

151
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

APLICABILIDAD DEL ARTICULO 84 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO EN EL PAGO DE
PRESTACIONES LEGALES Y EXTRALEGALES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

RAMON GONZALEZ TRUJANO

ASESOR: LIC. JUAN JOSE MELENDREZ RODRIGUEZ



ACATLAN, EDO. DE MEXICO

1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

OBJETIVO

Mediante el análisis jurídico del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, incluyendo sus antecedentes, desentrañar su verdadero alcance y campo de aplicación, esto es, referirnos a las características de cada uno de los conceptos integrantes del salario y precisar la eficacia de la norma en estudio para el pago de indemnizaciones legales y prestaciones contractuales.

A Dios, principio y fin de todas las cosas.

A mis padres, Eleazar González Hinojosa
y Ma. del Carmen Trujano Valdivia. Como
una ofrenda a la confianza depositada en
sus hijos. Con amor y ejemplo hicieron
posible mi formación.

A mis hermanos, Ma. Eva, Alejandro, Adrián,
Aide Marissa, Rafael Antonio y Claudia Stephany.
Ruego al Señor para que siempre estemos unidos.
Los quiero mucho.

**Dedico esta tesis a quienes forman parte del
Despacho Jurídico "Gayou y Asociados, S.C."**

**Al Licenciado Alberto E. Gayou Coria, quien
me ha impulsado en el ejercicio de la profesión.
Agradezco sus consejos a fin de que este trabajo
se concluyera.**

**Al Licenciado Guillermo J. García Rivera. Somos
partícipes de la energía y constancia que exige la
profesión que elegimos. Gracias por su amistad.**

A los ilustres profesores que me honran al formar parte del séquito, porque en su trayectoria por la Universidad han iluminado el entendimiento de los que no poseen la ciencia del Derecho, enseñando que el Derecho es el trabajo sin descanso:

Lic. Ignacio Garrido Villa
Lic. Ricardo Nava Treviño
Lic. Juan José Meléndrez Rodríguez
Lic. José Francisco Pedro Pérez Hernández
Lic. José Jesús Vázquez Solís

Dedico este trabajo al Licenciado Juan José Meléndrez Rodríguez, por la invaluable ayuda en la dirección de esta Tesis. Es loable la labor de quien desinteresadamente dedica parte de su vida a la enseñanza, impulsando a los alumnos a dar el paso definitivo en la terminación de su carrera.

Al Licenciado Ignacio Garrido Villa, ilustre Abogado que dentro de los tribunales en materia de trabajo ha alcanzado alto prestigio por el acervo cultural que posee. Reconozco el valor de los conocimientos que en su cátedra recibí.

A mis amigos, y compañeros de la escuela, Herminio, Victor, Jorge, José, Eulalio, Ignacio, Paola, Patricia, Fede, Marcela, Claudia. Fueron muchos los momentos agradables que compartimos, entendimos que la juventud sólo se vive una vez. La vida sigue su marcha y tendremos que estar preparados para afrontarla.

Con cariño a Diana Ivonne Carmona Rosete, quien ha estado cerca de mí alentándome en todo momento. Hemos esperado este célebre momento.

En memoria de mis Maestros:

**Licenciado Carlos Díaz de León Fleury
Licenciado Ariel Aceves Preciado
Licenciado Manuel Zapiña Renar**

En memoria de la alumna:

Silvia Veladiz Torres

Ansiosamente he esperado este momento para dejar constancia de mi eterno agradecimiento a la Universidad Nacional Autónoma de México, por haberme abierto sus puertas.

**Te ganarás el pan con el sudor de tu
frente, hasta que vuelvas a la misma
tierra de la cual fuiste formado, pues
tierra eres y en tierra te convertirás.
(Génesis. Cap. 3. Vers. 19)**

INDICE

	PAGINA
INTRODUCCION	1
CAPITULO PRIMERO. ANTECEDENTES DEL SALARIO	
1.1.1 DERECHO ROMANO	1
1.1.2 CODIGO NAPOLEONICO	10
1.1.3 DERECHO PRECOLONIAL	12
1.1.4 LA COLONIA	17
1.1.5 EPOCA INDEPENDIENTE	21
1.2 CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1857	23
1.3 CODIGO CIVIL DE 1870	26
1.4 CODIGO CIVIL DE 1884	28
1.5 EL PORFIRIATO	28
1.6 LEGISLACION DEL TRABAJO LOCAL ANTES DE LA PRIMER LEY FEDERAL DEL TRABAJO	33
1.7 ESTATUTOS DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION	37
1.8 CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917	39
1.9 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	42
1.10 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	43

CAPITULO SEGUNDO. UNIVERSALIDAD DEL SALARIO

II.1.1	DEFINICION ETIMOLOGICA	49
II.1.2	CONCEPTO DOCTRINAL	49
II.1.3	CONCEPTO JURIDICO	50
II.1.4	CONCEPTO ECONOMICO	51
II.1.5	CONCEPTO SOCIAL	54
II.2	LA JURISPRUDENCIA	55
II.3	LEY DEL SEGURO SOCIAL	58
II.4	LEY DEL INFONAVIT	65
II.5	LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA	69
II.6	LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL	73
II.7	LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL	79

CAPITULO TERCERO. ACEPCIONES DEL CONCEPTO SALARIO

III.1	NATURALEZA JURIDICA	88
III.2	SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO	89
III.3	SALARIO A DESTAJO	90
III.4	SALARIO A COMISION	91
III.5	SALARIO A PRECIO ALZADO	93
III.6	"DE CUALQUIER OTRA MANERA"	94

III.7	SALARIO NOMINAL	94
III.8	SALARIO REAL	94
III.9	SALARIO NECESARIO O RETRIBUIDO	96
III.10	SALARIO NO RETRIBUIDO O SALARIO ADICIONAL	96
III.11	SALARIO MINIMO GENERAL	98
III.12	SALARIO MINIMO PROFESIONAL	101

CAPITULO CUARTO. INTEGRACION DEL SALARIO

IV.1	ARTICULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	103
IV.2	PAGOS HECHOS EN EFECTIVO POR CUOTA DIARIA	105
	IV.2.1 LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PAGO DEL SALARIO POR CUOTA DIARIA	111
IV.3	LAS GRATIFICACIONES	112
	IV.3.1 LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PAGO DE GRATIFICACIONES	122
IV.4	PERCEPCIONES	124
	IV.4.1 LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PAGO DE PERCEPCIONES	126
IV.5	LA HABITACION	126
	IV.5.1 LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PAGO POR CONCEPTO DE HABITACION	131
IV.6	PRIMAS	131
	IV.6.1 PRIMA DOMINICAL	131

IV.6.2 PRIMA VACACIONAL	132
IV.6.3 PRIMA DE ANTIGÜEDAD	133
IV.6.4 LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PAGO DE PRIMAS	134
IV.7 COMISIONES	135
IV.7.1 LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PAGO DE COMISIONES	136
IV.8 PRESTACIONES EN ESPECIE	137
IV.8.1 VALES O BONOS DESPENSA	141
IV.8.2 GAS DOMESTICO, ENERGIA ELECTRICA Y BONOS DE COOPERATIVA	142
IV.8.3 LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PAGO DE PRESTACIONES EN ESPECIE	144
IV.9 "Y CUALQUIERA OTRA CANTIDAD O PRESTACION QUE SE ENTREGUE AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO"	145
IV.9.1 PREMIOS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA	146
IV.9.2 REPARTO DE UTILIDADES	149
IV.9.3 VIATICOS Y GASTOS DE REPRESENTACION	151
IV.9.4 IMPUESTOS	154
IV.9.5 PROPINAS	158
IV.9.6 TIEMPO EXTRAORDINARIO	164
IV.9.7 PENSION JUBILATORIA	176
IV.9.8 BONOS O INCENTIVOS POR DESEMPEÑO DE LABORES	180
CONCLUSIONES	206
BIBLIOGRAFIA	210

INTRODUCCION

La elaboración del presente trabajo ha tenido como objetivo principal demostrar la existencia de cantidades o prestaciones que tanto las empresas públicas como privadas entregan a sus trabajadores por su trabajo en concepto de "Incentivo por Desempeño de Labores" o "Bonos de Actuación", omitiendo en perjuicio de los trabajadores que las reciben, considerarlas como factor integrante del salario base de indemnizaciones legales o contractuales, cuando que en realidad, en términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo se prevé que toda percepción que disfrute el trabajador a cambio de su trabajo debe tenerse como integrante del salario base de indemnizaciones legales, debiendo integrarse también al salario base de indemnizaciones o prestaciones contractuales para el supuesto de que las partes hayan sido omisas respecto de la forma de fijar su monto, por lo que sólo cuando las partes establezcan con toda claridad una base de cálculo distinta a la prevista por los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, deberá estarse a lo estrictamente pactado, sin que por ello se desconozca la definición legal de la integración del salario para casos de indemnización.

En el inicio de este trabajo, capítulo primero, seguimos el sistema tradicional de todo estudio, exponiendo los antecedentes sobre el tema; haciendo notar que sobre el punto particular de la integración del salario existe poca información. En razón de lo anterior, nos vimos constreñidos a referirnos a los antecedentes de la figura jurídica del contrato o relación de trabajo, pues a partir de esta figura es como entramos al análisis de uno de sus elementos esenciales, el salario. De esta manera nos ocupamos del contrato de trabajo en el Derecho Romano y en la época precolombina, analizando la situación del trabajador mexicano en la Colonia y el México Independiente; asimismo, nos referimos a las condiciones de trabajo que privan durante la vigencia de la Constitución Política de 1857, Código Civil de 1870, Código Civil de 1884, Estatutos de

los Trabajadores al Servicio del Estado, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, Ley Federal del Trabajo de 1931 y Ley Federal del Trabajo de 1970.

En seguida, en el capítulo segundo, tratamos el concepto salario, refiriéndonos a su definición etimológica, concepto doctrinal, concepto jurídico, concepto económico y concepto social; resaltando su importancia en todos estos ámbitos. De igual manera nos referimos al salario dentro del campo de la Jurisprudencia y los siguientes ordenamientos: Ley del Seguro Social, Ley del Infonavit, Ley del Impuesto Sobre la Renta, Ley Federal del Trabajo y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Llegamos nuevamente a la conclusión de que las percepciones que recibe el trabajador a cambio de su trabajo son parte integrante del salario que servirá de base para el pago de indemnizaciones legales y eventualmente útil para el pago de prestaciones contractuales o supraleales; además, pregonamos la repercusión que en los demás ordenamientos ocasiona la violación a la correcta integración salarial.

A continuación, capítulo tercero, la preocupación de las diversas definiciones que existen en relación al tema del salario, nos condujo al análisis de sus diversas acepciones jurídicas y doctrinales. Al respecto, empezamos con la naturaleza jurídica del concepto en estudio, pasamos al comentario del salario por unidad de tiempo, salario a destajo, salario a comisión, salario a precio alzado, salario nominal, salario necesario retribuido, salario no retribuido o salario adicional, salario mínimo general y salario mínimo profesional. Consideramos que el estudio de las diversas acepciones del concepto salario fue indispensable para evitar confusiones en relación a la delimitación del tema principal del *salario integrado* y acotar el análisis del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, permitiendo inclusive conocer someramente la división o clasificación de los términos que en relación al concepto salario se utilizan frecuentemente en el campo del Derecho del trabajo.

Por último, en el capítulo cuarto, hablamos de la integración salarial, analizando a fondo cada uno de los conceptos integrantes del salario establecidos en el artículo 84 de la vigente Ley Federal del Trabajo; fue necesario precisar la naturaleza jurídica tanto de los conceptos nominados como innominados que se incluyen en la norma invocada, ocupándonos de manera especial en los premios de puntualidad y asistencia, propinas, tiempo extraordinario, bonos o incentivos por desempeño de labores, entre otras, haciendo notar las irregularidades o fraudes que se cometen a los trabajadores cuando el patrón disfraza cantidades integrantes del salario, documentándolas en concepto de reparto de utilidades, viáticos o gastos de representación, amén de los comentarios que hacemos en relación de las controversias que se suscitan con los impuestos y la figura de la jubilación, que por sí mismas seguramente darían margen a estudios más profundos.

El salario cuestiona todo el derecho del trabajo, constituyendo un elemento vital para la subsistencia del trabajador y su familia, motivando controversias en diversos ángulos de la relación de trabajo; ya que podríamos referirnos al patrón que paga a sus trabajadores un salario inferior al mínimo, la reducción unilateral del salario establecido como condición de trabajo, o bien, la omisión de pagar el salario en la forma, tiempo y lugar convenidos, entre otras, sin embargo, no resulta de menor trascendencia el análisis de los factores integrantes del salario que sirve de base para el pago de las indemnizaciones legales a que se refiere el artículo 89 de la vigente Ley Federal del Trabajo; asimismo, en presencia de figuras contractuales o supraleales, que tienen como único origen la voluntad de las partes, resultando de especial estudio la aplicación supletoria de una norma legal contenida en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo. En este sentido, analizamos el marco legal de 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; pero también aparece en este trabajo la importancia de la carga de la prueba que

deberán asumir patrón y trabajador dentro del procedimiento que motive la reclamación de la correcta integración del salario.

Durante la investigación y búsqueda de material que sirviera de apoyo a este trabajo, hemos arribado a la conclusión de que no existe ningún estudio en relación a los conceptos integrantes del salario ni tampoco acerca de la problemática jurídica que ocasiona su incorrecta integración, sólo comentarios breves; no obstante lo anterior, las resoluciones que al respecto han dictado las autoridades en materia de trabajo son las que han venido a enriquecer este análisis, haciéndolo práctico. La circunstancia de que no existan estudios en relación a los elementos integrantes del salario no implica que el tema sea de poco interés, por el contrario podemos afirmar que su estudio es igual o más apasionante que cualquiera de las condiciones de trabajo, prueba de ello es la repercusión económica que representa en diversos ordenamientos el fraude al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

Para terminar, pensando en elaborar un análisis apegado a la realidad y a la práctica que exige el litigio, consideramos conveniente confirmar nuestros puntos de vista transcribiendo las ejecutorias y jurisprudencias que al respecto han emitido las autoridades en materia de trabajo, demostrando nuestro empeño por desentrañar el sentido y alcance del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, pugnando por su exacta aplicación, conservando así el equilibrio entre los factores de la producción, objetivo primario del artículo 123 constitucional.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES DEL SALARIO

Para desentrañar el sentido exacto de una regla de Derecho o el verdadero espíritu de una institución, es necesario, a menudo, remontarse a sus orígenes. Al respecto Lucio Mendieta y Nuñez comenta que es preciso poseer el sentido evolutivo del Derecho.

De los antecedentes históricos acerca del contrato de trabajo y del concepto salario, podemos decir pocas cosas, pues en la historia de Roma y en las culturas asentadas en México antes de la Conquista efectuada por los españoles, se aprecia el establecimiento de la esclavitud, situación que impidió durante siglos la protección a las personas que prestaran un servicio personal, consecuentemente la ausencia de leyes que regularan el contrato de trabajo.

Servirá de apoyo para este apartado la historia de Roma y de México en la época precolombina, permitiéndonos analizar en primer lugar los antecedentes históricos del Derecho Romano.

I.1.1 DERECHO ROMANO

Tenemos que la historia del Derecho Romano ha sido dividida para su estudio, por diversos autores de la materia, en los siguientes periodos: monárquico, republicano, principado e imperio absoluto. *"La época monárquica abarca desde la fundación de Roma hasta el año 243 de la era romana, es decir, del año 753 al 510 a.*

C.; la República queda comprendida entre los años 510 y 27 a. C.; la época del principado del 27 a. C. al 284 de nuestra era y el imperio absoluto del año 284 hasta la caída de Roma, en 476, por lo que toca al Imperio Romano de Occidente y hasta 1453, fecha en que cae la ciudad de Constantinopla y termina así el Imperio Romano de Oriente.” (1)

En el Derecho Romano la protección jurídica del trabajador no existía, pues atento a la institución de la esclavitud, el obrero sólo tenía como patrimonio el trabajo y la obediencia, el esclavo era considerado un bien (res), susceptible de venderse o bien el dueño del esclavo tenía sobre él un derecho de vida y muerte.

Es necesario hacer referencia a los orígenes más remotos del actual contrato de trabajo, pues de este último habrá de desprenderse el concepto salario que es la piedra angular de este estudio, para ello tenemos que hacer un análisis de diversas instituciones que sobre este tópico nos ha brindado el Derecho Romano. Ahora bien, en voz del autor Sabino Ventura Silva “ ... la legislación romana nos interesa por las siguientes consideraciones: en primer lugar, porque se nos presenta como un modelo, ya que las codificaciones que conocemos no incluyen únicamente leyes, sino también las aplicaciones que se hicieron por los grandes jurisconsultos, los que se caracterizaban por una lógica notable y una gran delicadeza de análisis y deducción ...” (2)

Nuestra legislación positiva tiene su origen en las instituciones romanas, de ahí que sea procedente destacar su estudio, para lo cual sintetizaré rápidamente que en el Derecho Romano el contrato de trabajo encuentra su antecedente regulado en la figura jurídica de la LOCATIO-CONDUCTIO, sin embargo, en palabras de Guillermo Floris Margadant, autor de textos sobre la materia, dicha institución no

tiene un equivalente exacto en el derecho moderno. Es una figura que dentro del derecho actual comprende varios contratos distintos, como son los siguientes:

En primer término, el contrato de arrendamiento (*Locatio-Conductio Rerum*), acuerdo por el cual el locator se obliga a proporcionar a otra persona, el conductor, el goce temporal de una cosa no consumible, a cambio de una remuneración periódica en dinero.

En segundo lugar, el contrato de aparcería, por el cual el locator se obliga a proporcionar a otra persona, el *colonus partarius*, el goce temporal de un terreno agrícola, prometiéndosele a cambio, cierto porcentaje de los frutos que se tuvieran en ese terreno.

En tercer lugar, el contrato de trabajo, *locatio-conductio operarum*, por el cual el locator se obligaba a proporcionar al patrón o conductor, sus servicios personales durante algún tiempo, a cambio de cierta remuneración periódica y en dinero.

En cuarto lugar, el contrato de obra, *locatio-conductio operarum*, por el cual el conductor se obliga a realizar cierta obra para el locator, mediante el pago de un precio determinado.

El denominador común en estos contratos era proporcionar, temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana. La unión entre el contrato de arrendamiento y el contrato de trabajo quizá no encuentra sus raíces en la consideración de que el trabajador "da en arrendamiento" su fuerza física, sino la posición del "cliens" persona libre pero subordinada a alguna gran familia, que trabaja para ésta y

recibe, como parte de la compensación respectiva, el derecho de vivir en una casa perteneciente a la familia en cuestión.

El autor Guillermo Floris Margadant apunta que la institución de la *Locatio-conductio* comenzó su desintegración o desmembración en plena época clásica, así tenemos que las cuatro ramas antes expuestas empezaron a regularse de manera especial y con reglas particulares, ya que en la actualidad, la independencia de estos contratos es absoluta: la *aparcería rural* se ha incorporado al título de asociaciones y sociedades; las normas para el contrato de obra a precio alzado no se refieren para nada a la reglamentación del arrendamiento. El contrato de trabajo no pertenece ya al Código Civil, sino que reclama para sí solo la extensa Ley Federal del Trabajo, en razón de que todo trabajo personal exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe prestarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, lo que únicamente podrá alcanzarse mediante la aplicación de un ordenamiento especializado como lo es la citada Ley Laboral, además, debe tomarse en cuenta que por mandato del artículo 123 Constitucional el Congreso de la Unión, sin contravenir las bases establecidas en dicho artículo, emitió la Ley Federal del Trabajo que es aplicable a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, a todo contrato de trabajo.

La figura de la *Locatio Conductio Operarum* correspondía al moderno contrato de trabajo. A causa del fenómeno de la esclavitud este contrato de trabajo no era muy frecuente en la antigua Roma, por lo cual se indica que el Digesto nos presenta pocos problemas en relación con él. Esto se debe también a la circunstancia de que la línea divisoria trazada por los romanos entre los contratos de trabajo y de obra no era siempre muy clara, con lo cual muchas relaciones que hoy consideramos como contratos de trabajo, eran para el jurista romano contratos de obra.

