCUNSTANCIA, POR ANALOGIA HAN SIDO EXTENDIDOS SUS EFECTOS AL PAGO DE UNA COMPENSACION POR INCAPACIDAD O MUERTE DEL TRABAJADOR, A CONSECUENCIA DE UN RIESGO DE TRABAJO.

EL DERECHO A LA INDEMNIZACION ES EL RESARCIMIENTO EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR, POR LA TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO POR CAUSAS AJENAS A EL.

EL PAGO DE TODA INDEMNIZACION LABORAL RESPONDE, POR LO TANTO, AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO, ATRIBUTO ACTUAL DEL LLAMADO DERECHO AL TRABAJO, ELEVADO EN VARIAS CONSTITUCIONES A GARANTIA CONSTITUCIONAL.

LA ESTABILIDAD HA VENIDO A SER UNA INSTITUCION JURIDICA POR VIRTUD DE LA CUAL EL DESPIDO INJUSTIFICADO IMPORTA LA OBLIGACION DE CUBRIR UNA INDEMNIZACION.

NO PUEDE HABLARSE DE INDEMNIZACION SINO CUANDO EXISTE CULPA O DOLO: LA INDEMNIZACION PRESUPONE, POR ELLO, EL CARACTER ILICITO DEL DESPIDO Y TAL ILICITUD, PRESUPONE A SU VEZ, EL DERECHO DEL TRABAJADOR A LA CONSERVACION DEL EMPLEO HASTA QUE INTERVENGA UNA CAUSA QUE JUSTIFIQUE LA DISOLUCION DE UN VINCULO

CONTRACTUAL DE CUALQUIER NATURALEZA.

CON ESTO NO PRETENDEMOS QUE LA INDEMNIZACION TENGA CARACTER DE UNA SANCION, SINO MAS BIEN EL DE UNA COMPENSACION POR LA FALTA DE RETRIBUCION ECONOMICA CUANDO SOBREVIENE UNA SEPARACION INJUSTA.

LA INDEMNIZACION ES UNA ESPECIE DE RESARCIMIENTO DE DAÑOS A QUE EL PATRON SE ENCUENTRA OBLIGADO, COMO YA SE HA EXPRESADO, EN EL CASO DE QUE INTERRUMPA LA RELACION DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA.

EL PAGO POR ANTIGÜEDAD OBEDECE A CRITERIO DISTINTO:

PUEDE VERSE ESTE PAGO, COMO "UNA ESPECIE DE PREMIO POR LOS MERITOS GENERICOS QUE UN TRABAJADOR PUDO ADQUIRIR CON SU PERMANENCIA NO INTERRUMPIDA EN UNA MISMA EMPRESA; SE LE PUEDE CONCEPTUAR COMO UNA GRATIFICACION ESPECIAL POR LA LABORIOSIDAD O PERMANENCIA EN UN EMPLEO, PERO NO CONSTITUIRA LEGALMENTE UNA INDEMNIZACION".

EN LA LEY MEXICANA DESDE EL CONSTITUYENTE DE 1917 QUEDO COMO GARANTIA DEL TRABAJADOR EL PAGO DE UNA INDEMNIZACION BAJO DETERMINADAS CIRCUNSTANCIAS.

SE DIJO QUE SI UN PATRONO SE NEGABA A SOMETER SUS DIFERENCIAS AL ARBITRAJE O A ACEPTAR EL LAUDO PRONUNCIADO POR UNA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, INDEPENDIENTEMENTE DE DARSE POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO, QUEDABA OBLIGADO A INDEMNIZAR AL OBRERO CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO, ADEMAS DE LA RESPONSABILIDAD QUE LE RESULTASE DEL CONFLICTO.

Y OTRA DISPOSICION AGREGO: "EL PATRONO QUE DESPIDA A UN OBRERO SIN CAUSA JUSTIFICADA O POR HABER INGRESADO A UNA ASOCIACION O SINDICATO, O POR HABER TOMADO PARTE EN UNA HUELGA LICITA, ESTARA OBLIGADO, A ELECCION DEL TRABAJADOR, A CUMPLIR EL CONTRATO O A INDEMNIZARLO CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO.

LA LEY DETERMINARA LOS CASOS EN QUE EL PATRONO PODRA SER EXIMIDADO DE LA OBLIGACION DE CUMPLIR EL CONTRATO, MEDIANTE EL PAGO DE UNA INDEMNIZACION.

IGUALMENTE TENDRA LA OBLIGACION DE INDEMNIZAR AL TRABAJADOR CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO, CUANDO SE REFIERE DEL SERVICIO POR FALTA DE PROBIDAD DEL PATRONO, O POR RECIBIR DE EL MALOS TRATAMIENTOS, YA SEA EN SU PERSONA O EN LA DE SU CONYUGE, PADRES,

EL PATRONO NO PODRA EXIMIRSE DE ESTA RESPONSABILIDAD CUANDO LOS MALOS TRATAMIENTOS PROVENGAN DE DEPENDIENTES O FAMILIARES QUE OBREN CON EL CONSENTIMIENTO O TOLERANCIA DE EL" (A. 123 DE LA CONSTITUCION FRS. XXI Y XXII).