Nos indica el autor Floris Margadant que: "*Los papiros egipcios nos presentan unos cuantos contratos de trabajo especialmente respecto de la nodriza y el aprendiz. A este último caso se refiere también la célebre causa del Digesto 19.2.13.4, del maestro que dio a su perezoso aprendiz un golpe tan fuerte en la cabeza que le saltó un ojo. En la controversia acerca de la cuestión de saber si el padre le competía la actio locati o la actio iniuriarum (por lesiones), Juliano decidió lo primero, ya que si el maestro dio el golpe al muchacho fue por enseñarlo, no por lastimarlo*". (3)

Observamos que los romanos excluían del contrato de trabajo los servicios liberales, es decir, servicios de personas consideradas independientes o prestadores de servicios altamente calificados de carácter científico o artístico; en el Derecho moderno también solemos hacerlo porque existe una clara diferencia entre la persona que se subordina y depende económicamente de la persona a quien presta servicios y la persona que es independiente y presta servicios sin que existan los elementos de subordinación y dependencia que exige todo contrato de trabajo ni existe la sujeción a la dirección técnica del patrón, elementos que caracterizan al típico contrato de trabajo. Según veremos, el Derecho Romano incluía como prestación de servicios independientes o libres al contrato de mandato, creando para ellos las categoría ligeramente anómala del mandato remunerado. Todavía en el derecho moderno encontramos con frecuencia que la línea divisoria entre el contrato de trabajo y el mandato no es siempre muy clara e inclusive, ante la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha alegado en no pocas ocasiones que, por ejemplo, los gerentes de las sociedades anónimas no deben recibir la protección del derecho obrero, ya que no son más que mandatarios del Consejo de Administración. De este modo, el contrato de trabajo cuenta, desde la época romana, con zonas de transición a los contratos de mandato y de obra.

En cuanto al salario, exactamente como la renta, se pagaba postnumerando (períodos vencidos), salvo acuerdo en contrario. Si el trabajo no podía llevarse a cabo por dolo, culpa grave o inclusive, culpa leve del conductor (patrón), éste o sus herederos debían pagar el salario por todo el tiempo convenido o por un plazo fijado de buena fe, restándose, empero, el salario que el obrero había ganado durante este tiempo en otro lugar. (4)

Ahora bien, el tratadista Eugene Petit también conviene en que nuestro actual contrato de trabajo estaba regulado bajo el apartado de arrendamiento, asimismo, nos indica que se regulaba el arrendamiento de cosas y de servicios; dentro de este último hace una clara distinción entre la *Locatio Operarum* y la *Locatio Operis*.

"Hay locatio operarum cuando el locator, en lugar de procurar el disfrute al conductor de una cosa por la que le debe la merces (salario), le presta servicios determinados. Todos los servicios no podían ser indistintamente objeto de arrendamiento. Hay que excluir lo que es difícil valorar en dinero. De este número son las operae liberales, o servicios prestados por las personas que ejercen las profesiones liberales, como los retóricos, gramáticos, geómetras, médicos, abogados y otros muchos. Se admite, sin embargo, que estas personas podían recibir una remuneración, pero se llamaba honorarium. Hay locatio operis cuando el que presta servicios recibe de la otra parte tradición de una cosa sobre la que tiene que realizar su trabajo. Así, Ticio entrega a un obrero una joya para arreglarla, limpiar un vestido, transportar mercancías, o bien, entrega a un empresario de trabajos un terreno para construir una casa. En estos diferentes casos, los romanos consideraban la operación que debe ser realizada como la cosa arrendada. Llamaban locator al que entrega la cosa, qui locat opus faciendum, y conductor al que debe ejecutar el trabajo. Resulta de ello que es el locator quien paga la merces y el conductor quien la recibe." (5)

Desde diverso ángulo, el autor F. Mackeldey indica que el Contrato de arrendamiento (*locatio et conductio*), es un contrato por medio del cual algún locator, arrendador, promete dar el disfrute y uso de una cosa, o de prestar un trabajo, o hacer una obra, conductor, a otra arrendatario, por un precio determinado (alquiler, arrendamiento, salario, etc.). Es perfecto este contrato, y por consiguiente existen las obligaciones que de él proceden desde el momento en que los contratantes han convenido en la cosa y el precio de arriendo, a no ser que hubiesen acordado redactarlo por escrito.

Comenta el autor mencionado que el contrato de arrendamiento se divide con relación a su objeto en las especies siguientes:

a) Arrendamiento de cosas (*locatio et conductio*), estas cosas pueden ser muebles, predios urbanos y predios rústicos;

b) El alquiler de obra (*locatio et conductio operarum*), que es de dos especies: un criado o un artesano promete hacer una obra por cierta prenda; y alguno promete hacer una obra por una retribución determinada (*locatio et conductio s. redemptio operis*), el que paga el precio, es al mismo tiempo locator operis y conductor operarum: el que emprende la obra, conductor, s. redemptor operis y locatum operarum.

"La obra que en la locatio et conductio operarum forma el objeto del contrato, debe ser licita y tal que pueda recibir un precio determinado, es decir, que se pague ordinariamente como salarios y no como honorarios. Los mismos principios que hemos establecido al hablar del arrendamiento de las cosas, se aplican al precio del alquiler de obra que se llama también manuprecium (suma de dinero determinada o en especie cuando la cosa da frutos)" (6)

Por otro lado, los autores Martha Morineau Iduarte y Román Iglesias González, coinciden en la clasificación formulada anteriormente sobre el contrato de trabajo, pues ambos maestros arriban a la conclusión de que la *Locatio Conductio* es un contrato consensual y de buena fe, por el cual una persona se compromete a darle a otra el goce temporal de una cosa no consumible, o bien a ejecutar en lugar de ella un determinado trabajo mediante la retribución periódica y en dinero. Así las cosas, los aludidos autores indican que la persona que se compromete a proporcionar la cosa o a efectuar el trabajo se llama locator (equivale al concepto de arrendador), y el que paga el precio del alquiler se llama conductor (arrendatario o inquilino).

Finalmente, respecto de la *Locatio Conductio Operarum* establecen lo siguiente: *"Esta figura corresponde al moderno contrato de trabajo y en Roma no tuvo una gran importancia. Como situación indispensable para su existencia, encontramos en él la dependencia económica y la dirección técnica. Quedan fuera de esta relación contractual todos los servicios artísticos o de profesiones liberales"*, de igual manera, en relación a la *Locatio Conductio Operis* convienen en que: *"Equivale al contrato de obra, diferenciándose de la *Locatio Conductio Operarum* por el hecho de que el objeto de este contrato es la prestación del servicio y la *Locatio Conductio Operis* es el resultado de un trabajo. En este contrato el locator es el que encarga la obra y es responsable de los vicios que pudiesen existir en el material entregado, y el conductor es el que ejecuta el trabajo; por lo tanto, nos encontramos con que en esta modalidad la remuneración será a la inversa: el locator pagará por la obra que realice el conductor."* (7)

Por esta incorporación del contrato de trabajo en la *Locatio-Conductio*, más adelante haremos referencia al hecho de que el Código Napoleónico y los

diversos Códigos inspirados en él, reglamentaron el trabajo de criados y obreros, junto con el contrato de obra, bajo el título de "Arrendamiento".

Veremos que en México, la legislación del primer Código Civil (1870), reconoció, en la exposición de motivos, que "parece un atentado a la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales". Por tanto, desde 1870 se separaron en México el contrato de trabajo y el de arrendamiento. Sin embargo, los contratos de trabajo y de obra quedaron todavía juntos; a consecuencia de la Revolución Mexicana, el concepto de trabajo salió, finalmente, del Código Civil. De este modo se separaron en el Derecho mexicano, en dos etapas, tres contratos que durante dos milenios habían sido compañeros de viaje. En rigor, en todos los pueblos antiguos la institución de la esclavitud fue considerada como un derecho de gentes. Era un elemento esencial de las sociedades antiguas, encontrándose uno sorprendido al considerar que los grandes filósofos aceptaban este principio como necesario y natural, situación que impedía que el viejo contrato de arrendamiento de servicios tuviera una verdadera aplicación, o bien, retoriando las palabras de dos grandes maestros, Martha Morineau y Roman Iglesias que indican que *"esta figura corresponde al moderno contrato de trabajo y en Roma no tuvo gran importancia."* (8)

No omito manifestar que la organización industrial de Grecia tuvo como base esencial el trabajo servil y el trabajo doméstico; y el trabajo industrial de los artesanos libres no aparecía sino en segundo término, en un plano secundario. Había el prejuicio de que el trabajo manual degradaba al hombre, que era indigno de los ciudadanos. Todavía en la época de Platón y Aristóteles predominan estas ideas; lo cierto es que se tiene conocimiento de que los artesanos griegos trataron de constituir organizaciones profesionales para la defensa de sus intereses comunes, pero en realidad las asociaciones que se llegaron a formar no fueron sino agrupaciones de carácter

fraternal, pero de ninguna manera organizaciones de resistencia ni de lucha clasista, por este motivo no pudieron establecerse las bases de un verdadero contrato de trabajo y menos aún las bases del concepto salario y los conceptos integrantes de éste.

I.1.2 CODIGO NAPOLEONICO

El Código Napoleónico de 1804, es un ordenamiento jurídico que pertenece a los franceses y que está inspirado en la economía liberal, es un documento que merece especial mención porque recoge parte de la reglamentación que del contrato de trabajo formularon los romanos, asimismo, de él se desprenden los antecedentes del contrato de trabajo que a su vez inspira a nuestros legisladores que participan en la elaboración de nuestra legislación civil de los años de 1870 y 1884; se trata de un Código de leyes que sienta las bases del derecho individualista, naciendo de las relaciones obrero patronales un contrato de arrendamiento con preceptos comunes manejados en los contratos civiles, disponiendo que el salario debe de ser proporcional al trabajo que se desarrolle, de lo contrario causaría rescisión; el único derecho que daba el Código al trabajador era el de recibir con anticipación el aviso de dar por terminadas las relaciones de trabajo.

Hablando de la vigencia que tuvo el Código Napoleónico, cabe hacer referencia a las doctrinas imperantes del liberalismo y del individualismo, así como del pensamiento económico dominante de Adam Smith y de los Fisiócratas con su escuela Manchesteriana *Laissez Faire, Laissez Passer* (dejar hacer, dejar pasar), que sustentan la idea consistente en el progreso de la Nación a costa del sacrificio de los trabajadores, ya que no importaba que el obrero se sacrificara y muriera con tal de que gracias a la prestación de sus servicios progresara el naciente capitalismo y se perfeccionara la producción y el comercio, pues lo determinante era el hecho de que la industria

prosperara. Con este pensamiento dominante, propio de la época en estudio, era natural que lo que menos importaba a los capitalistas y al mismo gobierno era la situación humillante de que eran objeto los obreros y por ende las condiciones de trabajo, además de que no recibían ninguna reglamentación, por lo cual en esa época no existe ningún antecedente relacionado con la protección al salario ni los elementos integrantes del mismo, porque existía la autonomía de la voluntad que permitía a las partes pactar libremente el salario que finalmente era considerado como pago de un alquiler o arrendamiento de servicios.

Fue hasta mediados del siglo XIX cuando los países occidentales reconocen al individuo como el principio y el fin de la sociedad, donde el Estado debe garantizarle la mayor libertad posible; pero a medida que acrecentaba la producción económica las condiciones de la clase trabajadora se hacían cada vez más miserables, ya que se aumentó la jornada de trabajo, y los salarios disminuyeron, situación que orilló al creciente capitalismo a explotar el trabajo de las mujeres y niños.

La concepción social del Derecho opone a esta doctrina otras dos proposiciones, a saber: que el contrato, no sólo puede obligar en lo que alcanza a la voluntad contractual sino que puede llegar más allá, y que los contratos no son absolutamente obligatorios en todo aquello a que la voluntad se extendió, sino que por varias razones pueden no ser obligatorios (limitaciones de la libertad contractual).

Pero el sistema individualista no tardó mucho tiempo en poner de manifiesto su falta de justificación en la realidad, la libertad de contratación no vino a ser sino libertad de explotación en favor de los más poderosos. El contrato de trabajo debería resultar del libre acuerdo de voluntades, pero en la práctica el patrón era quien fijaba las condiciones de trabajo, imponiendo miserables salarios y aumentando cada vez

más la jornada del trabajo y sustituyendo el trabajo del hombre por el de la mujer y el menor que resultaban más baratos.

La libertad, tal como la entendían los individualistas, conduce fatalmente a la opresión y a la tiranía, porque la libertad de los individualistas consiste en dejar obrar las leyes de la naturaleza y a la ley que según ellos parece presidir la marcha del mundo industrial. ¿Qué significa la lucha entre los fuertes y débiles? el desenlace lógico de esa lucha es la opresión del débil, tanto más cuanto más libres son los fuertes, tanto más violenta a proporción que la industria es más próspera.

1.1.3 DERECHO PRECOLONIAL

Es muy conocida y citada la frase de Montesquieu: *"es necesario establecer la historia por las leyes y las leyes por la historia"*. Siguiendo este pensamiento, se descubre la utilidad de la Historia del Derecho en cuanto facilita la comprensión de nuestras instituciones actuales y aún previene las futuras, si pensamos que el Derecho es una creación constante, son palabras de Lucio Mendieta y Nuñez quien en su obra denominada "El Derecho Precolonial" trata acerca de las instituciones del Derecho Azteca. (9)

Como en la mayor parte de las sociedades primitivas, la esclavitud era en los pueblos mexicanos una institución. En principio casi todos los hombres nacían libres, pero podían perder su libertad, ya sea cayendo prisioneros en la guerra o cometiendo delitos penados por la ley con la pérdida de la libertad, o vendiéndose como esclavos.

Los esclavos que había en México eran muchos y se traficaba con ellos en dos mercados especiales: Atzacapotzalco e Itzocan.

"Habla también entre los mexicanos cierta especie de servidumbre que llamaban Huehuetlatlacolli (servidumbre antigua), significaba que una o dos familias por su pobreza se obligaban a un señor a mantenerle perpetuamente un esclavo. Entregaban a ese fin a uno de sus hijos, y después de haber servido algunos años lo sacaban de la servidumbre para que tomase estado o para que descansase, y lo sustituían con otro de sus hijos; lo cual se hacía tan sin repugnancia del amo, que antes solía espontáneamente pagar alguna cosa por el nuevo esclavo. El año 1506 con ocasión de la carestía que hubo de grano por el tiempo adverso, se obligaron muchas familias a este género de servidumbre; pero a todas puso en libertad el rey de Acolhuacan Nezahualpilli, por los inconvenientes que se experimentaron, y a su ejemplo hizo lo mismo en su reino Moctezuma." (10)

Siguiendo las ideas del mismo autor, apunta que el contrato de trabajo era muy común, pues se alquilaba gente para prestar algún servicio, para conducir la mercancía, etc. *"No tenemos noticias exactas sobre las condiciones de trabajo en la época precolonial. La sociedad había alcanzado suficiente complejidad para ofrecer, como ofrecía, una variada división en las ocupaciones. Sahagún, en su Historia General de las Cosas de Nueva España, menciona las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos: oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía los bordados o mosaicos con plumas de aves), platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor, cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etc.*

Entre los mercaderes los había dedicados exclusivamente a la venta de artículos determinados. Las mujeres pobres se dedicaban también a oficios especiales cuando no ayudaban a los hombres de la familia en ciertas labores del campo. Trabajaba la mujer como hilandera, tejedora, costurera, cocinera y médica.

El obrero y el artesano en general, según el mismo autor, empezaba como aprendiz y solamente quedaba autorizado para ejercer el oficio o el arte correspondiente después de haber sido examinado y aprobado. Los artesanos y obreros en general, formaban gremios. Parece que cada gremio tenía su demarcación propia en la Ciudad, un jefe, una deidad o Dios tutelar y sus festividades exclusivas. Se necesitaba licencia de las autoridades para ejercer un oficio. Generalmente los hijos aprendían el oficio de sus padres y en ciertos casos, como para los comerciantes, en realidad la facultad o derecho de ejercer el comercio, era hereditaria.

Nada sabemos respecto de las horas de trabajo, de salarios y tampoco de las relaciones contractuales entre los obreros y sus patrones, no obstante que a pesar de la institución de la esclavitud, debió ser frecuente el contrato de trabajo con los artesanos y obreros libres, pues según refiere Cortés en sus Cartas: "En todos los mercados y lugares públicos de esta ciudad (México), se ven diariamente muchos trabajadores y personas y maestros de todos oficios esperando quien los ocupe a jornal. Ya hemos tratado de la condición de los esclavos. La esclavitud era, en cierto modo, una institución de trabajo. También nos referimos a las relaciones de los vasallos con los nobles propietarios de las tierras que cultivaban. En realidad, esta institución de carácter feudal, imponía a los trabajadores del campo determinadas situaciones jurídicas." (11)

En interesante extremo es la descripción que hace en su Historia Bernal Díaz del Castillo acerca de lo que vio en el gran tianguis o mercado de Tlatelolco, que encierra una enorme relación comercial que existía entre los antiguos mexicanos. A través de lo que consigna el cronista español puede percibirse el reflejo de la pujanza económica de los aztecas que tan valiosos productos reunían en ese mercado, donde se apreciaba un sin número de relaciones comerciales y de trabajo, objeto de tan grande admiración por parte de los soldados que acompañaban a Hernán Cortés.

" ... Iban muchos caciques que Moctezuma envió para que nos acompañasen; y desde que llegamos a la gran plaza, que se dice el Tlatelolco, como no habíamos visto tal cosa, quedamos admirados de la multitud de gente y mercaderías que en ella había y del gran concierto y regimiento que todos tenían. Y los principales que iban con nosotros nos lo iban mostrando; cada género de mercaderías estaba por sí, y tenían situados y señalados sus asientos. Comencemos por los mercaderes de oro y plata y piedras ricas y plumas y mantas y cosas labradas, y otras mercaderías de indios, esclavos y esclavas; digo que traían tantos de ellos a vender a aquella gran plaza como traen los portugueses los negros de Guinea, y traíanlos atados a una varas largas con colleras a los pescuezos, porque no se les huyesen, y otros dejaban sueltos. Luego estaban otros mercaderes que vendían ropa más basta y algodón y cosas de hilo torcido, y cacahuateros que vendían cacao, y de esta manera estaban cuantos géneros de mercaderías hay en toda la Nueva España, puesto que su concierto de la manera que hay en mi tierra, que es Medina del Campo, donde se hacen las ferias, que en cada calle están sus mercaderías, por sí; así estaban en esa gran plaza, y los que vendían mantas de henequén y sogas y cotaras, que son los zapatos que calzan y hacen del mismo árbol, y raíces muy dulces cocidas, y otras rebusterías, que sacan del mismo árbol, todo estaba en una parte de la plaza en su lugar señalado; y cueros de tigres, de leones y de nutrias, y de adives y de venados y de otras alimañas, tejones, y gatos monteses, de ellos

adobados, y otros sin adobar, estaban en otra parte, y otros géneros de cosas y mercaderías.

Pasemos adelante y digamos de los que vendían frijoles y chíla y otras gallinas, gallos de papada, conejos, liebres, venados y anadones, perrillos y otras cosas de ese arte, a su parte de la plaza. Digamos que las fruterías, de las que vendían cosas cocidas, mazamorreras y malcocinado, también a su parte. Pues todo género de loza, hecha de mil maneras, desde tinajas grandes y jarrillos chicos, que estaban por sí aparte; y también los que vendían miel y melcocha y otras golosinas que hacían como mágados. Pues los que vendían madera, tablas, cuñas y vigas y tajos y bancos, todo por sí. Qué quieren más que diga que, hablando con acato, también vendían muchas canoas llenas de yenda de hombres, que tenían en los esteros cerca de la plaza, y esto era para hacer sal o para curtir cueros, que sin ella dicen que no se hacía buena. Bien tengo entendido que algunos señores se reirán de esto; pues dijo que es así; y más digo que tenían por costumbres que en todos los caminos tenían techos de cañas o pajas o yerba, porque nos los vieses los que pasasen por ellos; allí se metían si tenían ganas de purgar los vientres, porque no se les perdiese aquella suciedad. Para que gasto yo tantas palabras de lo que vendían en aquella gran plaza, porque es para no acabar tan presto de contar por menudo todas las cosas, sino que papel, que en esa tierra llaman amal, y unos cañutos de olores con liquidámbar, llenos de tabaco, y otros ungüentos amarillos y cosas de esta arte vendían por sí; y vendían mucha grana debajo de herbolarios y mercaderías de otra manera; y tenían allí sus casas, adonde jugaban, tres jueces y otros como alguaciles ejecutores que miraban las mercaderías. Olvidando se me habla la sal y los que hacían navajas de pedernal, y de cómo las sacaban de la misma piedra. Pues pescaderas y otros que venían unos panecillos que hacen de una como lama que cogen de aquella gran laguna, que se cuaja y hacen panes de ello que

tienen un sabor a manera de queso; y vendían hachas de latón y cobre y estaño jícaras, y unos jarras muy pintados, de madera hechos.

Ya querría haber acabado de decir todas las cosas que allí se vendían, porque eran tantas de diversas calidades, que para que lo acabáramos de ver e inquirir, que como la gran plaza estaba llena de tanta gente y toda cercada de portales, en dos días no se viera todo. Y fuimos al gran cu, y ya que íbamos cerca de sus grandes patios, y antes de salir de la misma plaza estaban otros muchos mercaderes, que, según dijeron, eran de los que tralan a vender oro en granos como lo sacan de las minas, metido el oro en uno canutillos delgados de los ansarones de la tierra, y así blancos porque se pareciese el oro por de fuera; y por el largor y gordor de los canutillos tenían entre ellos su cuenta que tantas mantas o que xiquipiles de cacao valía, o que esclavos y otra cualesquiera cosas a que lo trocaban.” (12)

1.1.4 LA COLONIA

El trabajador, desde la época de la conquista, fue víctima de la explotación despiadada, no obstante que los reyes católicos de España habían prohibido la esclavitud de los naturales por parte de los conquistadores, permitiendo el trabajo sólo como deber ante la Corona mediante el pago de un salario y que además se les alfabetizara, cristianizara, enseñara el idioma y otorgara la protección y cuidado necesarios como la medicina, entre otros.

Pretextando cumplir con estos ordenamientos, se creó la encomienda, que consistía en dejar un número determinado de trabajadores bajo la vigilancia militar que les incorporaría a las costumbres, idioma y religión de la población de habla hispana; sin embargo, tal institución fue desvirtuada y se convirtió en un sistema

despiadado de explotación que reiteradamente incumplió con lo ordenado por la Corona Española, por lo que ésta tuvo que prohibir la encomienda. El conquistador, ante tal medida, tuvo que inventar otras instituciones para continuar con la explotación del trabajo de los indígenas, mestizos y los negros traídos del continente africano. Al respecto nos indica el maestro De la Cueva que los reyes católicos con el fin de dar un mejor trato a los indígenas, dictaron las Leyes de Indias que reglamentaban la jornada de trabajo, el pago del salario mínimo, pago del salario en efectivo y la prohibición de tiendas de raya, todo esto en beneficio del trabajador; pero la ambición desmedida de enriquecimiento del conquistador se impuso sobre las buenas intenciones de los monarcas españoles, de tal forma que cada día era mayor el número de trabajadores que ingresaban, muchas de las veces en contra de su voluntad, a la encomienda para trabajar en las minas, el campo agrícola y el taller.

Consecuencia ineludible de esta organización vigorizada en trescientos años de virreinato, fueron las discordias intestinas y constantes que posteriormente agotaron a la naciente República Mexicana, impidiendo la formación de una nacionalidad vigorosa que gozara de paz verdadera y alcanzara un sólido progreso, como lo alcanzaron otros países que no tuvieron el pecado original de la Conquista.

Durante tres siglos se llevó a cabo la explotación del trabajador sin una ley que se aplicara realmente en su beneficio, motivo suficiente para que reclamara la restitución de sus derechos y aprovechara el asesoramiento de los criollos carentes de medios de producción e inconformes con el sistema de gobierno.

"En las Leyes de Indias España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas Leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de

América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevarán a cabo los encomenderos. Es suficientemente sabido que en los primeros años de la colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; las Leyes de Indias son un resultado de pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos. Es en verdad asombroso y bello descubrir en las páginas de la recopilación la presencia de innumerables disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario." (13)

La idea contenida en el párrafo inmediato anterior, consistente en que la legislación de indias fue dictada con espíritu protector de los naturales es propia de varios autores, sin embargo, el autor Rubén Delgado Moya no está de acuerdo con dicho sentir, pues al respecto expresa lo siguiente:

"¿Que fueron las Leyes de Indias? Estas leyes fueron la hipocresía andrajosa de la maldad; demagogia de un relámpago de autoridad producido por un choque deslumbrador de utopías, que iluminó durante trescientos años un saqueo desmedido de nuestras riquezas naturales y produjo, como consecuencia inevitable, el alcoholismo consuetudinario en la raza mexicana. Esas leyes, de mejor aplicabilidad a dementes o a incapaces que a personas (seres humanos como eran nuestros antepasados), ni protegieron al indio ni lo enseñaron a trabajar o, siquiera, que se supiera valer a sí mismo. Y, sin embargo, el conquistador, a cambio de la supuesta benignidad que para algunos autores contenían las Leyes de Indias, nos sustrajo toda la plata que llegó a circular en el mundo, para mencionar nada más uno de tantos bienes materiales que nos robó, independientemente de todos los males que nos trajo y que nos causó.

Cuando a un hombre mayor de edad se le somete a la legislación protectora de los menores, es porque se le considera un demente o un idiota. Las llamadas sabias Leyes de Indias fueron leyes educativas complementarias del imperio de casta azteca. Esas leyes son inicuas, no porque enciendan hogueras y yergan potros de tormento; son inicuas para el alma humana a quien deshonran; prohiblan a los indios el derecho de propiedad mueble o inmueble, el derecho de montar a caballo, el de usar el mismo traje que los españoles, el de salir de sus pueblos, el de habitar con los blancos bajo pie de igualdad, el de casarse con individuos blancos, el de trabajar libremente, el de ser educados por sus padres en la religión nacional, el de repudiar el servicio de encomiendas. No entiendo como personas que nunca han estado en los presidias, se enternecen con los preceptos abominables de un Código que ha merecido el nombre de sabio por sus autores y por los que aprovechaban de tan repugnante sabiduría.

Los buenos gobiernos no se hacen con decretos, sino con virtudes. Las virtudes que causan los buenos gobiernos son la veracidad, la justicia, la previsión, la cooperación y el trabajo activo, inteligente, colectivo, virtudes que, evidentemente, no tentan las Leyes de Indias, lo cual dio por resultado que las mismas, tanto en su concepción como en su aplicación, fueran ineficaces, en México y en todas las partes del continente americano donde se aplicaron.

¿Cuáles fueron los resultados políticos de las Leyes de Indias? De tales leyes no se obtuvo ni un sólo resultado práctico sino todo lo contrario, en virtud de que las Leyes de Indias arrancaron al indio su religión, su territorio, su hogar, sus hijos, su libertad, sus bienes, su tradición, su historia, su inteligencia, su voluntad, su memoria y todo lo que le era propio, y a cambio de todo eso le dieron no una patria sino un estercolero, del cual Lamemais a propósito dijo: "El establo donde los

animales de servicio comen y duermen, no es una patria", y nuestros indios a los que se les aplicaron las mencionadas leyes no eran otra casa que animales de servicio, para España y para los españoles explotadores." (14)

I.1.5 EPOCA INDEPENDIENTE

José María Morelos y Pavón en 1813 presentó al Congreso de Anáhuac, reunido en Chilpancingo, Guerrero, una proposición cuyo texto llamado "*Sentimientos de la Nación*", expresa en su párrafo doce:

"Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a la constancia y patriotismo, moderen la opulencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto" (15)

Sin duda fueron buenas las intenciones de Morelos, pero dada la situación política que vivía el país en aquella época, aunado a la Guerra de Independencia, no fue posible llevarlas a la práctica. Nuestro país al consumar la independencia en 1821 adquirió en el ámbito internacional una personalidad de Nación libre, pero en su régimen interior siguió prevaleciendo la misma desigualdad social; las pugnas entre los partidos políticos (conservador y liberal) no permitía el desarrollo de la industria y como consecuencia impedía también el desarrollo de la organización obrera que pudiera estar en condiciones de exigir el que los patrones aceptaran pactar condiciones de trabajo favorables.

Todas nuestras grandes revoluciones del pasado tuvieron como móvil esa tremenda desigualdad social. La Guerra de Independencia en su primera

época, fue una estupenda manifestación del descontento en que vivía el pueblo bajo, formado por indígenas y mestizos, más del noventa por ciento de la población total, y las hecatombes que asolaron a la Nueva España en esos tiempos fueron la explosión de un odio comprimido en tres siglos de injusticias. Por una aversión que se explica precisamente por la pugna de las castas, la independencia fue consumada por los criollos, hacendados y latifundistas, todos ellos ayudados por los indígenas, para dejar intacto el régimen de desigualdades y privilegios que favorecía sus intereses. En cambio, la República en 1823 se implantó como una reacción del pueblo contra sus enemigos seculares entronizados en el poder, con nuevo dominio sobre la Patria independiente; pero los campesinos carecían de estadistas que comprendieran el problema de la sociedad mexicana y de caudillos que lo condujeran a la conquista de una regeneración, que todos vislumbraban como una nebulosa, pero que ninguno despejaba ni definía. Por eso el pueblo continuó desangrándose en pronunciamientos constantes para derrocar gobiernos, arrastrado por el instinto y por la miseria.

La Revolución de Ayutla fue el primer movimiento popular que tuvo como bandera un programa de reformas políticas y sociales y que estableció como fundamento de su nueva legislación, los derechos del hombre y la igualdad de los ciudadanos ante la ley, al mismo tiempo que sentaba la supremacía del Estado sobre la Iglesia Católica y destruía las prerrogativas y la influencia decisiva de que gozaba el clero, secuestrándole sus bienes y prohibiéndole que volviera a recuperarlos. Años más tarde, al término de la Revolución de Ayutla y depuesto de su cargo el dictador Antonio López Santa Anna se convocó a un Congreso en la Ciudad de México, en el que se hizo una declaración de derechos que en su artículo 5º establecía: "*Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento*" (16)

Aunque esta medida cuyo fin fue notable, difícilmente se cumplió, muestra de ello es la situación del asalariado en 1865. Siendo gobernante de nuestro país Maximiliano de Habsburgo, el 10 de abril del año citado decretó el Estatuto Provisional del Imperio, en el que establecía que el salario debía pagarse en efectivo, y en sus artículos 65 y 70, incluidos en el capítulo de "*Las Garantías Individuales*", prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. El 1º de noviembre del mismo año expidió lo que se ha llamado Ley del Trabajo del Imperio: libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestara sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección de trabajo, sanciones pecuniarias por violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias; sin embargo, fue poca la vigencia de esta ley, dado que el emperador fue derrotado y más tarde fusilado por el Ejército Insurgente. (17)

1.2 CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1857

Al triunfo de la Revolución de Ayutla que permitió la expulsión definitiva del Gral. Santa Anna del poder, el presidente Comonfort, nombrado en sustitución del Gral. Juan Alvarez, reunió al Congreso Constituyente en la Ciudad de México el día 17 de febrero de 1856, para el efecto de formular un proyecto de Constitución.

El 5 de febrero de 1857 fue jurada la Constitución por los integrantes del Congreso y por el Presidente Comonfort. Su fino corte liberal le impidió consagrar derechos a favor de los trabajadores que pudieran normar las condiciones en la prestación de los servicios. Con tibieza establece garantías ya contenidas en proyectos y disposiciones anteriores. El artículo 4o., faculta al individuo a *"abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos"*. El artículo 5o., modificado en 1873 y 1898, prevee que *"nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento"*, careciendo de valor el contrato, pacto o convenio que tuviera por objeto el menoseabo, la pérdida, o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre.

"En dos ocasiones se propuso al congreso la cuestión del derecho de trabajo, pero no se logró su reconocimiento, pues el valor absoluto que los defensores del individualismo atribulan a la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal, constituyeron obstáculos insalvables; el celeberrimo Ignacio Ramirez reprochó a la comisión dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del derecho del trabajo a recibir un salario justo -era la idea del artículo quinto-, y a participar en los beneficios de la producción -es la primera voz histórica en favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas-, y sugirió que la asamblea se avocara al conocimiento de la legislación adecuada para resolver aquellos graves problemas; pero los diputados no adoptaron ninguna decisión. En la sesión de 8 de agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía ver que propendría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyó diciendo, en

armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitía la intervención de la ley." (18)

"Casi ninguna Constitución del mundo, por más perfecta y legítima que se suponga, deja de provocar reacciones contrarias de diversa índole y alcance en la realidad política, social y económica en que va a regir. A esta propensión no pudo sustraerse, evidentemente, nuestra Constitución Federal de 1857. Como se sabe en la historia de México hizo estallar una guerra entre sus sostenedores, los republicanos y liberales y los enemigos de la reforma que implantó, conocidos como conservadores, apoyados por el alto clero, que fue su principal adversario. El Código fundamental de 57 concitó a tal extremo los odios, el fanatismo y la pasión de la clerecía, que se anatematizó a los que les prestasen obediencia, a tal extremo de que, siendo católicas, se les negaba la impartición de los sacramentos como si estuviesen excomulgados." (19)

Líneas arriba quedó establecido que en el Congreso Constituyente de 1857, el diputado Vallarta habló de la necesidad de establecer las bases para la protección legal de los trabajadores, pero llevado por su liberalismo intransigente se opuso a incluir en la Constitución cualquier límite a la libertad de trabajo, fue así como la prestación de servicios siguió siendo reglamentada por la legislación civil. La Constitución de 1857 consignó en su artículo primero la libertad de trabajo como un derecho del individuo y también el derecho de asociarse y reunirse pacíficamente, pero todo esto con un criterio individualista. Es desde entonces que se empieza a garantizar tanto el derecho de asociación como de reunión que son la base indispensable para la formación de los sindicatos obreros, que más tarde serán los indicados de fijar las condiciones de trabajo por medio de los contratos colectivos.

1.3 CODIGO CIVIL DE 1870

En 1870 entró en vigor el Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, encargado de reglamentar las relaciones de trabajo, pero realmente nada tuvo de efectivo en este aspecto, por lo que la clase trabajadora continuó siendo explotada sin distinción de edad, sexo y capacidad, laborando por un ínfimo sueldo, además de horarios infrahumanos de 14 a 16 horas diarias.

Este Código en materia de trabajo siguió los lineamientos del Código Civil Francés; se consideraba al contrato de trabajo como un contrato de mandato y con el nombre de "Contrato de Obra" lo colocaba después del mandato, reuniendo en un sólo título los siguientes contratos: a) Servicio Doméstico; b) Servicio por Jornal; c) Contrato de Obras a Destajo o Precio Alzado; d) De los Porteadores y Alquiladores; e) Contrato de Aprendizaje; y f) Contrato de Hospedaje.

Recordemos que en la exposición de motivos de este Código, al explicar por qué se asemeja el contrato de obras al mandato más que al de arrendamiento, se indica lo siguiente: *"Parece un atentado a la dignidad humana llamar alquilar a la prestación de servicios personales"* y más adelante expresa que el mandato será más intelectual y el arrendamiento más material, pero ambos suponen una cualidad moral porque nadie puede prestar un servicio, sea el que fuere, sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio alguna de las facultades peculiares del hombre

Esta es la tesis del libre albedrío unida a una supuesta igualdad jurídica, la cual de ninguna manera existía en esa época, ya que los trabajadores se encontraban en desigualdad con respecto al patrón y como consecuencia sujetos a condiciones de trabajo que les impusiera el capitalista, sin embargo, este Código ya

incluye en un capítulo especial, fuera del contrato de arrendamiento, al contrato de obra, porque se consideraba al trabajo humano como algo que no puede asimilarse a una cosa; así sea preferentemente material no excluye la presencia de la inteligencia y de la voluntad del hombre, y además porque todo trabajo, si es material, de todas maneras tiene algo de intelectual, aceptándose en este Código sin ninguna restricción el principio de la autonomía de la voluntad en relación a la terminación del contrato a tiempo indefinido. Considera al concepto salario como elemento esencial del contrato y deja su estipulación a la voluntad de las partes, y en caso de duda, establecía que debería servir como base la costumbre del lugar, así como la calidad e intensidad del trabajo.

El 1° de abril de 1872, poco más de tres meses de la muerte del Presidente Juárez, ocurrida el 18 de julio del mismo año, entra en vigor el Código Penal. De Juárez fue admirable su enérgico patriotismo, su valor, la entrega absoluta al interés de la Patria por encima de cualquier conveniencia personal. A cambio de ello su obra jurídica, por cuanto afectó a los intereses de los trabajadores, fue perniciosa e injusta. Ni en el Código Penal de 1872 puede encontrarse disposición alguna favorable al cambio social, por el contrario, el artículo 925 del Código Penal pone de manifiesto un sentido profundamente antisocial que choca con las palabras del Constituyente de 1856-1857.

En el artículo 925, al que antes nos referimos, se dispuso: "*Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que fermen un tumulto o motín, o empleen de cualquiera otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo*". Se trataba, en rigor, aunque ciertamente con menos saña que el Código Penal francés, de sancionar los delitos de coalición precisamente en el mismo año en que Francia derogaba esas disposiciones. El liberalismo antisocial de Juárez no

sólo se puso de manifiesto en el orden legislativo, además reprimió violentamente todo intento de los trabajadores de mejorar su condición. En realidad sentó las bases que permitieron, bajo el porfirismo, una mayor explotación -si cabe- de los trabajadores, aunada a una represión más cruel puesta en vigor por el Gral. Díaz.

I.4 CODIGO CIVIL DE 1884

Las disposiciones del Código Civil de 1884, relativas al contrato de trabajo son superiores a las contenidas en los Códigos francés y español, ya que estas legislaciones incluían el contrato de trabajo como un contrato de arrendamiento de servicios siguiendo la tradición romana, por el contrario nuestro Código Civil de 1884 en su título XIII separa al contrato de trabajo del de arrendamiento, pero no existe un verdadero avance, pues se le sigue llamando "*Contrato de Obra*".

I.5 EL PORFIRIATO

Llegó después un gobierno de origen popular, amparado por la bandera del liberalismo, que pronto se transformó en una dictadura eminentemente plutocrática y conservadora. El Gral. Porfirio Díaz, caudillo prestigiado de Reforma y de la Guerra contra la Intervención y el Imperio, asaltó el poder en 1876, ostentando como lema de su pronunciamiento, el principio de la no-reelección de los gobernantes. Dotado de clara inteligencia, honrado y enérgico, fue una esperanza para la prosperidad del país. En su primer periodo de 1876 a 1880 demostró su capacidad administrativa, y su actuación serena y correcta hizo que fuera llamado, casi por aclamación, para ocupar la silla presidencial en 1884, la que no dejó ya, hasta que fue obligado a ello en 1911, por el arrollador empuje de las masas levantadas en su contra.

"Aquel período primero, fue para el Gral. Díaz de estudio y de preparación. Comprendió que un país pobre como el nuestro, necesitaba con urgencia capitales venidos del extranjero, toda vez que la riqueza de nuestro país necesitaba ser explotada, y fue así como puso su influencia durante la administración del Gral. Manuel González, que le sucedió en la Presidencia y toda su actividad en sus períodos subsecuentes, para conquistar la implantación de sus grandiosos proyectos que tuvo el orgullo de ver realizados con creces, pues pronto estuvo cruzado el país por una red de vías férreas, al mismo tiempo que poderosas negociaciones explotaban las minas, establecían fundiciones y plantas de beneficio para los minerales, y enormes fábricas se instalaban creando centros industriales de importancia; se aprovechaban la energía hidráulica para la producción de electricidad en grandes plantas que daban luz y vida a ciudades y comarcas; eran abiertos los puertos marítimos a los buques de gran calado realizándose obras costosas y se explotaba el petróleo por empresas audaces que invertían millones en exploraciones, conducción y refinerías." (20)

Esa fue la obra magna de Porfirio Díaz. Un progreso palpable y un período de paz completa que mereció el aplauso del mundo entero; pero desgraciadamente, ese progreso, esa paz y esa riqueza carecían de cimientos sólidos, porque se habían levantado sobre el terreno deleznable de un desequilibrio social inaudito. Puede asegurarse que hasta el año de 1910 el noventa por ciento de la población de la República era gente que vivía de un salario y de esa masa enorme la mayor parte eran sirvientes de las fincas del campo, ya como peones de planta o como accidentales.