5.2.- ALGUNAS CLASES DE INDEMNIZACION

a) Indemnización por despido

LA DISOLUCION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD EXCLUSIVA Y SIN JUSTIFICACION DE UNA DE LAS PARTES, ES UN SUCESO QUE, ADEMAS DE CAUSAR UNA PERTURBACION A LA PARTE INCULPABLE, PRODUCE UNA ALTERACION DE CARACTER SOCIAL.

EN LOS REGIMENES QUE ADOPTARON UNA ESTABILIDAD ABSOLUTA, EL DESPIDO SE NULIFICA Y EL PATRON DEBE REINTEGRAR EL CARGO AL TRABAJADOR DESPIDIDO; EN LOS QUE NO HAN SEGUIDO ESTE SISTEMA, LA LESION ECONOMICA SE CUBRE CON UNA INDEMNIZACION.⁴⁰

CON RESPECTO AL PERJUICIO SOCIAL, UN AUTOR HA DICHO: "POR RESPETO AL LIBRE ALBEDRIO HUMANO SE ACEPTA LA RUPTURA DEL VINCULO LABORAL, PERO HABRIA DE

⁴⁰ ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, pág. 446, Edit. Driskill, s.a., Buenos Aires.

ESTIMARSE LOGICO EL CRITERIO QUE SANCIONA POLITICAMENTE AL CULPABLE DE TAL RUPTURA, SIN PERJUICIO DE LA REPARACION ECONOMICA QUE, A TITULO DE INDEMNIZACION DE DAÑOS Y PERJUICIOS, DEBE EL CULPABLE A LA PARTE AJENA DE LA TRANSGRESION". 41

SEGUN BENITEZ DE LUGO Y REYMUNDO, LA INDEMNIZACION SE TRATA DEL RESARCIMIENTO DE LOS DAÑOS Y PERJUICIOS CAUSADOS AL TRABAJADOR A CONSECUENCIA DE LA DISOLUCION INJUSTA DE SU VINCULO LABORAL. 42

HACIENDO EL PRECISO ACOPLAMIENTO DE ESTA FIGURA INDEMNIZATORIA, PROVENIENTE DEL DERECHO PRIVADO AL DERECHO LABORAL, Y CONCRETAMENTE A ESTE ACTO DISOLUTORIO UNILATERAL DE LA RELACION LABORAL, PODREMOS OBSERVAR QUE SE OFRECEN TODOS LOS REQUISITOS EXIGIBLES PARA TAL RESARCIBILIDAD, DEBIENDO TOMARSE EN CUENTA QUE NO SOLO DEBE INDEMNIZARSE LA DISMINUCION DE UNA PARTE DEL PATRIMONIO, SINO A LA VEZ, LA FALTA DE AUMENTO DEL PATRIMONIO, QUE, CON EL EXACTO CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO, SE HUBIERA OBTENIDO.

BOGLIANO DEFIENDE IGUALMENTE ESTA TESIS, DICE AL RESPECTO: "LA VOLUNTAD ROMPE EL CONTRATO LABORAL

41 BENITEZ DE LUGO Y REYMUNDO, La Extinción del Contrato de Trabajo, págs. 215 y 216, Madrid, 1945.
42 Idem. pág., 222.

BOGLIANO DEFIENDE IGUALMENTE ESTA TESIS, DICE AL RESPECTO: "LA VOLUNTAD ROMPE EL CONTRATO LABORAL QUE, DE NO MEDIAR TAL, HUBIERE SUBSISTIDO PUESTO QUE, ESA ERA LA ESPERANZA DEL TRABAJADOR QUE BRINDO SU ESFUERZO EN HOMENAJE A SU TRANQUILIDAD. LA RUPTURA DEL CONTRATO TRAE, CON LA INCERTIDUMBRE DE UN FUTURO INCONOCIBLE, EL PERJUICIO INMEDIATO DE LA CESACION DE LA PAGA Y LA PERDIDA DE TODOS LOS DERECHOS QUE SE HABIAN LOGRADO EN FUNCION DIRECTA CON EL ESFUERZO BRINDADO Y EL TIEMPO TRANSCURRIDO EN EL EMPLEO.

ESTA TEORIA ES BASTANTE EXACTA EN AQUELLAS LEGISLACIONES EN QUE NO EXISTE UNA INDEMNIZACION TARIFADA, EN QUE SE CALCULAN LOSPERJUICIOS SUFRIDOS POR EL TRABAJADOR A RAIZ DEL DESPIDO, DE ACUERDO A LA REALIDAD. PERO EN LOS SISTEMAS EN QUE LA INDEMNIZACION SE ESTABLECE YA SEA EN UNA SUMA FIJA O VARIABLE SEGUN LA ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR, NO ES TAN APLICABLE, PUES LA INDEMNIZACION QUE SE ABONO EN NADA TIENE EN CUENTA EL PERJUICIO QUE SUFRIRA EL TRABAJADOR; EL MONTO DEPENDE DEL PASADO, NO DEL FUTURO. ADEMAS EN OCASIONES LA INDEMNIZACION SE PAGA AUN CUANDO EL DESPIDO SEA LICITO Y NO SE HAYA VIOLADO DEBER ALGUNO POR EL EMPRESARIO.