La jornada de trabajo para el peonaje estaba regida por la luz del sol (doce horas diarias) y se retribuía con la suma estrictamente indispensable para que el trabajador conservara su fuerza física y pudiera alimentar a su familia, porque nunca

recibía dinero en efectivo, sino en maíz y otros artículos necesarios para la vida, los cuales eran expedidos en la tienda de raya. Cuando el peón tenía que hacer erogaciones que forzosamente tenía que pagar con dinero, como los gastos de bautizos, matrimonios, entierros, recibía de la hacienda en calidad de préstamo la cantidad indispensable, anotándose a su cuenta para que fuera pagada en abonos; pero dado lo insuficiente de la raya, nunca se le hacían los descuentos respectivos, y su deuda subsistía a manera de una cadena perpetua que ligaba al jornalero a la finca, la que no podía abandonar jamás, pues al pretenderlo era perseguido y extraditado de cualquier lugar en que se refugiara y ni la muerte lo libraba de aquella deuda, porque pasaba como herencia maldita a sus hijos o familiares.

"Inútil es decir que no habla una sola región en la República en la que el peón, obrero o minero, tuviera, no sólo las garantías que reclama el trabajo, pero ni siquiera las que le corresponden al ciudadano. La huelga era un acto criminal y hasta la simple protesta era considerada como subversiva. Ejemplos macabros de los procedimientos que normaban la conducta de los gobernantes en estos casos, fueron las hecatombes habidas en las fábricas de Rlo Blanco, Ver., y en las Minas de Cananea, Son., en donde las huelgas fueron contenidas con ferocidad, llegando al pánico de las autoridades hasta llegar al auxilio y permitir el paso de tropas americanas para sofocar el motín que se iniciaba en Cananea." (21)

La máxima recriminación que ha sufrido la clase asalariada después de la independencia, ha sido en el periodo del Gral. Porfirio Díaz, y como consecuencia a esta ola de violencia vivida, al obrero mexicano le surge la inquietud para alcanzar mejores condiciones de vida y, por ello, la necesidad de organizarse para reclamar sus derechos. Surge como consecuencia "El Partido Liberal Mexicano", con sede en San Luis Missouri, E.U., donde el día 1º de julio de 1906 se suscribió un manifiesto a la

Nación mexicana, este mensaje contiene importantes preceptos, entre los que se mencionan los siguientes:

Establecer un máximo de ocho horas y un salario mínimo de la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país, en el que el promedio de los salarios es inferior al citado; y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador; prohibir en absoluto el empleo de niños menores de catorce años; obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo; declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos; prohibir a los patrones bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea efectivo; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores, o que se les hagan descuentos de su jornal, o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separa del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya." (22)

Estas fueron las bases para que los trabajadores de la minería y la industria textil exigieran la efectividad y el cumplimiento de sus derechos mediante la huelga, esta fue utilizada como medio de coacción para reclamar lo que consideraban justo, más fue un enfrentamiento desigual, ya que el capitalista apoyado por el gobierno espurio del Gral. Porfirio Díaz, lejos de llegar a un convenio al escuchar las peticiones de los trabajadores, los masacró con el ejército. A esta fase en la historia de México, se le conoce como la más cruenta recriminación que haya sufrido el sector obrero por reclamar sus derechos, específicamente hablando de la última década del porfirismo que se caracterizó por la imperante tiranía, esto dió motivo a la expedición de otras leyes, obviamente después de ser depuesto de la presidencia de la República el citado gobernante y nombrado presidente electo Francisco I. Madero, quien en su campaña

electoral prometió mejoras para los dos sectores sociales más grandes del país, el agrario y el obrero, mejoras que no cumplió por ser asesinado junto con su vicepresidente José María Pino Suárez.

Lo anterior motivó que se reiniciara el movimiento armado en el país, principalmente por las huestes de Emiliano Zapata, Francisco Villa y el Gobernador del estado de Coahuila, Venustiano Carranza, éste último inicialmente proclama el Plan de Guadalupe, suscrito el 26 de marzo de 1913, en el que se desconoce al usurpador Victoriano Huerta y designa a Carranza como Jefe del Ejército Constitucionalista y encargado temporal del gobierno.

"En realidad Ricardo Flores Magón llegó a ser, desde el punto de vista teórico, como lo fue Emiliano Zapata desde el punto de vista de la realidad política, un auténtico revolucionario cuya presencia no podía ser grata para la burguesía maderista, carrancista y obregonista que hizo suyo el movimiento. De ahí que sea toda su vida un perseguido y que la obra de sus últimos años, constituya un ataque feroz contra quienes detentaban el poder en México.

La abierta naturaleza de Ricardo Flores Magón, que aceptaba todo proceso revolucionario, aunque fuese ajeno a su ideología anarquista, se pone de manifiesto en su trabajo -La Revolución Rusa- en el que afirma que -La Revolución de Rusia no es una Revolución nacional sino que es una Revolución mundial. Los bolcheviques son los verdaderos internacionalistas. Ellos son los únicos que desean ver extenderse por todo el mundo las ideas de la Revolución-. Allí mismo hace un elogio de Lenin.

En todo caso parece que a Ricardo Flores Magón aún no le hace justicia la Revolución a pesar de que, como ha dicho Rodolfo Echeverría Ruiz, es "el más ilustre y puro de todos los pensadores revolucionarios que ha dado México." (23)

1.6 LEGISLACION DEL TRABAJO LOCAL ANTES DE LA PRIMER LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En cumplimiento del originario artículo 123 Constitucional, en todos los estados de la República se expidieron leyes del trabajo con objeto de proteger y tutelar a la clase trabajadora, reglamentando en su beneficio las diversas especialidades de trabajo para: obreros, agrícolas, mineros, domésticos, empleados privados y públicos, el contrato de trabajo individual y colectivo, de los menores, la jornada y descansos legales, salarios, participación de utilidades, higiene y prevención de accidentes, Juntas de Conciliación y Arbitraje, etc.

En 1904 siendo Gobernador del estado de México el Gral. José Vicente Villada tuvo lugar la expedición de la primera ley en materia de trabajo, llamada "Ley Vicente Villada". (24)

Siendo Gobernador del estado de Veracruz el Coronel Manuel Pérez Romero, expidió un decreto con fecha 4 de octubre de 1914 relativo al descanso dominical obligatorio; en el mismo mes y año el Gral. Cándido Aguilar expidió una ley del trabajo que establecía una jornada de nueve horas de trabajo, descanso dominical obligatorio, salario mínimo de un peso, obligación de los patrones de dar servicio médico a los trabajadores, establecimiento de escuelas en los centros industriales, prohibición de tiendas de raya, entre otras.

El Gral. Salvador Alvarado, sostuvo como tesis que el sistema individualista debería rechazarse, y tratando de reformar el régimen económico existente, estableció que siendo el gobierno producto de la colectividad no podía ser un gobierno con sistema individualista, asimismo, sostuvo el Gral. Alvarado que el Estado debería intervenir en toda cuestión relativa al trabajo, siendo eficaz en dicho aspecto toda iniciativa privada, indicando que los beneficios de la Revolución no podían ser aprovechados por el pueblo, en tanto no se lograra su independencia económica. Y con el propósito de reformar el orden social y económico del estado de Yucatán, el 11 de diciembre de 1915 expidió las leyes que se conocen como las *Cinco Hermanas*, porque comprendían las materias fiscal, catastro, del municipio libre y del trabajo. Respecto a esta última se reglamentó la jornada máxima de trabajo diaria, descanso semanal, salario mínimo y la protección del mismo.

La legislación más importante en materia de trabajo es sin lugar a dudas hasta antes de la Constitución de 1917 la del estado de Yucatán. Se sostiene que esta ley tuvo como antecedente la legislación que en materia obrera existía entonces en Nueva Zelanda, siendo sus disposiciones principales el que existiera una verdadera armonía entre los factores de la producción (capital y trabajo), la eliminación de las doctrinas individualistas, lograr el mejoramiento de la clase trabajadora, dar a todos idénticas oportunidades en la vida, interviniendo el Estado en todos aquellos conflictos de carácter colectivo, sustituyendo la iniciativa privada, no aceptaba la huelga, pero dispone en su artículo 19 que la huelga sólo podrá llevarse a cabo en último extremo. (25)

En el año de 1916, siendo Gobernador del estado de Coahuila el señor Gustavo Espinosa Mireles, promulgó el 28 de septiembre de 1916 un decreto por el que creó una sección del trabajo, misma que constaba de tres departamentos a saber: Estadística, Publicidad y Propaganda; Conciliación y Protección; y Legislación. Este

último fue el más importante, ya que tenía como objetivo el mejoramiento inmediato del trabajador en lo económico, moral y social, por lo que se legisó sobre horas de trabajo, prevención de accidentes y pago de salarios. El decreto en cuestión, señala en el artículo 8, que: *"Los obreros participarán de los beneficios de la empresa y para ello designarían un representante el que intervendría en los documentos de la empresa"*.

La ley de Manuel Aguirre Berlanga decretada el 7 de octubre de 1914 en el estado de Jalisco y reformada por decreto de fecha 29 de diciembre de 1915, reglamentó la jornada de trabajo a 9 horas diarias, prohibió el trabajo a los menores de 9 años de edad, pero lo fundamental que estableció fue un salario mínimo y su protección, como lo estatuye en sus artículos 7, 9, 10, 11 y 12, así como el quinto transitorio de dicha ley. Específicamente este último fijó en un peso veinticinco centavos el salario mínimo con la excepción del de los mineros que sería de dos pesos diarios, y a la vez indicaba que estos salarios subsistirían en tanto los bienes de primera necesidad no subieran de precio; este ordenamiento indicaba que el pago de los salarios debería hacerse cada semana, prohibiéndose el establecimiento de las tiendas de raya y las existentes podían subsistir como giros mercantiles, sin obligación para el trabajador de comprar en dichas tiendas, asimismo prohibió la venta de mercancías a crédito, y se excluyó como objeto de embargo a los que percibieran salarios menores de dos pesos veinticinco centavos diarios, a menos que el acreedor fuera otro obrero. Se estableció que las deudas adquiridas por los trabajadores del campo prescribirían a los catorce meses de haberse contraído y que no podían reducirse los salarios de los trabajadores que percibían cantidades mayores a las fijadas como mínimo al momento de expedirse las leyes del trabajo.

Por otro lado, depuesto Victoriano Huerta se convocó a un congreso y se reinició la legislación que se había suspendido con la muerte de Francisco I. Madero, su finalidad fue la aplicación real de las leyes para remediar y regular las

diferencias entre capital y trabajo, por lo que el 8 de agosto de 1914, en Aguascalientes, el movimiento constitucionalista decreta su primera ley que regula importantes aspectos del trabajo, como la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas diarias, imposición del descanso semanal y la protección del salario contra cualquier reducción.

Con base en el decreto antes mencionado, el 15 de septiembre de 1914 en el estado de San Luis Potosí, se legisló la fijación de los salarios mínimos en beneficio de la clase trabajadora, y cuatro días más tarde en el estado de Tabasco se publicó un decreto similar en el que se establecieron los salarios mínimos, se reducía la jornada de trabajo a ocho horas y además, se cancelaban todas las deudas del trabajador respecto de los salarios e intereses.

Venustiano Carranza, con fundamento en el artículo 73 fracción X de la Constitución Política de 1857, expidió el 12 de diciembre de 1914 un decreto relativo a legislar para mejorar las condiciones económicas del minero, peón y de todas las clases trabajadoras.

El Lic. Rafael Zubarán Capmany, en su carácter de Secretario de Gobernación y en cumplimiento al decreto antes mencionado, formuló el 12 de abril de 1915, un proyecto de ley con el afán de beneficiar a la clase trabajadora en su relación contractual, cuyo objetivo era regular las condiciones de trabajo. Es así como el artículo 33 establecía el salario mínimo y la creación de un organismo federal que fijara anualmente el salario mínimo que debiera pagarse en cada región y en cada ramo industrial, considerando las condiciones de la producción y el costo de la vida en cada lugar de la República. Otro aspecto importante de este proyecto es el que se refiere a la protección del salario, ya que en varios preceptos se instituyeron las siguientes medidas: contra la voracidad del patrón, prohibición de tiendas de raya, la obligación del patrón de

pagar el salario con moneda de curso legal, prohibición de la imposición de multas y descuentos o reducciones permitiendo sólo aquellas que fueran por orden judicial y en beneficio de la familia del trabajador.

La Ley de Gustavo Espinosa se considera la última del periodo de la lucha armada, ya que al finalizar ésta el Jefe del Ejército Constitucionnlista convocó al pueblo el 14 y 19 de septiembre de 1916 para elegir a los integrantes del Congreso Constituyente que se reuniría en la Ciudad de Querétaro, Querétaro el 1º de diciembre del mismo año para determinar el contenido de la nueva Constitución. Incorporándose al nuevo texto importantes preceptos contenidos en los artículos: 3º, 27 y 123, que fueron prácticamente las innovaciones en beneficio de la clase trabajadora.

I.7 ESTATUTOS DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION

Originariamente las relaciones entre el Estado y sus servidores se regían por el Derecho administrativo y especialmente por las leyes del servicio civil; pero a partir de la promulgación de nuestra Constitución de 1917, el artículo 123 de la misma creó derechos en favor de los empleados tanto privados como al servicio del Estado; teoría que fue recogida por las leyes locales del trabajo, indicando Trueba Urbina que a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931, equivocadamente se volvió a considerar la teoría del empleo como parte del Derecho administrativo; sin embargo, el artículo 2º de la mencionada ley fue modificado por el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, promulgado el 27 de noviembre de 1938 por el presidente de la República, Gral. Lázaro Cárdenas, y publicado en el Diario Oficial de 5 de diciembre del mismo año. En efecto, a iniciativa del Presidente Cárdenas, el Congreso de la Unión expidió el mencionado estatuto para proteger los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, creándose en favor de ellos preceptos proteccionistas y tutelares, quedando el

Estado autolimitado en los términos del referido Estatuto. Independientemente de las normas tutelares de los trabajadores en las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores, se crearon en favor de éstos los derechos de asociación profesional y huelga.

El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941, sigue los mismos principios sociales del estatuto anterior, excepto en lo relativo a los empleados de confianza, cuya nómina fue aumentada; sin embargo, nos indica Trueba Urbina que se conserva la línea revolucionaria del anterior estatuto en cuanto a la protección, tutela y reivindicación de los trabajadores al servicio del Estado, cuya efectividad dependerá de que en su lucha se identifiquen con la clase obrera.

El originario artículo 123 de la Constitución de 1917, al referirse a los sujetos de derecho del trabajo, denominados "empleados", comprendió dentro de este concepto tanto a los empleados particulares como a los empleados del Estado, incluyendo los de los Municipios, porque unos y otros son empleados públicos y constituyen el sector burocrático que forma parte de la clase obrera. La lucha política de los burócratas originó que el mencionado Estatuto cardenista se elevara en lo esencial a la categoría de norma escrita en la Constitución, por lo que el artículo 123, por reforma constitucional de fecha 21 de octubre de 1960, publicada en el Diario Oficial de 5 de diciembre del mismo año, quedó integrado por dos apartados. Así las cosas, la nueva Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado fue publicada en el Diario Oficial del 28 de diciembre de 1963 y sigue los lineamientos del primer estatuto, mejorándolo en su técnica legislativa.

Por último, en esta materia existen tesis emitidas por diversos órganos jurisdiccionales, que respecto a la integración del salario indican que las compensaciones que reciben los empleados públicos, cuando se les otorguen en forma

permanente, constituyen parte del sueldo percibido, circunstancia que habrá de retomarse más adelante para dar vida a nuestro muy particular punto de vista sobre la integración del salario que constituye la piedra angular de este estudio.

1.8 CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917

Integrado el Congreso Constituyente en Querétaro, Qro. el 1º de diciembre de 1916, se inicia la discusión de las reformas propuestas por el Jefe del movimiento armado. El tema principal sobre el que recayó la reforma fue la de legislar en pro de las clases económicamente débiles que aceptaron tomar las armas a sabiendas del riesgo contraído, pero con la esperanza de que un día tendrían leyes que garantizaran e hicieran valer sus derechos.

Los obreros, por medio de sus representantes ante el Congreso, tenían voz y voto para elaborar la Constitución Política del México Revolucionario. La Asamblea Constituyente mostró interés por elaborar las innovaciones al sistema legal, sobresalió el grupo de diputados conocido como "Los radicales o Jacobinos", quienes propusieron reformas en relación al trabajo y protección social de los demás sectores populares.

La Constitución de 1857 en su artículo 5º disponía que en toda relación laboral es indispensable la voluntad del trabajador, así como el pago del salario por el trabajo desempeñado; sin embargo, lo ordenado en dicho precepto siempre se incumplió, lo que originó que los legisladores de 1917 consideraran que en virtud de la amplitud del tema era menester incluir todo un capítulo que regulara estas condiciones de trabajo y con ello vigilar su cumplimiento en beneficio de las clases desprotegidas toda vez que en el artículo 5º no se comprendía todo lo relativo al derecho del trabajo.

La Asamblea Legislativa acordó la creación del artículo 123 en el que se establecen las bases fundamentales del trabajo, la previsión social y la protección jurídica y económica del salario. El texto constitucional se subdivide en dos aspectos: garantías individuales y sociales. Estas últimas constituyen prácticamente la esencia del artículo 123, su objetivo consiste en establecer la igualdad social considerando a los trabajadores como sujetos con igualdad de derechos.

En dicha disposición quedó establecido el aspecto de la competencia para legislar en materia de trabajo. La facultad se le otorgó al Congreso de la Unión en lo referente al Distrito Federal y Territorios Federales y a las legislaturas de los estados en sus respectivas jurisdicciones, de esta manera la legislación laboral quedó como local y no federal conforme al primer párrafo del numeral referido.

Varios puntos fueron tratados, tales como: la jornada de trabajo, descanso semanal, reparto de utilidades, trato más justo, vacaciones, derecho de asociación, derecho de huelga, pero lo más importante lo constituyó el salario. A este respecto, el Congreso estableció una remuneración mínima indispensable para el trabajador, de acuerdo a las condiciones de cada región, que fuera suficiente para satisfacer las necesidades elementales del trabajador: educación y bienestar, considerándolo como jefe de familia. Esta reglamentación equilibró la diferencia existente en cuanto al trato del trabajador mexicano con el extranjero, esto es "a trabajo igual, salario igual".

Con lo anterior, el Congreso evitó las diferencias de sueldo y de trato de parte del patrón y del gobierno hacia el trabajador. Además se prohibió el embargo, compensación, descuento o reducción del importe del salario; el pago de las remuneraciones debería hacerse en efectivo y no con vales, mercancías, fichas o cualquier

signo representativo que pretendiera substituir la moneda, repercutiendo en la economía y poder adquisitivo del salario obtenido por el trabajador. Igualmente se protegió al trabajador que contraía deudas con su patrón, toda vez que resultaba responsable únicamente hasta por el total de 30 días de su salario.

La Constitución de 1917 es el texto legal proteccionista y reivindicador de los económicamente débiles. Esta característica nace con el movimiento armado y que ratifica el Congreso Constituyente originario.

Concluido el trabajo de elaboración de la Carta Magna se inició el proceso legislativo en forma local, así tenemos que del periodo comprendido de 1917 a 1928 se dictaron decenas de leyes en toda la República, algunas tienen trascendencia por tratar aspectos sobre las autoridades de trabajo y el salario, como es el caso de la ley del estado de Veracruz del 14 de enero de 1918, misma que sirvió de antecedente para la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931, también la ley del estado de Sonora del 19 de diciembre de 1923, que contiene el reglamento para la integración y funcionamiento de las comisiones que fijan el salario mínimo. Por último, la Ley del 22 de Enero de 1925 del estado de San Luis Potosí, que fijaba el salario mínimo.