FRENTE A SU DESPIDO UN TRABAJADOR PUEDE OPTAR, CONFORME A NUESTRA LEGISLACION LABORAL VIGENTE (ART

48), POR DEMANDAR:

1).- SU REINSTALACION EN EL TRABAJO ó

2).- EL PAGO DE LA INDEMNIZACION.

1).- CUANDO EL TRABAJADOR DESPEDIDO DEMANDA SU REINSTALACION, SE PUEDEN PRESENTAR A SU VEZ DOS SITUACIONES:

a) EL TRABAJADOR DESPEDIDO SE ENCUENTRA EN ALGUNA DE LAS CINCO HIPOTESIS SIGUIENTES:

I.- TRABAJADORES QUE TENGAN ANTIGÜEDAD MENOR DE UN AÑO.

ESTA FORMA DE DESPEDIR AL TRABAJADOR SE DA CUANDO EL PATRON SE CONVINCE DE QUE ESE TRABAJADOR NO CUMPLE CON LAS EXIGENCIAS NECESARIAS PARA DESARROLLAR ESA ACTIVIDAD, Y APARECE DESPUES DE QUE EL CONTRATO A PRUEBA DESAPARECIO.

II.- TRABAJADORES DE CONTACTO DIRECTO Y PERMANENTE CON EL PATRON.

LA JUNTA DEBERA CONSIDERAR SI EFECTIVAMENTE, DE ACUERDO CON LAS CARACTERISTICAS DE SUS LABORES, ES

IMPOSIBLE EL DESARROLLO NORMAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO POR ESTAR EL PATRON Y EL TRABAJADOR EN CONTACTO DIRECTO Y PERMANENTE.

III.- TRABAJADORES DE CONFIANZA

ESTA ES UNA SITUACION MUY ESPECIAL DEBIDO A QUE EL PATRON PODRA RESCINDIR LA RELACION AUN CUANDO NO EXISTA UN MOTIVO DE PERDIDA DE CONFIANZA PUDIENDO NEGAR LA REINSTALACION AL TRABAJADOR MEDIANTE EL PAGO DE UNA INDEMNIZACION SEGUN LO ESTABLECE EL ARTICULO 49 FRACCION III, DE LA LEY DE LA MATERIA.

IV.- TRABAJADORES DOMESTICOS

LA RELACION DIRECTA, CONTINUA Y PERMANENTE HARIA IMPOSIBLE LA RELACION LABORAL Y EL PATRON SE PODRA NEGAR A LA REINSTALACION AUN CUANDO LA JUNTA DETERMINE LA REINSTALACION.

V.- TRABAJADORES EVENTUALES

LA INDEMNIZACION DE ESTE TIPO DE TRABAJADORES QUE NO TIENEN PLANTA CONSISTIRA CONFORME A LO ESTABLECIDO EN EL ART. 48, CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO.

ANTE LA DEMANDA DE REINSTALACION PRESENTADA POR UN TRABAJADOR QUE SE ENCUENTRA EN ALGUNA DE LAS HIPOTESIS MENCIONADAS, EL PATRON PUEDE ELEGIR ENTRE

RESPECTIVO HASTA QUE SE DICTE LAUDO".⁴³

EN EL SUPUESTO DE QUE EL PATRON SE EXIMA DEL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, OSEA, SE EXIMA DE LA OBLIGACION DE REINSTALAR AL TRABAJADOR, ADEMAS DE DISOLVERSE LA RELACION DE TRABAJO, DEBERA PAGARLE SU INDEMNIZACION. (TRES MESES DE SALARIO, 20 DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS Y SALARIOS CAIDOS DESDE LA FECHA DE DESPIDO HASTA LA FECHA QUE SE EXIMIO, ART 50).

EN EL CASO DE QUE EL PATRON SE ALLANE, NO SE DISUELVE LA RELACION DE TRABAJO, Y DEBERA REINSTALAR AL TRABAJADOR Y PAGARLE SALARIOS CAIDOS DESDE LA FECHA DEL DESPIDO HASTA LA FECHA DE LA REINSTALACION.

EN EL CASO DE QUE EL PATRON ELIJA DEFENDERSE EN EL JUICIO RESPECTIVO HASTA QUE SE DICTE LAUDO, SE PUEDEN PRESENTAR DOS SITUACIONES: EL PATRON PRUEBA UNA CAUSA JUSTIFICADA DEL DESPIDO, Y POR LO TANTO, SE DISUELVE LA RELACION DE TRABAJO Y SE LE ABSUELVA DE REINSTALAR AL TRABAJADOR Y DE PAGARLE SALARIOS CAIDOS; O EL PATRON NO PRUEBA CAUSA JUSTIFICADA Y SE LE CONDENA A REINSTALARLO Y PAGARLE LOS SALARIOS CAIDOS

⁴³ MUÑOZ, Ramón, Derecho del Trabajo, pág. 406, Edit. Porrúa, México, 1983.