Como se desprende del propio texto constitucional, se declara expresamente que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones; pero se excluye de la competencia de éstas los asuntos relativos a ferrocarriles, empresas de transportes amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas, cuya competencia corresponde a las autoridades federales del trabajo.

Trueba Urbina nos indica que las leyes reglamentarias del trabajo y de la previsión social de todas las entidades federativas del país fueron compiladas en el año de 1928 por la extinta Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo, con el título de "Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos".

El Congreso aprobó por unanimidad el proyecto del Código Político sometido a su consideración y el 5 de febrero de 1917, se promulgó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

1.9 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Las legislaturas locales al elaborar sus leyes no atendían a las condiciones del medio ni a los principios revolucionarios, por lo que se consideró la necesidad de establecer una Ley Federal del Trabajo.

La primera Ley Federal del Trabajo fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República el 18 de agosto de 1931; se publicó en el Diario Oficial de 28 del mismo mes y año y entró en vigor el mismo día.

Vicente Lombardo Toledano coincidió con otros al apuntar que las legislaturas de los Estados no aplicaban la técnica jurídica y desestimaban las necesidades sociales de la región, por lo que al extenderse los problemas laborales de un Estado a otro, las leyes locales resultaban inoperantes, motivando así la intervención del Gobierno Federal que manifestó su interés en los conflictos suscitados en la industria ferroviaria, minera y petrolera, puesto que los trabajadores ejercieron el derecho de huelga para reclamar mayores salarios. Para resolver estos problemas, que se extendían por todo el

país, la Federación, aún sin base constitucional, el 27 de septiembre de 1927 creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En este orden de ideas, se hizo necesario unificar la legislación laboral del país. Es así que el 6 de septiembre de 1927, el Lic. Emilio Portes Gil propone al Congreso de la Unión reformar la fracción X del artículo 73 y primer párrafo del artículo 123 de nuestro Código fundamental, facultando al Poder Legislativo Federal para legislar en todo lo relativo a la materia de trabajo. Consecuentemente, se crea la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto de 1931, misma que aboga todas las demás leyes de la materia. Dicho instrumento jurídico estuvo vigente durante 40 años con las reformas y adiciones que exige todo ordenamiento debido al cambio social.

En el ordenamiento citado, se destacan instituciones como el contrato colectivo, el derecho de huelga y la organización sindical, y otros beneficios para los trabajadores como son la habitación de interés social, becas, educación, guarderías, seguros de vida, invalidez, vejez y muerte del trabajador, pero sobre todo un brillante artículo 86 que viene a definir los conceptos integrantes del salario.

1.10 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La nueva legislación laboral supera a la ley de 1931, pues establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la ley anterior en cuanto a los derechos sociales que reglamenta y que son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos leyes consignan derechos

auténticamente reivindicatorios, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de producción hasta alcanzar la socialización de los mismos.

El avance industrial y la lucha constante del trabajador por elevar su nivel económico, origina una serie de reformas a la ley en comento. El gobierno del Gral. Lázaro Cárdenas brindó un decidido apoyo a la clase trabajadora, no así otros, como es el caso del Lic. Adolfo López Mateos, quien reprimió todo movimiento en esta materia.

A partir del gobierno del Gral. Manuel Avila Camacho y hasta la fecha en que inicia su vigencia la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, las asociaciones o confederaciones de trabajadores que en principio velaban por los intereses de los obreros, desvirtúan sus objetivos de carácter laboral a políticos, convirtiéndose en entes de poder político. Es dable afirmar que de 1940 a 1975 existió un distanciamiento entre los trabajadores y el gobierno. Por lo que el Lic. José López Portillo inicia un acercamiento entre gobernantes y trabajadores. Cabe hacer hincapié que los trabajadores logran mejorar su situación de explotados, como se demuestra con las modificaciones siguientes: La ley del 17 de Octubre de 1940 prohibió a los sindicatos la participación en asuntos políticos; en 1941 se modificaron y reglamentaron diversos aspectos del derecho de huelga; en diciembre de 1960, por iniciativa del Presidente de la República se adicionó el artículo 123 Constitucional con el apartado "B", relativo a trabajadores al servicio del Estado; por decreto de 1962 se reglamentó el trabajo de las mujeres y los menores de edad, salario mínimo y participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; resoluciones del Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 28 y 30 de diciembre de 1965, en la que se fijan también los salarios mínimos profesionales.

Estas innovaciones llevaron consigo la tendencia a establecer las condiciones humanas de trabajo tales como jornada máxima, salario mínimo, edad inicial, derecho de huelga, trato justo, en especial para mujeres y niños. Lo anterior es consecuencia del desarrollo económico que se inició a partir de los años 40. Las reformas enumeradas se incorporaron a la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, cumpliéndose con ello dos objetivos: uno legislativo, dado que el derecho laboral es dinámico y otorga a los trabajadores nuevos beneficios en la medida que el desarrollo de la industria lo permita; y social el otro, en virtud de que el beneficio obtenido es para el trabajador y repercute para su familia.

El Lic. Gustavo Díaz Ordaz en diciembre de 1967, integró una comisión compuesta por los Lic. Salomón González Blanco, Ma. Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano, Mario de la Cueva y Alfonso López Aparicio, a fin de que prepararan un proyecto de la Ley Federal del Trabajo, considerando en ella las modificaciones dictadas hasta esa fecha, mismo que se terminó en noviembre de 1968. El Ejecutivo Federal envió al Congreso el proyecto de ley en el mes de diciembre de dicho año para su discusión, aprobación, sanción, publicación e iniciación de vigencia, en el que se establecen logros como: el aguinaldo, la prima vacacional, el pago del salario doble por trabajar en los días de descanso, aprobación de dos días más de descanso obligatorio, el pago de una prima por trabajar el día domingo y además el otorgamiento de habitación a precios bajos.

La nueva Ley Federal del Trabajo contiene modificaciones que obedecen a que el Derecho del trabajo es dinámico, expansivo y procura mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, de igual manera, al desarrollo económico, industrial y comercial que procura desacuerdos entre capital y el trabajo.

Lo anterior, significa que se justifica la abrogación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 por la que entró en vigor en mayo de 1970.

La nueva Ley Federal del Trabajo tiene como punto de apoyo la justicia social, ya que el momento histórico de nuestro país exige proteger a la clase trabajadora de la explotación inicua por parte del patrón. Es así como el ilustre jurista Alberto Trueba Urbina, manifiesta al respecto:

"La justicia social busca afanosamente un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculado al bien común."(26)

- (1) MORINEAU Iduarte, Martha y Román Iglesias González. Derecho Romano. Editorial Haria. México 1990. Págs. 5, 7, 17 Y 19.
- (2) VENTURA Silva, Sabino. Curso de Derecho Romano. Editorial Porrúa. México 1966. 2a. Edic. Introducción. Pág. XXVI
- (3) FLORIS Margadant, Guillermo. El Derecho Romano Privado. Editorial Esfinge. México, 4a. Edición. Pág. 415
- (4) IDEM. Pág. 15.
- (5) PETIT Eugene. Tratado Elemental de Derecho Romano. Editorial Nacional. 9a. Edición 1971. Pág. 404.
- (6) Elementos del Derecho Romano. Obra escrita en alemán por F. Mackeldey. 2a. Edición Madrid. Imprenta de la Sociedad Literaria y Tipográfica, 1845. Págs. 239 y 240.
- (7) MORINEAU Iduarte. Ob. Cit. Págs. 183-185.
- (8) IDEM. Pág. 184.
- (9) MENDIETA y Nuñez Lucio. El Derecho Precolonial. Editorial Porrúa. 6a. Edic. México 1992. Pág. 18
- (10) FEHER, Eduardo Luis. El choque de las Culturas Hispano Indígenas, Colección Metropolitana No. 52, México 1976. Pág. 42.
- (11) MENDIETA y Nuñez, Lucio. Ob. Cit. Págs. 129-131.
- (12) DIAZ DEL CASTILLO, Bernal. Historia Verdadera de la Conquista de la Nueva España, 2 Vols. Editorial Porrúa, México, 1955. Vol I, Cap. XCII. Págs. 277-279 citado por Miguel León Portilla De Teotihuacán a los Aztecas. Antología de Fuentes e Interpretaciones Históricas. U.N.A.M. México 1983. Págs. 391-393.
- (13) DE LA CUEVA, Mario. Editorial Porrúa. 13a. Edición. México 1993. Págs. 38-39.
- (14) DELGADO Moya, Rubén. Derecho Social del Presente. 1ª Edición. Editorial Porrúa. México 1977. Págs. 42-43.
- (15) DE LA CUEVA, Ob. Cit. Pág. 40

(16) IDEM. Pág. 40

(17) IDEM. Pág. 41

(18) IDEM. Pág. 41

(19) BURGOA Orihuela, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. México 1991, Editorial Porrúa. 8ª Edic. Pág. 332

(20) ROUAIX, Pastor. Génesis de los Artículos 27 Y 123 de la Constitución Política de 1917. Ediciones del Sector Eléctrico C.F.E. 1ª Edición. México 1978. Pág. 17

(21) IDEM. Págs. 19 y 20

(22) TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. 6ª Edición. México 1981. Págs. 3 y 4

(23) DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1991. Octava Edic. Tomo I. Pág. 313 y 314

(24) BRICEÑO Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México, 1993. Pág. 82-85

(25) DE LA CUEVA, Ob. Cit. Pág. 321

(26) TRUEBA Urbina, Ob. Cit. Pág. 194.

CAPITULO SEGUNDO

UNIVERSALIDAD DEL SALARIO

II.1.1 DEFINICION ETIMOLOGICA

La palabra salario proviene del latín, SALARIUM, esto es SAL, que en la antigüedad era costumbre dar a los domésticos en pago una cantidad de sal, es decir, en concepto de estipendio o recompensa por los servicios prestados. (1)

“ESTIPENDIO. Pago o remuneración que se da a alguna persona por algún servicio.” (2)

“REMUNERAR. Recompensar, premiar, galardonar, retribuir, pagar un servicio, producir ganancia una actividad”. (3)

II.1.2 CONCEPTO DOCTRINAL

“Se da el nombre de doctrina a los estudios de carácter científico que los juristas realizan acerca del derecho, ya sea con el propósito puramente teórico de sistematización de sus preceptos, ya con la finalidad de interpretar sus normas y señalar las reglas de su aplicación.” (4)

La doctrina representa el resultado de una actividad especulativa de los particulares, sus conclusiones carecen de coercitividad, por grande que sea el prestigio o la influencia de los doctos en la materia.

La idea de salario es un punto fundamental del derecho del trabajo, integra, en la relación laboral, el objeto indirecto, y constituye social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de su fuerza de trabajo.

Encontramos en la Ley Federal del Trabajo el uso de diversas palabras relativas al salario, tales como: retribución, pago, remuneración, etc. En la doctrina, el uso de vocablos diversos es mayor: merced, pago, lucro, estipendio, jornal, sueldo, soldada, emolumentos, honorarios, derechos, haberes, entre otros.

En este orden de ideas, en el ámbito de la doctrina el concepto que nos ocupa tiene diversas acepciones, las más relevantes son en el orden jurídico, económico y social.

Al respecto, el Maestro Raúl Ortiz Urquidí nos dice con todo tino lo siguiente: *"... que si los abogados postulantes en sus escritos y los jueces y tribunales en sus resoluciones, a menudo invocan la opinión de los tratadistas, en apoyo, respectivamente, de sus peticiones y de sus decisiones, esto en manera alguna significa que la doctrina tenga fuerza obligatoria y con tal obligatoriedad la hagan valer, sino que se invoca tan sólo para reforzar, para dar mayor consistencia a sus personales interpretaciones de la Ley que en sus respectivos casos invocan y aplican, pero no más."* (5)

II.1.3 CONCEPTO JURIDICO

El concepto jurídico se encuentra contenido en el derecho laboral, así entendido, cabe indicar que los autores de la materia arriban a diversas definiciones, sin embargo, todos coinciden en que al concepto salario se le considera como elemento

principal del contrato de trabajo, pues según el Lic. Briceño Ruíz *"Salario es la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y su familia."* (6)

En relación a este punto particular, Mario de la Cueva sostiene que el salario *"Es la retribución 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 retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa"*(7)

Al respecto el autor Néstor de buen nos dice que: *"No es posible establecer un concepto unitario del salario, válido en todas las disciplinas y aceptable en todas sus manifestaciones ..."* (8)

El autor arriba citado establece que la ciencia económica, la psicología y el derecho plantean hipótesis distintas al analizarlo y llegan, como es natural, a conclusiones diferentes.

II.1.4 CONCEPTO ECONOMICO

Así como el interés es el beneficio del capital, el salario se encuentra encadenado al trabajo. El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Constituye el motor de la actividad laboral. En nuestros días y tal vez desde siempre, nadie está dispuesto a dar algo a cambio de nada y menos con esfuerzo material o intelectual como es el trabajo. Existen disposiciones jurídicas que se ocupan de regular la retribución del trabajador. En nuestra legislación laboral se

determina en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo que el salario debe integrarse con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. El salario debe ser remunerador y nunca menor al mínimo. El salario mínimo es la cantidad menor que recibe en efectivo el trabajador y debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Además, a trabajo igual desempeñado en condiciones de eficiencia iguales, debe corresponder salario igual.

“Acerca del salario escribió David Ricardo, en sus principios de economía política y tributación, que el trabajo se compra, se vende, y su cantidad se puede aumentar o disminuir. Ricardo dice que tiene un precio natural y un precio llamado de mercado. Es decir, que el salario tiene dos clasificaciones: salario natural y salario de mercado. El primero es el necesario para que el trabajador subsista y mantenga a su familia. El salario natural depende, por tanto, del precio de los artículos de primera necesidad requeridos para la subsistencia del trabajador y su familia. Es un salario que fluctúa, y es cambiante. Si los satisfactores suben de precio se eleva en forma natural y, obviamente, baja si disminuye el precio de los artículos. Ahora bien, el salario de mercado es el precio que realmente se paga por el trabajo, tomando en cuenta la relación existente entre la oferta y la demanda. Ricardo, economista clásico señalaba que: el trabajo es caro cuando escasea y barato cuando abunda. El salario de mercado o salario real puede apartarse del natural, aunque tienen la tendencia a igualarse. Si el salario real o de mercado es mayor que el natural, los trabajadores gozan de muchas satisfacciones, sin embargo, dice Ricardo, influenciado por Malthus, al aumentar los salarios aumenta el número de trabajadores, la población crece, con lo que opera una oferta mayor de trabajo, que hace nuevamente

que los salarios reales alcancen un salario natural y "en realidad, a veces, debido a una reacción desciende aún más". (9)

Melgar Adalid sigue indicando que: "... Actualmente el salario se expresa en dos formas: nominal y real. El primero, es aquel que se paga al trabajador como remuneración por su energía física y mental puesta al servicio de los procesos productivos, el segundo determina los satisfactores que el trabajador puede adquirir con su esfuerzo. En épocas de alteración de precios esta distinción tiene plena operancia, pero en ocasiones, aún cuando los salarios se elevan, no permiten -por las condiciones inflacionarias-, que el nivel de vida de los trabajadores acompañe el aumento. Pueden subir los salarios, pero si los artículos de primera necesidad aumentan en mayor proporción, hacen nugatorio los incrementos salariales. La política del gobierno sobre los salarios debe ser muy cuidadosa. Es fácil que con el afán de proteger los niveles de vida de los trabajadores y con el propósito de llevar a cabo la redistribución del ingreso se permita -en épocas críticas-, aumentos desmedidos de percepciones obreras, lo que propicia una mayor oferta de dinero con los efectos inflacionarios que conocemos. Sin embargo, debe tomarse en consideración que la capacidad adquisitiva de los trabajadores resulta determinante en la demanda general de bienes y servicios. Si esta disminuye sobreviene complicación en la oferta lo que propicia dificultades en los procesos productivos." (10)

Sobre este tópico, en el manual de Educación Obrera encontramos que: "En primer lugar, hay que hacer una distinción entre salarios nominales, salarios reales y costos de mano de obra. El salario nominal es el dinero que el trabajador percibe por su trabajo. Pero a los trabajadores no les interesa solamente el dinero que se les paga, sino también les interesan los bienes y servicios que pueden comprar con su salario, a los que se da el nombre de salarios "reales". Si el salario nominal aumentó

pero suben más los precios de los alimentos, de la ropa, de la vivienda y otros artículos de primera necesidad, se reducen los salarios reales y empeora la situación del trabajador y de su familia..." (11)

En sí, el salario es el conjunto de ventajas económicas que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario, el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad técnica o profesional a disposición de aquel. Salario "*es la cantidad de dinero que el capitalista paga por un determinado tiempo de trabajo o por la ejecución de una tarea determinada*" (12)

II.1.5 CONCEPTO SOCIAL

En el artículo 82 de la Ley Laboral se menciona que: "*es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo*". En ese deber en que se apoya podría encontrar fundamento, inclusive, una concepción socialista. Ahora bien, su sentido social podría aparecer expresado aún en mejores términos en el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo que exige que a cambio del trabajo se proporcione "*un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.*"

El salario así entendido, estará determinado en su alcance no como contraprestación paralela al servicio, sino como instrumento de justicia social. Tal vez no esté lejos esta idea del principio fundamental de la economía comunista que existe de cada quien según su capacidad y a cada quien según su necesidad.

Los trabajadores y su familia dependen casi enteramente del salario para comer, vestirse, pagar el alquiler de la casa en que viven y así poder subvenir a todas sus demás necesidades, razón más que suficiente para entender que el aspecto social no está desligado de los anteriores conceptos, pues somos parte de una sociedad que se encuentra asentada en el territorio que le corresponde, estructurada y regida por un orden jurídico creado por el poder público temporal, es decir, la sociedad está basada en el derecho y la economía necesariamente.

El salario *"debe ser la cantidad suficiente para la subsistencia del obrero frugal y de buenas costumbres"* (13)

También se le considera como *"el factor fundamental que permite ser suficiente, para el desarrollo social y hacia mejores formas de vida o de lo contrario provoca conflictos que transforman la vida social"* (14)

II.2 LA JURISPRUDENCIA

"La palabra jurisprudencia posee dos acepciones distintas. En una de ellas equivale a ciencia del derecho o teoría del orden jurídico. En la otra, sirve para designar el conjunto de principios y doctrinas contenidas en las decisiones de los Tribunales." (15)

Sobre este punto particular es pertinente indicar que, se hace patente lo dinámico que es el ordenamiento jurídico, toda vez que a partir del día 26 de mayo de 1995 entró en vigor la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, motivo por el cual estamos en espera de que la Ley de Amparo sea reformada en diversos aspectos, incluyendo la formación de jurisprudencia por nuestro más alto órgano

jurisdiccional, pues ahora en lugar de 21 Ministros sólo tenemos 11, lo que ocasiona que en lugar de cinco salas (penal, administrativa, civil, laboral y auxiliar), solamente subsisten dos de ellas, circunstancias que debemos tomar en consideración para adecuarlas a lo dispuesto por el artículo 192 de la Ley de Amparo mientras se reforma este último ordenamiento.

Hecha la anterior aclaración, podemos afirmar que la jurisprudencia es el estudio analítico del derecho, dimanada de las resoluciones de las autoridades judiciales competentes para ello, previa aprobación por unanimidad o por la mayoría de los integrantes de esos órganos colegiados.

Antes del 27 de mayo de 1995 estaba vigente la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación que fuera publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de enero de 1988; ordenamiento acorde con las disposiciones de la Ley de Amparo aún no reformada. Esta última dispone en su artículo 192 que la jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia funcionando en pleno o en salas, es obligatoria para éstas tratándose de la que decreta el pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los Juzgados de Distrito, los Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los estados y del Distrito Federal, y Tribunales Administrativos y del Trabajo, locales y federales.

Las resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación formarán jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce Ministros si se trata de jurisprudencia de pleno, o por cuatro Ministros en los casos de jurisprudencia de las salas. También constituyen jurisprudencia las Contradicciones de Tesis de salas y de Tribunales Colegiados.