O EL PATRON NO PRUEBA CAUSA JUSTIFICADA Y SE LE CONDENA A REINSTALARLO Y PAGARLE LOS SALARIOS CAIDOS HASTA QUE SE EJECUTE EL LAUDO, (ART. 48 L.F.T.).

b) EL TRABAJADOR DESPEDIDO NO SE ENCUENTRA EN NINGUNA DE LAS HIPOTESIS MENCIONADAS EN EL INCISO QUE ANTECEDE Y DEMANDA SU REINSTALACION, EL PATRON, EN ESTE CASO, NO SE PUEDE EXIMIR DEL CUMPLIMIENTO DE LA RELACION DE TRABAJO Y SOLO PUEDE ESCOGER ENTRE ALLANARSE O DEFENDERSE EN EL JUICIO RESPECTIVO HASTA QUE SE DICTE LAUDO.

EN UNO U OTRO CASO, LAS CONSECUENCIAS QUE SE PUEDEN PRESENTAR SON LAS MISMAS QUE MENCIONAMOS EN EL INCISO QUE ANTECEDE RESPECTO LOS CASOS DE ALLANAMIENTO O DE DEFENSA EN EL JUICIO RESPECTIVO.

2).- EL TRABAJADOR DESPEDIDO DEMANDA EL PAGO DE SU INDEMNIZACION, EL PATRON EN ESTE SUPUESTO, NO PUEDE EXIMIRSE DEL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO, PUESTO QUE EL TRABAJADOR AL DEMANDAR EL PAGO DE LA INDEMNIZACION ESTA CONFORME CON LA DISOLUCION DEL VINULO LABORAL, PERO PUEDE ALLANARSE O DEFENDERSE EN EL JUICIO RESPECTIVO HASTA QUE SE DICTE LAUDO.

SI EL PATRON SE ALLANA SE DISUELVELA RELACION DE

TRABAJO Y DEBERA PAGARLE AL TRABAJADOR SU INDEMNIZACION (TRES MESES DE SALARIO Y SALARIOS CAIDOS HASTA QUE SE ALLANO).

SI EL PATRON DECIDIO DEFENDERS EN EL JUICIO RESPECTIVO HASTA QUE SE DICTE LAUDO TAMBIEN PUEDEN PRESENTARSE DOS POSIBILIDADES: EL PATRON PRUEBA UNA CAUSA JUSTIFICADA DE DESPIDO, SE DISUELVE LA RELACION DE TRABAJO Y SE LE ABSUELVE DE PAGAR LA INDEMNIZACION; O EL PATRON NO PRUEBA UNA CAUSA JUSTIFICADA DE DESPIDO, SE DISUELVE LA RELACION DE TRABAJO Y SE LE CONDENA AL PAGO DE LA INDEMNIZACION (TRES MESES DE SALARIO Y SALARIOS CAIDOS HASTA QUE SE EJECUTE EL LAUDO, (ART. 48).

b) Indemnización por retiro

CUANDO UN TRABAJADOR SE RETIRA, POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRON, SOLAMENTE PUEDE DEMANDAR POR ESE MOTIVO EL PAGO DE LA INDEMNIZACION.

ANTE UNA DEMANDA DE PAGO DE INDEMNIZACION POR RETIRO, EL PATRON PUEDE OPTAR ENTRE ALLANARSE Y DEFENDERSE EN JUICIO HASTA QUE SE DICTE LAUDO.

EN EL CASO DE QUE EL PATRON SE ALLANE SE DISUELVE

LA RELACION DE TRABAJO Y DEBE PAGARLE LA INDEMNIZACION (TRES MESES DE SALARIO, 20 DIAS POR AÑO DE SERVICIOS Y SALARIOS CAIDOS DESDE LA FECHA DE RETIRO HASTA LA FECHA EN QUE SA ALLANO.

SI EL PATRON OPTO POR DEFENDERSE EN EL JUICIO RESPECTIVO HASTA QUE SE DICTE LAUDO PUEDEN PRESENTARSE DOS SITUACIONES: EL TRABAJADOR PRUEBA UNA CAUSA JUSTIFICADA DE RETIRO, SE DISUELVE LA RELACION DE TRABAJO Y SE CONDENA AL PATRON A PAGAR LA INDEMNIZACION (TRES MESES DE SALARIO , 20 DIAS POR AÑO DE SERVICIOS Y SALARIOS CAIDOS HASTA LA FECHA QUE SE EJECUTE EL LAUDO) (ART. 52); O EL TRABAJADOR NO PRUEBA LA CAUSA JUSTIFICADA DEL RETIRO, TAMBIEN SE DISUELVE LA RELACION DE TRABAJO, PERO SE ABSUELVE AL PATRON DEL PAGO DE LA INDEMNIZACION.

c) Indemnización por terminación

EL PATRON ESTA OBLIGADO A PAGAR UNA INDEMNIZACION EN LOS SUPUESTOS DE TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO QUE SE MENCIONAN A CONTINUACION:

a) EXIMIRSE EL PATRON DE REINSTALAR (art. 49).