Ahora bien, la jurisprudencia que establezca cada uno de los Tribunales Colegiados de Circuito es obligatoria para los Tribunales Unitarios, los Juzgados de Distrito, los Tribunales Militares y Judiciales del fuero común de los Estados y del Distrito Federal, y los Tribunales Administrativos y del Trabajo, locales o federales. Las resoluciones de los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en ella se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los Magistrados que integren cada Tribunal Colegiado.

Por último, en atención a lo dispuesto por el artículo 194 de la Ley de Amparo, la jurisprudencia se interrumpe, dejando de tener carácter obligatorio, siempre que se pronuncie ejecutoria en contrario por catorce Ministros si se trata de la sustentada por el pleno; por cuatro, si es de una sala y por unanimidad de votos tratándose de la de un Tribunal Colegiado de Circuito. En todo caso, en la ejecutoria respectiva deberán expresarse las razones en que se apoye la interrupción, las cuales se referirán a las que se tuvieron en consideración para establecer la jurisprudencia relativa.

Para la modificación de la jurisprudencia se observarán las mismas reglas establecidas por la propia ley para su formación. En la disposiciones legales citadas la palabra jurisprudencia úsase en un sentido más restringido que el indicado en un principio, ya que sólo se aplica a las tesis que reúnan los requisitos señalados por las mismas disposiciones. En lo que atañe a nuestro Derecho podemos hablar, por tanto, de jurisprudencia obligatoria y no obligatoria. Relativamente a las autoridades mencionadas en esos preceptos, las tesis jurisprudenciales tienen la misma fuerza normativa de un texto legal. Dichas tesis son de dos especies: interpretativas de la leyes a que se refieren, o integradoras de sus lagunas.

En relación al estudio que nos ocupa, la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido que *"los salarios son la remuneración del servicio prestado y consecuencia del mismo, y si el trabajador no presta ninguno no tiene derecho a exigir el pago de aquellos"* (16)

II.3 LEY DEL SEGURO SOCIAL

Cabe destacar que el tema del salario también está estrechamente vinculado con otros ordenamientos jurídicos, pues las autoridades que aplican la Ley del Seguro Social tienen interés en conocer la forma y monto en que los patrones otorgan a sus trabajadores tanto las prestaciones legales como extralegales, pues en base a dicha información se habrá de establecer a cargo de los patrones y trabajadores el salario base de cotización y la aportación de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social.

A diferencia del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo el artículo 32 de la Ley del Seguro Social en vigor, indica otra mecánica para determinar la integración del salario, pues mientras el artículo 84 concluye con la expresión de que el salario se integra con cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, el citado artículo 32 para tales efectos apunta que el salario se integra con cualquier cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios, pero este último excluye expresamente diversos conceptos. A continuación me permito transcribir lo dispuesto por el artículo 32 de la Ley del Seguro Social, que es del tenor siguiente:

"ARTICULO 32. Para los efectos de esta Ley el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios no se tomarán en cuenta, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

a) *Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares;*

b) *El ahorro cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;*

c) *Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas;*

d) *La alimentación y habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas;*

e) *Los permisos de asistencia; y*

f) *Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo."*

Un análisis detenido del artículo 32 arriba transcrito, nos lleva a concluir que su verdadero alcance también consiste en que todas las prestaciones que reciba el trabajador por su trabajo se tengan como parte del salario, ello no obstante que establezca diversas excepciones. A continuación me permito referirme de manera particular a cada una de las excepciones hechas por el artículo 32 de la Ley del Seguro Social, aclarando que el comentario que al respecto formulo tiene como objeto hacer una comparación del artículo 32 de la Ley del Seguro Social con el alcance del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

La primera excepción hecha bajo el inciso a), del artículo 32 en estudio, en el sentido de que: "*Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares*" queden excluidos como factores integrantes del salario, en contraste con lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley Laboral, nos parece totalmente correcta, pues en primerísimo lugar hay que distinguir los bienes que se entregan para el trabajo y los que se entregan a cambio del servicio prestado, es decir, como contraprestación de la fuerza de trabajo y no solamente como un instrumento para desarrollar el trabajo contratado.

"*PARA. Prep. con que se denota el fin o término a que se encamina una acción.*" (17)

"*POR. En clase o calidad de. Recibir POR. Para denotar la causa. Denota el modo de ejecutar una cosa. POR FUERZA;*" (18)

Por otro lado, la excepción que el artículo en estudio hace bajo el inciso b), consistente en "*El ahorro cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa, y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales*", cabe manifestar que por lo que se refiere a la cantidad que el patrón aporta en favor del trabajador por concepto de fondo de ahorro, en una cantidad igual a la que deposita este último, en términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo el mencionado concepto si está considerado como factor integrante del salario, incluso la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los diversos Tribunales Colegiados de Circuito en la mayoría de los casos así lo han establecido. (19)

Pienso que en realidad, la excepción hecha en el inciso b) del artículo en estudio, tiene como finalidad no desincentivar el ahorro en perjuicio de los trabajadores, motivo por el cual el artículo 32 de la Ley del Seguro Social se abstiene de gravar tal concepto, pues de lo contrario, seguramente, la mayoría de los patrones dejarían de aportar las cantidades que por dicho concepto a la fecha han venido efectuando en favor de sus trabajadores.

En relación a las aportaciones que hace el patrón para fines sociales o sindicales, cabe indicar que existen algunos precedentes de casos concretos resueltos por diversos Tribunales Colegiados de Circuito que han considerado que las cuotas sindicales hechas por el patrón en favor de sus trabajadores, sea que así lo hayan

convenido mediante la contratación colectiva o que por costumbre se haya aceptado dicha práctica, se tengan como parte del salario, toda vez que dichas cantidades sí incrementan la percepción ordinaria de los trabajadores.

Por lo que se refiere a la excepción marcada con el inciso c), que indica: *"Las aportaciones del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas"*, es de manifestarse que tales conceptos no pueden tenerse como formando parte del salario para los efectos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, todo ello en términos de la jurisprudencia que lleva por rubro *"SALARIO, INTEGRACION DEL. APORTACION AL INFONAVIT Y PAGO DE VACACIONES NO QUEDAN COMPRENDIDOS."* (20)

Ahora bien, pasamos a referirnos a la excepción marcada con el inciso d) del artículo en estudio, que deja fuera de la integración del salario a *"La alimentación y habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despesas"*. Es correcto que las prestaciones en especie que se entreguen al trabajador, atendiendo a los descuentos que periódicamente se le hacen a su salario tabulado, vía nómina, así como la habitación concedida a cambio de una renta, se excluyan como factores integrantes del salario, pues en realidad se trata de prestaciones que se entregan de manera onerosa y no de manera gratuita a cambio del trabajo, ello no obstante que el precio que se pague por tales conceptos sea simbólico, pues recordemos que tanto el artículo 32 de la Ley del Seguro Social como el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establecen que debe tenerse como formando parte del salario y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios o bien y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, respectivamente.

Es claro que las disposiciones en estudio se refieren a las prestaciones que se entregan a cambio del trabajo, incluyendo cualquier concepto otorgado al trabajador de manera gratuita; pero las normas en comento de ninguna manera autorizan tener como factores integrantes del salario conceptos que se entregan al trabajador de manera onerosa y que tienen su origen en descuentos efectuados periódicamente en el salario tabulado, es decir, no tienen el carácter de contraprestación.

Por otro lado, la excepción formulada bajo el inciso e) del artículo 32 en análisis, se refiere a "*Los premios de asistencia*". En efecto, como justificación lógica, la Ley del Seguro Social excluye como factor integrante del salario a las cantidades que se entreguen al trabajador como estímulo en el desempeño de sus labores, pues realmente se trata de una prestación que no todos los trabajadores la perciben o se hacen acreedores a ella, y nos parece lógica la exclusión únicamente para los efectos de la Ley del Seguro Social, porque en el supuesto de que dicha prestación se considerara integrante del salario por este último ordenamiento seguramente sería muy engorroso tanto para el IMSS como para el patrón hacer los trámites referentes a la modificación del salario.

Desde el marco legal previsto en los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo no puede dejar de observarse que en realidad las cantidades que se entregan por concepto de premio de puntualidad constituyen una gratificación que se entrega a cambio del trabajo y debe tenerse como formando parte del salario, pues recordemos que la fracción IV del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo indica que es obligación del trabajador "*Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos*".

Por tanto, si el trabajador está obligado a demostrar puntualidad y esmero en sus labores, desde el primer momento de la contratación, la cantidad que se le entregue por concepto de premio de asistencia, constituye una gratificación dada en atención a servicios prestados deben tenerse como parte del salario del trabajador, según lo disponen los artículos 84 y 89 arriba citados.

El inciso f) del artículo 32 de la Ley del Seguro Social hace una última excepción de los conceptos integrantes del salario excluyendo a "*Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuanto este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo*".

En términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el tiempo extra debe tenerse como parte del salario, pues este último artículo concluye con la frase *y cualquiera otra cantidad o prestación que reciba el trabajador por su trabajo*, en otras palabras, el texto del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo no exige requisitos de periodicidad y consistencia en el monto de una prestación para considerarla factor integrante del salario. El artículo 32 de la Ley del Seguro Social, con clara influencia del artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que definía a los factores integrantes del salario, concluye que el tiempo extraordinario debe ser considerado elemento integrante del salario siempre y cuando exista regularidad en el pago de tal concepto, o bien, retomando sus palabras, que se pacte en forma de tiempo fijo.

Para terminar con el análisis del artículo 32 de la Ley del Seguro Social, en relación a los factores integrantes del salario, es pertinente recordar que dicha integración sólo tiene efectos en relación a la propia Ley del Seguro Social, en el entendido que dicha integración no puede rebasar el ámbito de competencia de la Ley Federal del Trabajo, por tanto, resulta de interés transcribir la siguiente tesis:

"CONTRATO DE TRABAJO. ES LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. NO A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, A LA CORRESPONDE ESTABLECER O DEFINIR SUS ELEMENTOS INTEGRANTES, ENTRE ELLOS EL SALARIO. La Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, aunque emanadas del mismo Organismo Legislativo, como lo es el Congreso de la Unión, fueron expedidas por éste con distinto ámbito competencial. En efecto, la primera se emitió en ejercicio de la facultad que el artículo 73 de la Constitución en su fracción X, concede al Congreso de la Unión "para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la Constitución" y en uso de dicha facultad el Congreso expidió la Ley Federal del Trabajo, que regula como materia privativa suya el contrato de trabajo, uno de cuyos elementos primordiales es el salario. En cambio, la Ley del Seguro Social, según la fracción XXIX, apartado A, del artículo 123 Constitucional, "comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, enfermedades y accidentes y otros con fines análogos", de donde se sigue que esta última ley presupone la existencia del contrato de trabajo, pero no lo regula, ni establece o define sus elementos integrantes, entre ellos el salario, pues todo ello corresponde a la Ley Federal del Trabajo. Sobre la base de que existe el contrato de trabajo, la Ley del Seguro Social desarrolla sus normas dentro del ámbito que le fija la fracción XXIX antes citada." (21)

No omito decir que con fecha 21 de diciembre de 1995, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la nueva Ley del Seguro Social, aclarando que según lo dispuesto por el transitorio primero de dicho ordenamiento, ésta entrará en vigor el próximo 1º de enero de 1997. De esta manera hemos dejado establecido que el artículo 32 de la Ley del Seguro Social a que nos hemos referido, actualmente se encarga de definir la integración del salario en el ámbito de la Seguridad Social, sin embargo, a partir del 1º de enero de 1997, este artículo perderá toda vigencia y será sustituido por un artículo 27 que a partir de la fecha indicada tendrá como función continuar definiendo los conceptos integrantes del salario para los efectos de seguridad social, haciéndolo en los términos siguientes:

"ARTICULO 27.- Para los efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Se excluyen como integrante del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

I. Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares;

II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año integrará salario, tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;

III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar en favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

IV. Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas;

V.- La alimentación y habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores, se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario, que rija en el Distrito Federal;

VI. Las despesas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;

VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de la contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro; y

IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo."

II.4 LEY DEL INFONAVIT

Sabemos que toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación que tiene su

origen por mandato del artículo 123 Constitucional, el artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo ordena que las empresas deben aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio.

El Fondo Nacional de la Vivienda tiene por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de sus casas habitación y en todo caso para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos

Ahora bien, las cantidades que por concepto de aportaciones al INFONAVIT el patrón debe realizar en favor de sus trabajadores y en base a un cinco por ciento del salario integrado a que se refiere el artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo, tiene relación inmediata y directa con el tema de la integración del salario como piedra angular de este trabajo. En esta ocasión es necesario transcribir el artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo y realizar un análisis del mismo en torno a los elementos integrantes del salario y sus excepciones, a saber:

“ARTICULO 143. Para los efectos de este capítulo el salario a que se refiere el artículo 136 se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria. Y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; no se tomarán en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares;*
- b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;*
- c) Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas;*

d) *La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despesas;*

e) *Las premios por asistencia;*

f) *Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando esta cantidad este pactada en forma de tiempo fijo;*

g) *Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas."*

De la transcripción del artículo 143 de la Ley Laboral se desprende que al igual que el artículo 32 de la Ley del Seguro Social se considera como factor integrante del salario a cualquier cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo, considerando las mismas excepciones, con la salvedad de que el artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo hace mención expresa de que no debe considerarse como elemento integrante del salario las propias aportaciones realizadas por el patrón ante el INFONAVIT y las cuotas al IMSS a cargo de los trabajadores que cubran las empresas.

Por lo que se refiere a las excepciones que hace el artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo y que se contienen de los incisos a) al f), cabe decir que el comentario con relación a cada uno de tales incisos ya se hizo en el capítulo inmediato anterior, por lo que en obvio de inútiles repeticiones nos remitimos a lo ahí expresado. La excepción marcada con el inciso g) del artículo 143 en cuestión, consistente en "*Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas.*", nos da materia para acreditar lo complejo y delicado que resulta el tema de la integración salarial, pues a continuación demostramos la existencia de criterios que han llegado al extremo de considerar integrante del salario las cuotas obrero-patronales no obstante que este concepto no se entrega directamente al trabajador sino que únicamente se efectúa en su favor ante el citado Instituto.

Es cierto que defendemos el principio de que todas las prestaciones, ya sean en dinero o en especie, que el patrón haga en favor del trabajador, llámesele como se le llame, se deben tener como formando parte del salario, todo ello con apoyo en los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, no compartimos el criterio de que las cuotas obrero-patronales que el empresario efectúa en favor del trabajador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social lleguen a ser factor integrante del salario, sencillamente porque tales cantidades no se entregan directamente al trabajador, en todo caso se trata de un convenio especial o determinación unilateral del patrón que libera a los trabajadores de cumplir con dicha carga fiscal. A continuación transcribo la tesis siguiente:

"INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. CASOS EN QUE INTEGRAN EL SALARIO, LAS CUOTAS AL. Si bien es cierto que las cuotas obrero patronales que se aportan al Instituto Mexicano del Seguro Social no constituyen una prestación que se entregue a los operarios por su trabajo, en términos del artículo 84 de la Ley Labora y por ende, tal pretensión no tienen su fuente directa en el mismo sino en el numeral 2 de la Ley del Seguro Social y su objeto es garantizar el derecho humano a la salud y bienestar de las personas que forman el núcleo familiar, es pertinente señalar que si los trabajadores no se refieren en su libelo inicial a las aportaciones que la patronal tiene obligación de pagar, sino a las que liquida a nombre de los laboriosos con base en un Contrato Colectivo de Trabajo, y que estos deben cubrir a la referida institución, es de entenderse que son prestaciones distintas, porque las últimas tienen su origen en un pacto colectivo y las primeras en la legislación del Seguro Social, consecuentemente, aquellas encuadran dentro de la parte final del precepto 84 de la Ley de la Materia y por ende debe acrecentar el sueldo para el cálculo de las indemnizaciones correspondientes." (22)

Existen dos artículos en la Ley Federal del Trabajo que definen los factores integrantes del salario; el primero de ellos es el artículo 84 y el segundo el artículo 143. El artículo 84 es para efectos del cálculo del salario diario integrado que habrá de servir de base para el pago de indemnizaciones legales que procedan en favor del trabajador. El artículo 143 es para los efectos de calcular el salario integrado que el patrón efectuará en favor de sus trabajadores ante el INFONAVIT.

Podemos arribar a la conclusión de que cuando dentro de un mismo ordenamiento existen dos artículos que definen los factores integrantes del salario, pero convencidos de que el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo es la base fundamental sobre dicho aspecto, tenemos que cuando el legislador incluye dentro del mismo ordenamiento al artículo 143 para que defina a los factores integrantes del salario únicamente para los efectos del salario que habrá de servir de base para el pago de las aportaciones que toda empresa debe efectuar en favor de sus trabajadores al INFONAVIT, formulando excepciones que no hace el artículo 84, el legislador reconoce que algunas prestaciones marcadas como excepción, no todas, si forman parte integrante del salario a que se refiere el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

II.5 LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Hemos afirmado que el tema de la integración del salario es muy complejo y que su inobservancia constituye en todos los casos una violación que genera reacción en cadena, pues repercute en diversos ordenamientos que utilizan como punto de partida el concepto salario y los elementos integrantes de éste. Una vez apuntado lo anterior, toca ahora referirnos al concepto salario dentro de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Es dentro del Capítulo Primero, Título Cuarto de la Ley del Impuesto Sobre la Renta donde encontramos el régimen fiscal "*De los Ingresos por Salarios en General por la Prestación de un Servicio Personal Subordinado*". Ahora bien, es el artículo 78 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta el que se encarga de hacer una descripción de lo que debe entenderse por ingresos derivados de la prestación de un servicio personal subordinado, para lo cual me permito a continuación transcribirlo íntegramente.

"ARTICULO 78.- Se consideran ingresos por la prestación de un trabajo personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

I. Las remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, las entidades federativas y los municipios, aún cuando sean por concepto de gastos no sujetas a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.

II. Los rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de las sociedades y asociaciones civiles.

III. Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.

IV. Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.

Para los efectos del párrafo anterior se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representa más del 50% del total de los obtenidos por los conceptos a que se refiere el artículo 84 de esta Ley.

Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que refiere esta fracción deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año de calendario a que se refiere el artículo 84 de esta Ley. En caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

V. Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en los términos de este capítulo.

Se estima que estos ingresos los obtiene en su totalidad quien realiza el trabajo. Para los efectos de este capítulo, los ingresos en crédito se declararán y se calculará el impuesto que les corresponda hasta el año calendario en que sean cobrados.

No se considerarán ingresos en bienes los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores, así como el uso de bienes que el patrón proporcione o los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de estos y que estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado "

Tenemos que el artículo 78 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en lo que aquí interesa nos dice que: *"Se consideran ingresos por la prestación de un trabajo personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral."*; luego entonces, la Ley del Impuesto Sobre la Renta nos remite a la Ley Federal del Trabajo para buscar el significado y alcance legal de lo que debe entenderse por prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. En este orden de ideas, corresponde a los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo establecer la mecánica a seguir para realizar el pago de las prestaciones a que tiene derecho un trabajador como consecuencia de la terminación de la relación de trabajo, es decir su liquidación, pues el artículo 89 de la Ley Laboral nos dice que: *"Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84."*

En atención a lo ordenado por el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, el artículo 84 del mismo ordenamiento establece que: *"El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que reciba el trabajador por su trabajo."*

Es de esta manera como la Ley del Impuesto Sobre la Renta está íntimamente relacionada con el marco legal de la integración del salario a que se refieren los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo. Debe quedar claro que la violación que cometan los patrones y autoridades laborales en materia de integración salarial repercute en el pago de indemnizaciones y consecuentemente se traduce en disminución del ingreso que debe ser gravado en términos de las demás disposiciones fiscales, según veremos más adelante. Para dejar constancia de la relación que existe entre la Ley del Impuesto Sobre la Renta y la Ley Federal del Trabajo, transcribo una jurisprudencia, del tenor siguiente:

"IMPUESTO SOBRE LA RENTA. OBLIGACION DEL PATRON DE RETENERLO, CUANDO LAS PERSONAS SUJETAS A UNA RELACION LABORAL, OBTIENEN PRESTACIONES DERIVADAS DE LA MISMA.- De conformidad con los artículos 77 fracción X, 79 y 80 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, vigente en el año de 1991, quienes hagan pagos por concepto de prima de antigüedad, retiro, indemnizaciones y otros, deben, en principio, retener el tributo respectivo; esta regla general admite dos casos de excepción, la primera se da cuando la cantidad recibida no excede de noventa veces el salario mínimo; la segunda, cuando el empleado sólo ha percibido un sueldo mínimo general correspondiente a su área geográfica; por tanto, si dichos conceptos legales no exceptúan de cubrir el impuesto sobre la renta a las personas que han estado sujetas a una relación laboral, y obtienen prestaciones derivadas de una condena impuesta por un Órgano Jurisdiccional, es obvio que el patrón debe retener el tributo relativo, sin importar si existe separación justificada o injustificada, pues el hecho de que el pago deba hacerse por determinación judicial, como consecuencia de un despido o un no sometimiento al arbitraje, no priva a dicho pago de su carácter indemnizatorio, cuya base impositiva deriva de la obligación establecida en los artículos 31 fracción IV y 73 fracción VII de la Constitución Federal." (23)

Continuando con esta idea, en el sentido de que el fraude que se cometa a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, sobre integración del salario, repercutirá indefectiblemente sobre la suma total o ingreso obtenido por el trabajador, derivado de la prestación de un servicio y como consecuencia de la terminación de la relación de trabajo, sea que el finiquito se pague voluntariamente o con motivo del laudo emitido en un juicio laboral; y consecuentemente se verá disminuida la base gravable con

evidente violación a los artículos 77, 78, 79, 80 y demás relativos y aplicables de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Otro supuesto diferente se surte cuando el patrón se obliga a enterar a las autoridades hacendarias los impuestos respectivos a favor del trabajador, es decir, cuando durante la relación de trabajo el patrón ha erogado de su propio peculio los impuestos que debería pagar el trabajador, lo que trae como consecuencia que al momento que se pague el finiquito de la terminación de la relación de trabajo no deberá retenerse ninguna cantidad por impuestos, pues en base a lo anterior se desprende que el patrón siempre los absorbió. Si bien es cierto que los impuestos pagados por el patrón a nombre de sus trabajadores no incrementan el salario, también lo es que no se deberá retener ninguna cantidad al efectuarse el pago de las indemnizaciones hechas por determinación judicial, pues el patrón durante la relación de trabajo los absorbió y así deberá ser hasta el último acto de la relación de trabajo. Resulta aplicable la siguiente tesis a saber:

“IMPUESTOS SOBRE PRODUCTOS DEL TRABAJO. RETENCION POR LOS PATRONES DEL. Es facultad patronal el poder retener de las percepciones obtenidas por el trabajador, la cantidad correspondiente al Impuesto Sobre Productos del Trabajo para enterarla a la autoridad que corresponda, salvo que el patrón haya pactado erogar por su cuenta tal carga fiscal.” (24)

II.6 LEY FEDERAL DEL TRABAJO REGLAMENTARIA DEL APARTADO “A” DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

La Nueva Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 1o. de Mayo de 1970, que dejó sin efectos a la Ley Federal del Trabajo de 1931, establece en su artículo 82 que: *“Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”*

De capital importancia para este trabajo es el artículo 84 del mismo ordenamiento, pues éste ordena que: *"El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."* Esta definición es la fórmula para conocer el salario integrado del trabajador para los efectos del pago de indemnizaciones a que constriñe el artículo 89 del mismo ordenamiento, pues este último manda que: *"Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84."*

Es interesante hacer notar que la Ley Federal del Trabajo vigente en el año de 1931 definía el concepto salario bajo su artículo 84 indicando que *"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo."*; es decir, dicho ordenamiento aún tenía la influencia del derecho civil, donde privaba la autonomía de la voluntad e individualismo a que nos hemos referido en este trabajo, pues se aprecia que hacía alusión de manera esencial al contrato de trabajo, circunstancia que ha sido superada por el legislador de 1970, pues ahora esta regulado que la prestación del servicio personal subordinado y la celebración del contrato de trabajo producen los mismos efectos, además basta la prestación de un trabajo personal subordinado para la existencia del vínculo laboral y la falta del contrato es imputable al patrón.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo de 1931 contenía la fórmula de integración del salario bajo su artículo 86 indicando para ello que: *"Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrán en cuenta la cantidad y*

calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo es éste tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria; sin que se pueda establecer diferencias por consideración a edad, sexo, religión o nacionalidad."

Vale la pena transcribir una ejecutoria emitida durante la vigencia de la Ley Federal de 1931 por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que interpreta el salario que debe de servir de base para el pago de prestaciones extralegales, a saber:

"SALARIO. El salario que debe servir de base para fijar el monto de las prestaciones que la Ley otorga a los trabajadores y que se traducen en el pago de determinado número de días de salarios comprende, de conformidad con el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, tanto los pagos hechos en efectivo por cuota diaria como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que se entregue al trabajador a cambio de su labor ordinaria. Ahora bien, para computar prestaciones distintas de las legales y que derivan exclusivamente del contrato de trabajo, individual o colectivo, se requiere distinguir dos situaciones: si las partes son omisas respecto a la forma de fijar su monto, deben computarse de acuerdo con el salario diario, integrado en términos del artículo 86; y si se establece una base distinta, ya sea inferior o superior, debe estarse a lo pactado en el contrato, sin que por ello se desconozca la definición de salario, ni se lesione derecho alguno del trabajador, ya que por tratarse de prestaciones extralegales, se pueden pactar válidamente el contenido de las mismas, ya sea fijando cantidades globales o bien estableciendo las bases para computarlas." (25)

De las definiciones transcritas, tanto de la Ley Federal del Trabajo de 1931, como de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se aprecian diversos cambios en su redacción, situación que desde luego dio lugar a diversas resoluciones contradictorias, sustentadas en relación al salario que debe servir de base para el pago de prestaciones legales y extralegales, pues aparentemente la redacción de los artículos en vigor es clara,

sin embargo, más adelante trataremos de plantear y dar respuesta a las contradicciones que se han suscitado al respecto y que han dado lugar a controversias muy interesantes sobre la integración del salario que debe servir de base para el pago de prestaciones legales y extrnlegales, repercutiendo sus efectos en diversos ordenamientos.

La Ley Laboral de 1931 no contenía el artículo 89 visible en la Nueva Ley Federal del Trabajo, ya que exclusivamente decía que: *"Las partes fijarán el plazo para el pago del salario, pero nunca podrá ser mayor de una semana el que se convenga para el pago de personas que desempeñen un trabajo material y de quince días el que se fije para los domésticos y demás trabajadores."*, disposición que quedó sin efectos al redactarse un artículo 89 en términos más amplios, a saber:

"ART. 89.- Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

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

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

Una correcta interpretación del artículo arriba transcrito, nos llevará, capítulos más adelante, a determinar los elementos integrantes del salario. Haremos referencia a este artículo como una pieza elemental en la investigación de los conceptos que deben tenerse como formando parte del salario, ello no obstante la defensa que oponga el patrón en el sentido de la variación en el monto de la percepción,

evaluaciones previas a la entrega de la prestación o cualquier otra defensa, tratando de desvirtuar la naturaleza del concepto integrador del salario.

El salario que constituye la principal prestación a cargo del patrón, sale también del ámbito de la voluntad. No puede otorgarse uno que sea inferior al mínimo; su definición (Art. 82), composición (Art. 84), forma de pago (Arts. 100-103), plazo de entrega (Art. 88), están determinados por la Ley. Por último, no debe perderse de vista que el artículo 86 de la Ley Federal de 1931, que definía los conceptos integrantes del salario, exigía como requisito *sine qua non* que éstos se pagaran al trabajador a cambio de su labor ordinaria y posteriormente el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 abroga a su antecesora y se encarga de definir los elementos integrantes del salario y desde luego deja sin vigor la anterior regla del artículo 86, indicando que forma parte del salario cualquier prestación o cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo.

Tenemos que convenir que la palabra "*a cambio de su labor ordinaria*", utilizada en el artículo 86 por el legislador de 1931, fue sustituida por el legislador de 1970, lisa y llanamente por la frase "*por su trabajo*", es decir, las palabras sustituidas son sinónimas, pero la frase "*a cambio de su labor ordinaria*", erróneamente fue considerada como equivalente a un requisito de regularidad, periodicidad o no variación en el monto de la prestación, siendo que dicha redacción de ninguna manera exigía mayores requisitos que la consistente en que la prestación entregada el trabajador, en especie o dinero, se hiciera a cambio del trabajo.

La redacción del artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, dio lugar a infinidad de resoluciones contrarias al espíritu de la norma interpretada, pues se establecieron varios precedentes que exigían mayores requisitos que los que en

realidad contenía la propia norma del artículo 86 arriba indicada. Ahora, con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, queda claro que para considerar a una prestación como integrante del salario no se puede exigir como requisito la regularidad, periodicidad, nombre de la prestación y no variación en su monto, pues la redacción en vigor es clara y no exige mayores requisitos que la prestación que se pretenda integrar al salario se entregue al trabajador a cambio de su trabajo y no para el desempeño de éste. Al respecto me permito analizar las frases con que concluyen los artículos 86 y 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970, respectivamente.

"... y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria". (Art. 86 Ley Federal del Trabajo de 1931).

"... y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo". (Art. 84 Ley Federal del Trabajo de 1970).

En primer lugar, la frase con que concluye el artículo 86 en estudio habla de cantidades que se entreguen a cambio de la *labor* ordinaria y así entendido debe concluirse que establece como premisa el verbo trabajo, labor o servicio prestado, es decir, la norma en análisis de ninguna manera autoriza a calificar de ordinaria la prestación entregada, sino al trabajo prestado. Otra cosa sería que la norma en estudio por ejemplo pregonara "Y cualquiera otra cantidad que se entregue al trabajador de manera ordinaria a cambio de su labor", situación que en manera alguna acontece en la especie, pues la palabra *ordinario* se refiere al trabajo desarrollado y no a la prestación entregada. En segundo lugar, por si fuera poco, la palabra "ordinaria" contenida en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, quedó abrogada al iniciar la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1970, motivo por el cual ninguna resolución puede apoyarse en dicha circunstancia para tener o no como parte del salario a una prestación.

El concepto *ordinario* pregonado por el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, exclusivamente se refería al trabajo prestado y no a la periodicidad en la entrega de prestación alguna. Es de esta manera que el concepto *ordinario* antes aludido se mal interpretó en las resoluciones emitidas durante la vigencia de la primera Ley Federal del Trabajo, y por si fuera poco dicho término dejó de tener vigencia con la nueva ley, circunstancia que recientemente ha sido reconocida por la jurisprudencia de la Segunda Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, motivando que en lo subsecuente se reconozca el derecho de los trabajadores a reclamar una correcta integración del salario que sirve de base para el pago de indemnizaciones legales y prestaciones contractuales.

II.7 LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Toca ahora el análisis de la ley reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional, de manera especial el artículo 32 de dicho ordenamiento burocrático, toda vez que es ahí donde se define el concepto salario. Paso a transcribir lo dispuesto por el artículo 32 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que es del tenor siguiente:

"ARTICULO 32. El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

Los niveles de sueldo del tabulador que consignent sueldos equivalentes al salario mínimo deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que se aumente éste.

La Secretaría de Programación y Presupuesto, tomando en cuenta la opinión de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, fijará las normas, lineamientos y políticas que permitan establecer las diferencias en las remuneraciones asignadas para los casos de alcances en los niveles de tabulador que se originen con motivo de los incrementos a que se refiere el párrafo anterior."

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Tenemos que el artículo arriba transcrito exclusivamente define lo que se debe entender por sueldo, es decir, por salario ordinario, cuota diaria o tabulado, aclarando que el artículo en estudio no define lo que debe entenderse por salario integrado ni tampoco encontramos en dicho ordenamiento un artículo equivalente al artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, situación que debe tenerse presente para los efectos de la supletoriedad y aplicación de la Ley Federal del Trabajo según lo dispone el artículo 11 de la legislación burocrática.

El artículo 32 en estudio establece que el salario asignado en los tabuladores regionales para cada puesto constituye el sueldo total; en primera instancia pensaríamos que no cabe la posibilidad de considerar la existencia de otros conceptos además del referido sueldo, ello en razón de que el citado artículo utiliza la palabra TOTAL, sin embargo, dicha norma se refiere únicamente al sueldo tabulado u ordinario, pero de ninguna manera autoriza a pensar que no existen emolumentos o prestaciones adicionales al sueldo mencionado.

Por otro lado, nótese que el párrafo primero concluye con las palabras “ *sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas* ”, circunstancia que presupone la existencia de prestaciones adicionales al multicitado sueldo tabulado. Es de interés transcribir la ejecutoria que nos define lo que se entiende por salario en el sector burocrático, que a la letra dice:

“SALARIOS. De acuerdo con los artículos 84 y 86 de la Ley Federal del Trabajo, salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por virtud de contrato de trabajo. El salario comprende tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria” (26)

En efecto, en el sector burocrático existen prestaciones adicionales al sueldo tabulado a que se refiere el artículo 32, tales como aguinaldo, compensaciones, fondo de ahorro, horas extras, quinquenios, sobresueldos, pagos por servicios extraordinarios, etc. Por tanto, procede hacer mención de tales prestaciones y los criterios emitidos al respecto para determinar si en casos de indemnización tales prestaciones deben aumentar el salario o sueldo tabulado de los trabajadores burócratas que las perciben.

En primer lugar pasamos a referirnos a la prestación del AGUINALDO, transcribiendo para tal efecto una resolución que hace uso de la supletoriedad prevista en el artículo 11 del ordenamiento burocrático y llega a la conclusión de que dicho concepto sí forma parte integrante del salario, aclarando que dicha resolución se refiere al artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que corresponde al vigente artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, siendo del tenor siguiente:

“AGUINALDO. NATURALEZA DEL. El aguinaldo es parte del salario, ya que las gratificaciones se incorporan a los sueldos del trabajador según lo dispuesto por el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, supletoriamente aplicado al caso”. (27)

Tenemos otra resolución que se refiere al concepto de aguinaldo, concretamente se hace mención al criterio sostenido por la entonces Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, al amparo de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que definía el concepto salario bajo su artículo 84 y el salario integrado bajo el artículo 86, desde luego la resolución que a continuación se transcribe también utiliza el principio de la supletoriedad, pues aplica al sector burocrático disposiciones de la Ley reglamentaria del apartado “A” del artículo 123 Constitucional.

"SALARIO. EL AGUINALDO CONCEDIDO POR EL C. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA FORMA PARTE DEL. La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejecutoria dictada en el amparo 48/46, sostiene que en materia de salario, es aplicable el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo que incorpora al mismo las gratificaciones, percepciones y cualquier otra prestación que se entregue a los trabajadores a cambio de su labor ordinaria, concluyendo que la gratificación anual entregada a los empleados públicos constituye una prestación genérica para todos los trabajadores al servicio del Estado que hubieren prestado servicios durante el año respectivo, por el tiempo fijado en el propio acuerdo presidencial." (28)

Por otro lado, tenemos una resolución que hace mención a las compensaciones que reciben los trabajadores al servicio del Estado, marcando la diferencia que existe entre la compensación que se paga de manera fija y la compensación por servicios extraordinarios, indicando que la primera se otorga de manera permanente como complemento del salario, periódicamente y a cambio del trabajo ordinario, en tanto que la segunda de ellas se otorga ocasionalmente y por servicios extraordinarios que no siempre se realizan y aún tampoco lo hacen todos los trabajadores, transcribiendo a la letra su contenido:

"EMPLEADOS PUBLICOS. COMPENSACION COMPLEMENTARIA DEL SALARIO. DIFERENCIA ENTRE ESTA Y LA QUE SE PAGA POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS. Hay una clara distinción entre la compensación por servicios extraordinarios que se otorga a los trabajadores al servicio del Estado como complemento de su salario, y la que se paga a los mismos por servicios extraordinarios. En el primer caso, la compensación tiene un carácter permanente y el trabajador la percibe una vez transcurrido el mes de calendario durante el cual ha laborado, y en esa virtud, debe estimarse que aquella viene a constituir un complemento de lo que el citado trabajador percibe a cambio de sus labores ordinarias. En cambio, en el segundo caso, cuando el trabajador desempeña labores extraordinarias, el salario correspondiente se paga en forma proporcional a los citados servicios. Por consiguiente, esta última percepción no tiene un carácter permanente, ya que el trabajador puede desempeñar un servicio extraordinario o no, y tampoco es igual para todos los trabajadores, porque, evidentemente, no pueden coincidir durante el mes en la prestación del mismo número de servicios extraordinarios, y entonces, es necesario llevar un registro de tiempo extra laborado para el pago de compensación correspondiente. En consecuencia, si el actor en un conflicto individual reclamó que se le pagará la compensación que se otorga a los trabajadores pertenecientes a la categoría a la que pertenece y el titular demandado, al absolver posiciones, reconoce que es cierto que se paga a éstos la referida compensación, que la misma consiste en una

cantidad mensual fija, y que el tiempo que laboran fuera de su horario se les paga mediante el sistema de pólizas de egresos, en las que se anotan tales actividades como servicios extraordinarios, los que posteriormente se envían a la Contaduría de la Federación, procede concluir que debe condenarse al titular al pago de la compensación reclamada, más aún, cuando éste no probó que el pago de dicha cantidad obedeciera a servicios extraordinarios especiales fuera del horario regular." (29)

Por todo lo anterior, convenimos en que sí resulta procedente integrar al salario de los trabajadores al servicio del Estado tanto el sueldo a que se refiere el artículo 32 de su ordenamiento laboral como las cantidades de que hayan disfrutado, tales como sobresueldos, compensaciones, gratificaciones y demás prestaciones que se reciban a cambio del trabajo, apoyándose para ello en los artículos 82, 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, según lo dispone el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, donde se prevé la supletoriedad de diversos ordenamientos, citando en primer lugar a la Ley Federal del Trabajo, pues dicho artículo ordena lo siguiente: *"En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del Derecho y la equidad"*. Al respecto, a continuación se transcribe la siguiente ejecutoria que en materia de indemnizaciones considera procedente el pago de prestaciones adicionales al sueldo, a saber:

"PAGO DE SOBRESUELDOS. Aunque es cierto que el sobresueldo se paga a los trabajadores en razón de la comisión que se les encomienda, también es verdad que siendo injustificado el cese del actor, la Secretaría demandada incurrió en la responsabilidad de que trata el artículo 122 de la Ley Laboral y debido a ello deberá resarcir al actor los daños que sufrió consistentes en haber dejado de percibir los salarios de que disfrutaba y si dichos salarios están integrados por sueldo y sobresueldo, también debe cubrirse este último." (30)

Hemos establecido que en un principio la relación Estado-empleado fue, en un principio, de naturaleza administrativa, pero el derecho positivo mexicano, en beneficio y protección de los empleados ha transformado la naturaleza de

dicha relación equiparándola a una de carácter laboral y ha considerado al Estado como un patrón "sui generis"; sin embargo, en términos de la fracción XIII del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional y por el artículo 8 de la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado del tratamiento general aludido se encuentran excluidos cuatro grupos, a saber: militares, marinos, cuerpos de seguridad pública y el personal del servicio exterior, para los cuales la relación sigue siendo de carácter administrativo, considerando al Estado como autoridad. Por tanto, los miembros de la policía preventiva están considerados como parte de los cuerpos de seguridad pública y se rigen por sus propias leyes al igual que los otros tres grupos mencionados. Todo lo anterior se hace notar para demostrar que las leyes que son aplicables a los cuerpos de seguridad pública también consideran la institución del salario integrado, siendo pertinente transcribir el primer párrafo del artículo 15 de la Ley de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal: *"El sueldo básico que se tomará en cuenta para los efectos de esta ley, será el sueldo o salario uniforme y total para cada uno de los puestos de los elementos, en sus diferentes niveles, consignados en el catálogo general de puestos del Departamento y fijado en el tabulador que comprende al Distrito Federal integrados los conceptos de sueldo, sobresueldo y compensaciones."*

De lo anterior se infiere que existen trabajadores al servicio de los poderes de la unión que están excluidos de la aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y no obstante ello sus leyes contemplan principios de integración salarial para el pago de sus prestaciones. Es por ello que consideramos justa la aplicación de los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo a los trabajadores cuya relación laboral se regula al amparo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cobrando vigencia la supletoriedad prevista en el artículo 11 de este último ordenamiento.