b) INCAPACIDAD FISICA O MENTAL O INHABILIDAD MANIFIESTA DEL TRABAJADOR QUE HAGA IMPOSIBLE LA PRESTACION DEL TRABAJO, PROVENIENTE DE UN RIESGO QUE NO ES DE TRABAJO (art. 58, frac. IV).

c) FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO NO IMPUTABLE AL PATRON, QUE PRODUZCA COMO CONSECUENCIA NECESARIA, INMEDIATA Y DIRECTA LA TERMINACION DE LOS TRABAJOS (art.434, frac. I).

d) MUERTE DEL PATRON QUE PRODUZCA COMO CONSECUENCIA NECESARIA, INMEDIATA Y DIRECTA LA TERMINACION DE LOS TRABAJOS) art. 434 frac. I).

e) INCOSTEABILIDAD NOTORIA Y MANIFIESTA DE LA EXPLOTACION (art. 434 frac. II).

f) AGOTAMIENTO DE LA MATERIA OBJETO DE UNA INDUSTRIA EXTRACTIVA (art. 434, frac. III).

g) EL CONCURSO O QUIEBRA LEGALMENTE DECLARADO, SI LA AUTORIDAD COMPETENTE O LOS ACREEDORES RESUELVEN EL CIERRE DEFINITIVO DE LA EMPRESA O LA REDUCCION DEFINITIVA DE LOS TRABAJOS (art. 434 frac. V).

h) IMPLANTACION DE NUEVA MAQUINARIA (art. 439).

i) IMPLANTACION DE NUEVOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO (art. 439).

j) NEGATIVA DEL PATRON A SOMETER SUS DIFERENCIAS AL ARBITRAJE O A ACEPTAR EL LAUDO PRONUNCIADO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZ ECONOMICA (art. 947; frac. I Y 948).

5.3.-DISTINCION DE LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO Y RETIRO

ES COMUN LA CREENCIA DE QUE EN TODOS LOS CASOS DE DISOLUCION DE LA RELACION DEL TRABAJO POR DESPIDO, RETIRO O TERMINACION PROCEDE EL PAGO DE LOS 20 DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE ANTIGUEDAD. ESTA CREENCIA ES FALSA PUESTO QUE SEGUN VIMOS SOLO ES PROCEDENTE SU PAGO CUANDO EL PATRON PUEDE EXIMIRSE Y SE EXIME DEL CUMPLIMIENTO DE LA RELACION DE TRABAJO, POR RETIRO POR CAUSAS DE IMPUTABLES AL PATRON, POR IMPLANTACION DE NUEVA MAQUINARIA Y NUEVOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO Y POR NEGATIVA DEL PATRON PARA SOMETER SUS DIFERENCIAS AL ARBITRAJE O ACEPTAR EL LAUDO.

A CONTINUACION NOS PERMITIMOS PRESENTAR UN ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE EL DESPIDO Y EL RETIRO:

Despido Rescisión por causas imputables al trabajador	Retiro Rescisión por causas imputables al patrón
a) El despido es un acto unilateral voluntario del patrón (artículo 123, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo).	a) El retiro es un acto unilateral voluntario del trabajador (artículo 123, fracción XXII de la Constitución y 51, 52 y 517 fracción II de la Ley Federal del Trabajo).
b) El despido requiere ser comunicado por escrito (artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo).	b) El retiro no requiere comunicarse (artículo 52).
c) El despido tiene causas específicas y distintas a las de la rescisión por causas imputables al patrón (artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo).	c) El retiro tiene causas específicas y distintas a las del despido (artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo).
d) El despido genera dos acciones: 1. La de reinstalación y pago de salarios caídos y 2. La de pago de indemnización y salarios caídos (artículo 123, fracción XXII de la Constitución y 48 de la Ley Federal del Trabajo).	d) El retiro genera sólo una acción; la del pago de indemnización, salarios caídos y 20 días de salario por año de antigüedad (artículo 123, fracción XII de la Constitución y artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo).
e) Para ejercer la acción de pago de indemnización por despido, es necesario que previamente el patrón sea quien separe al trabajador (artículos 123, fracción XXII, de la Constitución y 47, 48 y 517, fracción I de la Ley).	e) Para ejercer la acción de pago de indemnización por retiro es necesario que previamente el trabajador sea quien se separe de su trabajo (artículo 123, fracción XXII de la Constitución y 47, 48 y 517 fracción I, de la Ley Federal del Trabajo).
f) El ejercicio de pago de indemnización por despido excluye el ejercicio del pago de indemnización por retiro.	f) El ejercicio de pago de indemnización por retiro excluye el ejercicio de pago de indemnización por despido.
g) Al ejercitar la acción de pago de indemnización por despido, el trabajador admite la disolución de su relación de trabajo.	g) Al ejercitar la acción de pago de indemnización por retiro, el trabajador es quien plantea, en contra de la voluntad del patrón, la disolución de su relación de trabajo.
h) En el despido justificado o injustificado el trabajador no incurre en ninguna responsabilidad civil.	h) En el retiro injustificado, si el trabajador tenía menos de un año de antigüedad, incurre en responsabilidad civil (artículo 50. Constitucional y 32 de la Ley Federal del Trabajo).
i) La Constitución y la Ley distinguen el despido del retiro (artículo 123, fracción XXII, de la Constitución, 46, 47, 162, fracción V de la Ley Federal del Trabajo). En consecuencia: "donde la Ley distingue nosotros debemos distinguir".	i) La Constitución y la Ley distinguen el retiro del despido (artículo 123, fracción XXII, 46, 51, 162, fracción III, 517, 50. transitorio, fracción V de la Ley Federal del Trabajo). En consecuencia: "donde la Ley distingue nosotros debemos distinguir".
j) Cuando el trabajador demanda el pago de indemnización por despido tiene a demostrar que él no dio causa para que le rescindieran su contrato de trabajo.	j) Cuando el trabajador demanda el pago de indemnización por retiro tiene a demostrar que el patrón dio causa para tal rescisión.

5.4.- SUPUESTOS EN QUE EL PATRON NO SE ENCUENTRA OBLIGADO AL PAGO DE LA INDEMNIZACION.

I.- TERMINACION DE LA RELACION POR MUTUO CONSENTIMIENTO (ART. 53 FRAC. I);

II.- SEPARACION VOLUNTARIA (ART. 162 FRAC. III);

III.- MUERTE DEL TRABAJADOR (ART. 53 FRAC II);

IV.- TERMINACION DE LA OBRA O VENCIMIENTO DEL TERMINO (ART. 53 FRAC. III);

V.- CONCLUSION DEL CAPITAL INVERTIDO PARA LA EXPLOTACION DE MINAS (ARTS. 53 FRAC. III Y 434 FRAC V);

VI.- CLAUSULA DE EXCLUSION POR DEJAR DE PERTENECER AL SINDICATO (ART. 395):

VII.- PARTICIPAR EN UNA HUELGA ILICITA (ART. 934).

VIII.- ABSTENERSE A REGRESAR A SUS LABORES DENTRO DE LAS 24 HORAS DESPUES DE HABERSE DECLARADO INEXISTENTE UNA HUELGA (ART. 932 FRACS. I Y II);

IX.- NEGATIVA DEL TRABAJADOR A ACEPTAR EL LAUDO PRONUNCIADO QUE CONDENE A REINSTALAR (ARTS. 948 Y 519,

ULTIMO PARRAFO).

5.5.- ACCION DE INDEMNIZACION

EN EL SUPUESTO DE QUE SEA EL PATRON QUIEN RESCINDA EL CONTRATO DE TRABAJO SIN HABER CAUSA LEGAL PARA HACERLO, SE DEBERA PROMOVER LA ACCION DE REINSTALACION, EN ATENCION A LOS PRINCIPIOS DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y DE SEGURIDAD SOCIAL, Y PEDIR LA INDEMNIZACION SOLO EN LOS CASOS EN QUE SE HAGA IMPOSIBLE LA RELACION LABORAL.

EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN SU FRACCION XXII, SEÑALA QUE : "EL PATRON QUE DESPIDA A UN OBRERO SIN CAUSA JUSTIFICADA O POR HABER INGRESADO A UNA ASOCIACION O SINDICATO, O POR HABER TOMADO PARTE EN UNA HUELGA LICITA, ESTARA OBLIGADO A ELECCION DEL TRABAJADOR, A CUMPLIR EL CONTRATO O A INDEMNIZARLO CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO. LA LEY DETERMINARA LOS CASOS EN QUE EL PATRONO PODRA SER EXIMIDO DE LA OBLIGACION DE CUMPLIR EL CONTRATO MEDIANTE EL PAGO DE UNA INDEMNIZACION.

IGUALMENTE TENDRA LA OBLIGACION DE INDEMNIZAR AL TRABAJADOR CON EL IMPORTE DE 3 MESES DE SALARIO,

CUANDO SE RETIRE DEL SERVICIO POR FALTA DE PROBIDAD DEL PATRONO O POR RECIBIR DE EL MALOS TRATAMIENTOS, YA SEA EN SU PERSONA, O EN LA DE SUS FAMILIARES. EL PATRON NO PODRA EXIMIRSE DE ESTA RESPONSABILIDAD, CUANDO LOS MALOS TRATAMIENTOS PROVENGAN DE DEPENDIENTES O FAMILIARES QUE OBREN CON EL CONSENTIMIENTO O TOLERANCIA DE EL".

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO INCREMENTA EL MONTO DE LAS PERCEPCIONES COMO CONSECUENCIA DE LA REINSTALACION O LA INDEMNIZACION.

ART. 48.- EL TRABAJADOR PODRA SOLICITAR ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, A SU ELECCION, QUE SE LE REINSTALE EN EL TRABAJO QUE DESEMPEÑABA, O QUE SE LE INDEMNICE CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO.

SI EN EL JUICIO CORRESPONDIENTE NO COMPRUEBA EL PATRON LA CAUSA DE LA RESCISION, EL TRABAJADOR TENDRA DERECHO ADEMAS, INDEPENDIENTEMENTE DE LA ACCION INTENTADA, A QUE SE LE PAGUEN LOS SALARIOS VENCIDOS DESDE LA FECHA DEL DESPIDO HASTA QUE SE CUMPLIMENTE EL LAUDO".

SEGUN ESTE PROYECTO CONSTITUCIONAL, EL TRABAJADOR DESPEDIDO TIENE DOS ACCIONES:

a) LA DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATO, DENOMINADA ACCION DE REINSTALACION, EN LO QUE SE OPONE EL TRABAJADOR, A LA RESCISION DEL CONTRATO DECRETADA POR EL PATRON Y EXIGE SE CUMPLAN LAS OBLIGACIONES CORRESPONDIENTES.

b) PAGO DE LA INDEMNIZACION DE TRES MESES DE SALARIO.

LAS ACCIONES DE CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO Y DE PAGO DE LA INDEMNIZACION SON, POR SU NATURALEZA, DISTINTAS Y QUE PRODUCEN EFECTOS DISTINTOS, NO SOLO EN CUANTO A LA FINALIDAD ESENCIAL QUE PERSIGUEN, SINO TAMBIEN POR CIERTAS CONSECUENCIAS ACCESORIAS, COMO EL PAGO DE LOS SALARIOS CAIDOS, DURANTE LA TRAMITACION DEL CONFLICTO; ADMITIR EL CAMBIO DE ACCION DESPUES DE FORMULADA LA LITIS O DESPUES DE DICTADO EL LAUDO; IMPLICA UNA MODIFICACION DE LAS CONSECUENCIAS ACCESORIAS, QUE POR SER UN EFECTO ACCESORIO DE LA ACCION PRINCIPAL, SON DE SUMA IMPORTANCIA.

CONCLUSIONES

1.- ESTE TRABAJO PRETENDE QUE LAS JUNTAS DE CONCILIACION HAGAN VALER LO ESTABLECIDO EN LOS ARTICULOS 84, 346, 347 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFERENTES AL SALARIO Y A LA INTEGRACION DE LA PROPINA AL MISMO.

2.- LOS TRABAJOS EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS ENCUENTRAN SU UBICACION NORMATIVA EN EL TITULO SEXTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SIENDO ESTE UNO DE LOS DIECISEIS TITULOS QUE CONFORMAN DICHO CUERPO LEGAL.

3.-POR PROPINA ENTENDEMOS: LA CANTIDAD EN DINERO QUE SE PAGA A UNA PERSONA O TRABAJADOR , POR LA PRESTACION DE UN SERVICIO.

4.-EXISTEN DIVERSAS CLASES DE PROPINA: a) por su origen; b) por la continuidad en el goce; c) por la cuantía del salario que cubren; d) propinas ilícitas; e) propinas lícitas que no son contempladas por el derecho del trabajo.

5.- EL ARTICULO 84 DE LA LEY VIGENTE DE LA MATERIA, SIMPLE Y LLANAMENTE DEFINE: "EL SALARIO SE INTEGRA CON LOS PAGOS HECHOS EN EFECTIVO, POR CUOTA DIARIA, PRIMAS, COMISIONES, PRESTACIONES EN ESPECIE Y CUALQUIER OTRA

CANTIDAD O PRESTACION QUE SE ENTREGUE AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO". ESTA DISPOSICION LEGAL, NO ORDENA QUE PARA QUE LA PROPINA O GRATIFICACION FORME PARTE DEL SALARIO DEBA REUNIR ALGUN TIPO DE REQUISITO.

6.- EN NUESTRO CONCEPTO, EL INVOCADO ARTICULO ES MUY CLARO Y DEBE SER OBSERVADO POR TRABAJADORES Y PATRONES; O EN SU CASO REFORMESE, PARA EVITAR INTERPRETACIONES QUE DESVIRTUEN EL SENTIDO DE ESTA NORMA JURIDICA.

7.- LAS JUNTAS DE CONCILIACION DEBEN DE INTEGRAR LA PROPINA AL SALARIO PARA EL CASO DE LAS INDEMNIZACIONES QUE HACEN VALER LOS TRABAJADORES QUE SON REMUNERADOS CON ESTAS.

8.- ES DE SUMA IMPORTANCIA QUE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO EJERZAN SUS FUNCIONES VIGILANDO QUE SE CUMPLAN LAS NORMAS DE TRABAJO OBLIGANDO A LOS PATRONES DE LOS TRABAJADORES QUE SON REMUNERADOS CON PROPINAS A QUE ESTAS QUEDEN INCLUIDAS EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO QUE PARA ESE EFECTO DEBEN CELEBRARSE.

9.- EN CIERTAS ACTIVIDADES, LA PROPINA CONSTITUYE UNA FORMA DE REMUNERACION QUE EL USO O LA COSTUMBRE HAN PUESTO A CARGO DEL PUBLICO.

10.- ES INDUDABLE QUE PARA QUE EXISTA UNA VERDADERA JUSTICIA SOCIAL LOS TRABAJADORES DEBEN DE VER INTEGRADA LA PROPINA A SU SALARIO, LOS TRABAJADORES DE LA PROPINA SON INDEMNIZADOS CON EL SALARIO MINIMO Y NO CON EL SALARIO INTEGRADO, SUFRIENDO SIN DUDA UN MENOSCABO EN SU ECONOMIA Y EN LA DE SU FAMILIA.

11.- LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS DEBE DE FIJAR DE UNA MANERA ENUNCIATIVA Y NO LIMITATIVA LOS SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES QUE DEBAN PAGARSE A LOS TRABAJADORES QUE SON REMUNERADOS CON PROPINAS, YA QUE SE LIMITA A UNOS CUANTOS DEJANDO A LA MAYORIA DE ESTOS TRABAJADORES FUERA DEL ALCANCE DE ESTE DERECHO.

12.- LA JUSTICIA SOCIAL ES AQUELLA QUE PRETENDE EVITAR LA EXPLOTACION DESMEDIDA DEL HOMBRE POR EL HOMBRE; OTORGANDO AL SER HUMANO UN MODO DIGNO Y DECOROSO DE VIVIR. ES DECIR, POSEER LO HUMANAMENTE NECESARIO PARA SUBSISTIR.

13.- EN UN SENTIDO AMPLIO Y EN ULTIMA INSTANCIA, TODO DERECHO ES SOCIAL, YA QUE TIENDE AL BENEFICIO DE LA COLECTIVIDAD, ESTO ES AL BIEN COMUN.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ARISTOTELES, Politica, Biblioteca Scriptorum Graecorum et Romanorum Mexicana, U.N.A.M., 1963.
- 2.- BEJARANO SANCHEZ, Manuel, Obligaciones Civiles, Edit. Harla, Pág. 262, México 1984.
- 3.- BENITEZ DE LUGO Y REYMUNDO, La Extinción del Contrato de Trabajo, Madrid, 1945.
- 4.- BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Edit. Harla, México 1985.
- 5.- CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Edit., Biografía Cabanellas, Editores Libreros, Buenos Aires Arg.
- 6.- CABANELLAS, Guillermo, Derecho Individual del Trabajo, Edit. Heliasta, Arg., 1989.
- 7.- CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo IV, Edit. Heliasta S.R.L., Argentina 1989.
- 8.- CANTON MOLLER, Miguel, Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana, 1ª edición, Edit. Cárdenas, México 1977.
- 9.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho del Trabajo en la Teoría y la Práctica.
- 10.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las Técnicas de Administración Científica y los Trabajos Atípicos, ed. trillas, 1ª edición, México 1986.
- 11.- DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Edit. Porrúa, segunda edición, México, 1988.
- 12.- DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Edit. Porrúa, México 1979.
- 13.- DE FERRARI, Doce conferencias sobre el Proyecto de Código, en rev. de "Derecho Laboral", Tomo II, Montevideo 1961.
- 14.- DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I, Edit. Porrúa, Décima Edición, México 1985.
- 15.- GOMES, GOTTSCHALK Y BERMUDEZ, Curso de Derecho del Trabajo, Vol II, Cárdenas Editor, México 1979.
- 16.- GONZALEZ CHARRY, Guillermo, Derecho del Trabajo, Edit. Temis, segunda edición, Bogotá 1970.
- 17.- KANT, Fundamentación de la Metafísica de las Costumbres, Trad. Manuel G.: Morente, Ed. Calpe. Madrid España.
- 18.- MONTENEGRO BACA, José, Cuestiones Laborales, U.N.A.M., México 1988.
- 19.- MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Edit. Porrúa, 1ª edición, México 1983.
- 20.- MUÑOZ, Ramón, Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1983.
- 21.- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Los Salarios, Imprenta

Kundig, Ginebra (Suiza).

22.- RUSSOMANO, VICTOR, Mozart, Derecho del Trabajo, 1ª edición, Cárdenas Editor, México D.F., 1982.

23.- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituto del Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Oficina de Asesores del Trabajo, México 1967.

24.- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1992.

LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Editorial Porrúa, México, D.F., 1989.

2.- Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada.

Baltasar Cavazos Flores; Baltasar Cavazos Chena; Humberto Cavazos Chena; J. Carlos Cavazos Chena.; Guillermo Cavazos Chena, 23ª ed., 1988 actualizada, Edit. Trillas.

3.- Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1988, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, SIAL, México, 1990.

4.- Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1989, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, SIAL, México, 1990.

5.- 55 Años de Jurisprudencia Mexicana, Salvador Castro Zavaleta, Apéndice I, 1ª edición, Cárdenas, Editor y Distribuidor, México D.F

OTRAS FUENTES

1.- DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Tomo II, Vigésima Edición, Edit. Espasa- Calpe S.A., Madrid 1984.

2.- DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Tomo I, Serie e., Instituto de Investigaciones Jurídicas.

3.- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, Edit. Driskill, s.a., Buenos Aires.