- (1) DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Real Academia Española. Editorial Espasa-Calpe, S.A. Madrid 1992. 21ª. Edición. Tomo II. Pág. 1830.
- (2) DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Idem. Tomo I. Pág. 914.
- (3) DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Idem. Tomo II. Pág. 1768.
- (4) GARCIA Máñez, Eduardo. Ob. Cit. Pág. 76.
- (5) ORTIZ Urquidí, Raúl. Derecho Civil. Editorial Porrúa. 3ª. Edición, México 1986. Pág. 111.
- (6) BRISEÑO Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México 1993. Pág. 356.
- (7) DE LA CUEVA. Ob. Cit. Pág. 197.
- (8) DE BUEN, Néstor. Ob. Cit. Pág. 199.
- (9) MELGAR Adalid, Mario. Economía Lecciones Elementales. Editorial Limusa. México 1981. Págs. 62 y 63.
- (10) MELGAR Adalid, Mario. Idem. Pág. 63.
- (11) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ginebra. Los Salarios. Manual de Educación Obrera. Editorial Alfaomega. México 1992. Pág. 4.
- (12) MARX, Carlos y ENGELS, Federico. Obras Escogidas. T.I. Editorial Progreso. 1ª. Edición en español. Moscú 1971. Pág. 67.
- (13) ENCICLICAS DEL PAPA LEON XIII, EN RERUM NOVARUM. La Prensa. México 1962. Número 63. Pág. 46. Citado por Néstor de Buen Lozano. Ob. Cit 9ª. Edición. Tomo II. Pág. 201.
- (14) DE BUEN Lozano, Néstor. Idem. Pág. 199.
- (15) GARCIA Máñez, Eduardo. Ob. Cit. Pág. 68.
- (16) EJECUTORIA. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. México 1917-1975. Cuarta Sala. Quinta Parte. Pág. 209-211.

- (17) DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA. Ob. Cit. Tomo II. Pág. 1524.
- (18) DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA. Idem. Tomo II. Pág. 1640.
- (19) JURISPRUDENCIA. Apéndice 1975. Quinta Parte. Cuarta Sala. Tesis 16. Pág. 23. Amparo Directo 973/88. 22 de junio de 1988.
- (20) JURISPRUDENCIA. Segunda Parte del Apéndice del Semanario Judicial de la Federación. 1917-1988. Páginas 2767 y 2768. Apéndice de Jurisprudencia 1917-1985. Quinta Parte. Pág. 244.
- (21) JURISPRUDENCIA. Séptima Época. Tercera Parte: Vol. II, Pág. 39. R.F. 33/69. Halliburton de México, S.A. DE C.V. Mayoría de 4 votos. R.F. 20/69. Salicilatos de México, S.A. de C.V. Mayoría de 4 votos. Vol. 12, Pág. 37. R.F. 18/69. Anderson Clayton & Co. S.A. 5 Votos. Vol 13. Pág. 59. R.F. 31/69. Pasteurizadora Modelo, S.A. Mayoría de 4 votos.
- (22) EJECUTORIA. Amparo Directo 5445/89. Alfredo Juárez Padilla y otros. 30 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Rafael Barredo Pereira. Secretario: Vicente Angel González. Informe 1989. Tercera Parte, Vol. I. Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Pág. 453. La Gaceta Laboral. Número 42. Abril-Diciembre de 1989 a Enero-Marzo de 1990. Pág. 60.
- (23) CONTRADICCIÓN DE TESIS 2/92.- Entre el Primero y Segundo Tribunales Colegiados del Cuarto Circuito. 31 de agosto de 1992.- Cinco votos.- Ponente: Ignacio Magaña Cárdenas - Secretario: Sergio García Méndez.
- JURISPRUDENCIA 17/92.- Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal, en sesión privada celebrada el veintiuno de septiembre de mil novecientos noventa y dos.- Unanimidad de cuatro votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas y José Antonio Llanos Duarte.- Ausente Felipe López Contreras, Previo Aviso. Publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Número 58. Octubre de 1992. Pág. 19.
- (24) EJECUTORIA. Publicada con el número 128, en el apéndice 1917-1985. Quinta Parte. Pág. 113
- (25) EJECUTORIA. Amparo Directo 85/1960. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 de enero de 1962.

(26) EJECUTORIA. Informe de labores del Tribunal de Arbitraje. 1963. Pág. 98. A.D. 861/960. Secretaría de Marina vs Tribunal de Arbitraje. Citada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera en la Legislación Federal del Trabajo Burocrático comentada. Editorial Porrúa. México 1992. Pág. 577.

(27) LAUDO. Expediente número 23/960. Celestino López Cruz Vs. Secretaría de Agricultura y Ganadería. Citada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera en la Legislación Federal del Trabajo Burocrático comentada. Editorial Porrúa. México 1992. Págs. 484 y 485.

(28) LAUDO. Expediente número 59/57. C. Manuel Martínez Villanueva vs C. Jefe del Departamento del D.F. citada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera en la Legislación Federal del Trabajo Burocrático comentada. Editorial Porrúa. México 1992. Pág. 578.

(29) EJECUTORIA. B.I.J. N 173. 2 de enero de 1962. A.D. 1049/1961. Pablo García Castañeda. 13 de noviembre de 1961. Citada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera en la Legislación Federal del Trabajo Burocrático Comentada. Editorial Porrúa. México 1992. Págs. 508 y 509.

(30) EJECUTORIA: Informe de Labores del Tribunal de Arbitraje 1963. Pág. 80. A.D. 8400/60. Secretario de Agricultura y Ganadería. Vs. Tribunal de Arbitraje. 3o. Perjudicado: Héctor Arreola Ramos. Exp. Lab. 203/58. Citada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera en la Legislación Federal del Trabajo Burocrático Comentada. Editorial Porrúa. México 1992. Pág. 587.

CAPITULO TERCERO

ACEPCIONES DEL CONCEPTO SALARIO

III.1 NATURALEZA JURIDICA

Tomando en consideración que el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo le atribuye al elemento salario el carácter de contraprestación por el trabajo, y no obstante ello, la propia ley establece diversos supuestos, donde marca que existe la obligación de pagar el salario, sin que corresponda a una obligación correlativa de trabajar (séptimos días, días de descanso, vacaciones remuneradas, licencias con sueldo, licencias por embarazo y maternidad, etc.), en esa virtud resulta un problema complejo definir con exactitud la naturaleza jurídica del salario, ya que entender el salario como derecho recíproco de la obligación de trabajar puede resultar equivocado. Veamos lo que dice al respecto el legislador en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo.

"ARTICULO 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"

Desde diverso ángulo, podría entenderse que salario es, simplemente, el objeto de una obligación patronal. La retribución pues, antes que contraprestación u obligación es elemento esencial de la relación de trabajo sin la cual ésta no se da. Lo anterior nos lleva a establecer que la obligación de pagar el salario no es, necesariamente, correlativa de la obligación de prestar el servicio, puesto que el trabajador puede quedar relevado de esa obligación de prestar el servicio, aun conservando su derecho a cobrar el salario; así las cosas, podemos afirmar con seguridad que siempre que se preste el servicio derivado de la relación laboral, habrá obligación de pagar el salario.

Por todo lo anterior, la definición que del salario nos brinda el artículo 82 de la Ley laboral, es cierta en parte, porque, como ya se dijo, la obligación de pagar el salario es elemento esencial de la relación de trabajo sin la cual no se da, pero se advierte que no es obligación exclusiva derivada del servicio prestado.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo establece que salario es la retribución que el patrón debe pagar al trabajador por su trabajo y el artículo 83 del mismo ordenamiento indica que *"EL SALARIO PUEDE FIJARSE POR UNIDAD DE TIEMPO, POR UNIDAD DE OBRA, POR COMISION, A PRECIO ALZADO Q DE CUALQUIER OTRA MANERA."*

III.2 SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO. Es aquel en que la cantidad de dinero o retribución que se paga al trabajador, se mide por el monto o cantidad de tiempo en que éste está a disposición del patrón o capitalista, para desarrollar su fuerza de trabajo.

Es obvio que el patrón tratará, durante el tiempo en que el trabajador esté a su servicio, de explotar y exprimir hasta el máximo posible su capacidad de trabajar a efecto de que le rinda la mayor ganancia posible, ya que para ello cuenta con el control y administración de su empresa. Más aún, téngase presente que en las empresas, el patrón utiliza un sistema para checar el tiempo durante el cual el trabajador está a su servicio, de las tarjetas de entrada y salida de sus labores y de que periódicamente entrega premios a los obreros más puntuales, o sea, aquéllos que le dejan una ganancia segura y le son fieles. Por si esto fuera poco, para que no desperdicien su tiempo dentro de la empresa, los mantiene bajo el inmediato mando de un supervisor (capataz). Este estado de cosas es legal y real.

"También se debe distinguir entre las tasas de los salarios por unidad de tiempo y las tasas de salarios a destajo y otros métodos de pago que hacen depender el salario de la producción, de manera que se estimula a los trabajadores a aumentar su rendimiento. Los trabajos remunerados por Unidad de Tiempo reciben un salario determinado por mes, semana, día u hora de trabajo. Cuando el trabajo es a destajo los trabajadores reciben una cantidad fija por determinada cantidad de trabajo, por ejemplo, por poner quinientos ladrillos, tejer veinte metros de tela, extraer una tonelada de carbón o recoger una cesta de fruta o un saco de papas. Los trabajadores rápidos y fuertes harán más trabajo y ganarán más que los lentos y débiles." (1)

III.3 SALARIO A DESTAJO. Es aquel en que la mayor o menor retribución que perciba el trabajador, dependerá de la calidad y cantidad de los productos elaborados por el mismo, o bien, el número de operaciones o piezas fabricadas por el obrero en determinado tiempo.

"DESTAJO. Obra u ocupación que se ajusta por un tanto alzado, a diferencia de la que se hace a jornal. Obra o empresa que uno toma por su cuenta. Dicese cuando se toma o se dá una obra ajustada en cierta cantidad. Con empeño, sin descanso y aprisa para concluir pronto." (2)

A esta forma de valuación de trabajo también se le denomina por unidad de obra, aquí el salario se determina por el número de unidades y no por el tiempo tomado en producirlas. Sin embargo, de acuerdo al segundo párrafo del artículo 85 de la Ley Laboral *"En el salario por unidad de obra la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos"*.

El salario *a destajo* suele combinarse con un salario de garantía, igual o superior al mínimo, que asegura a los trabajadores contra las contingencias de una producción insuficiente por causas ajenas al propio trabajador. Esta garantía opera salvo que la causa de producción insuficiente sea imputable al propio trabajador.

Magnífica manera, sin lugar a dudas, de explotación capitalista, ya que el patrón pagará al obrero una cantidad inferior a la que pagaría al mismo que trabajara por unidad de tiempo. Se ahorra buen dinero. Además, esta forma de pagar la fuerza de trabajo permite al dueño del capital vigilar estrechamente la calidad del trabajo que produce el obrero. Aquí paga el producto de buena calidad, el de mala, sencillamente no lo paga. De manera que el trabajador intensifica su labor, desarrolla al máximo posible su fuerza de trabajo, esforzándose por producir más y mejor, con el fin de poder cobrar más a su patrón, además de conservar el empleo; con lo cual la explotación de que es objeto se acentúa más y más. Para los trabajadores puede resultar perjudicial en función de que con el ánimo de obtener mejores ingresos, sufren un desgaste físico mayor.

III.4 SALARIO A COMISION. Es aquel donde la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa, vendidos o colocados por el trabajador en el mercado.

"COMISION. Que se aplica a la actividad remunerada según porcentajes establecidos al emprenderla. Que se aplica a una práctica de comercio en la que se entregan los géneros al vendedor sin cobrar su importe hasta que se hayan vendido." (3)

Aquí el trabajador percibe una prima o porcentaje sobre el valor total de la mercancía vendida o colocada en el mercado, o bien, servicios que venda alguna empresa, pues recordemos que la empresa se define en el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo como "... la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios". También es pertinente transcribir el contenido del artículo 286 de la ley de la materia, a saber:

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

Y, precisamente, el afán del trabajador de obtener una cantidad mayor de salario, hace que efectúe grandes esfuerzos, jornadas inhumanas, por colocar gran cantidad de sus mercancías o servicios en el mercado, lo que lógicamente, redundaría en un gran beneficio para el patrón. Como ejemplo de la existencia de este tipo de trabajo, basta con leer cualquier día, la sección de empleos de periódicos tales como "*El Universal*", "*Excelsior*", "*Novedades*", etc., en donde se encontrará la clásica frase "*sueldo a comisión*", "*sueldo según aptitudes*" o bien "*puedes ganar hasta*"

Aún cuando la ley no señala de manera expresa, dada la analogía de las situaciones, resulta evidente que al salario a comisión le es aplicable el mismo principio del artículo 85, esto es, que habría de ser por lo menos, diariamente equivalente al salario mínimo.

Por otro lado, los trabajadores con salario a base de comisión, generalmente comerciantes y otros semejantes, están sujetos por la Ley Federal del Trabajo a una reglamentación especial que se prevé en el capítulo IX, Título Sexto, denominado "*De los Trabajos Especiales*" y por tanto, dada la eventualidad de las ventas, el salario por cuota diaria se obtiene en todo caso con la regla establecida por el

artículo 289 del mismo ordenamiento, es decir, su resultado es el promedio de los salarios obtenidos en el último año de trabajo o bien con el promedio de la cantidad total obtenida si el trabajador no cumplió un año de servicios. Al respecto cabe hacer mención a la letra el artículo 289 de la Ley Laboral que indica lo siguiente:

"Artículo 289.- Para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios"

III.5 SALARIO A PRECIO ALZADO. Este tiene lugar cuando la retribución se va a medir en función de la naturaleza de la obra que el dueño del capital o patrón se propone ejecutar.

"ALZADO. Dicese del ajuste o precio que se fija en determinada cantidad, a diferencia de los que son resultado de evaluación o cuenta circunstanciada." (4)

Dicha forma de salario adquiere por una parte, el carácter de salario por unidad de tiempo ya que la prestación de la fuerza de trabajo se cumple y se lleva a cabo en varias jornadas de labores que sumadas dan como resultado determinado periodo y que al terminar la obra, el salario percibido por el trabajador debe ser igual al número determinado de jornadas diarias de trabajo, dando a cada una de ellas, el valor del salario mínimo de subsistencia, cuando menos.

Por otra parte, adquiere también, el carácter de salario por piezas, en virtud de que el salario que el patrón fija al trabajador va a ser en función de toda una obra por realizar.

III 6 "DE CUALQUIER OTRA MANERA". La expresión con la que se concluye el primer párrafo del artículo 83 da lugar a la adopción legal o convencional de cualquier fórmula para determinar el salario, amén de las diversas formas o soluciones que se encuentran en la propia ley como son: el salario por viaje en los trabajadores de los buques (Art.195-IV), el salario por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o por kilómetros recorridos, de los trabajadores de autotransportes (Art. 257); el salario por peso de los bultos a maniobristas de servicio público (Art. 270); el salario por uno o varios eventos o funciones o por temporadas de los deportistas profesionales (Art. 294); y de los trabajadores actores y músicos (Art. 306).

III.7 SALARIO NOMINAL. Es la cantidad de dinero que el patrón paga al trabajador por su labor realizada.

"NOMINAL. Que tiene nombre de una cosa y le falta la realidad de ella en todo o en parte. Sueldo, emplea, valor nominal" (5)

Esta cantidad está, teóricamente, libre de todo gravamen, podría decirse, que hablamos de una cantidad a la que no se le ha efectuado descuento por concepto alguno. El salario nominal sólo es una cantidad numérica que aparentemente recibe el trabajador de manos del patrón por sus servicios, pero nunca el verdadero salario que percibe, al cual damos el nombre de salario real.

III.8 SALARIO REAL. Es aquél que expresa medios de subsistencia para el trabajador, es decir, qué cantidad de artículos de consumo o bienes y servicios puede adquirir el asalariado o trabajador para él y su familia con la suma de dinero que recibe de manos del patrón y que no es otro que el salario nominal.

"REAL. Que tiene existencia verdadera y efectiva". (6)

En realidad, la magnitud del salario real va a estar determinada por la del salario nominal y fundamentalmente, por el precio de los artículos de primera necesidad, así como servicios, el monto de los impuestos, arrendamiento de vivienda, interés del prestamista, etc. Al respecto, tenemos el siguiente texto que reza: *"El salario nominal es el dinero que el trabajador percibe por su trabajo. Pero a los trabajadores no les interesa solamente el dinero que se les paga, sino que también les interesan los bienes y servicios que pueden comprar con su salario, a los que se les da el nombre de salarios reales. Si el salario nominal aumenta pero suben más los precios de los alimentos, de la ropa, la vivienda, y de los artículos de primera necesidad, se reducen los salarios reales y empeora la situación del trabajador y de su familia. En algunos países, especialmente en los menos desarrollados, los salarios se pagan parcialmente en dinero y parcialmente en especie, suministrando el empleador ciertos bienes y servicios, como arroz, combustible, alojamiento, etc. El valor total del salario en dinero se puede determinar calculando el valor de mercado de los bienes y servicios suministrados en pago y agregándolo al salario abonado en dinero. Este valor total en dinero de los salarios que el empleador paga a sus trabajadores, junto con los demás pagos que efectúe en relación directa con el empleo de los trabajadores (por ejemplo, cotizaciones de previsión social y gastos de capacitación), constituyen sus costos de mano de obra y son una parte de sus costos totales de producción."* (7)

Efectivamente dentro del capitalismo mexicano vemos que el salario real de los trabajadores tiende a la baja, aún cuando a través de luchas sindicales se consiguen importantes aumentos en el salario nominal de los obreros, la realidad es que el alza de los precios en los artículos de consumo de primera necesidad, los exorbitantes aumentos de las rentas en alquiler de vivienda, los elevados impuestos, los

intereses usurarios de los prestamistas a quienes se ven obligados a recurrir los obreros ante el salario de hambre que reciben, todo ello significa que el poder adquisitivo del trabajador, en vez de aumentar, disminuye cada día más.

III.9 SALARIO NECESARIO O RETRIBUIDO. No es otro más que el trabajo socialmente necesario para la producción de medios de subsistencia del obrero. Entendiendo el trabajo socialmente necesario como el trabajo invertido en elaborar una mercancía en condiciones de producción socialmente normales, es decir, con un nivel técnico medio, con una intensidad media del trabajo y una preparación media del obrero en las empresas que fabrican la masa principal del artículo dado. Las inversiones de trabajo socialmente necesario determinan la magnitud del valor de la mercancía.

"NECESARIO. Que es menester, indispensable para un fin." (8)

De lo expuesto se infiere que este tipo de trabajo, si se puede considerar que le es retribuido al trabajador, ya que es el estrictamente indispensable para su subsistencia, considerándolo como un ser social. Hasta aquí se considera que no existe la explotación del patrón, es decir, no hay beneficio exclusivo alguno para éste.

III.10. SALARIO NO RETRIBUIDO O SALARIO ADICIONAL. Dentro del sistema capitalista de producción es el precio que el patrón le da a la fuerza de trabajo, y que no es compensatorio del trabajo desarrollado. Aclarando que todas las conclusiones relativas al salario retribuido y salario adicional, están formuladas en base a las palabras del Maestro Alberto Trueba Urbina en su estudio de la Teoría Integral del Derecho del Trabajo y análisis del artículo 123 de la Constitución, en su libro intitulado "El Nuevo Derecho del Trabajo".

En la Teoría Integral del Derecho del Trabajo del maestro Alberto Trueba Urbina se hace un estudio completo y científico del artículo 123 Constitucional, estudiando tanto sus antecedentes históricos como el momento de creación y su proyección al futuro.

En estas circunstancias el maestro Alberto Trueba Urbina indica que "el salario no retribuido" no es equivalente del valor de la fuerza de trabajo, sino el precio que la empresa paga al trabajador por el tiempo que lo utiliza para producir determinada mercancía. Este salario supuestamente es calculado solamente por la cantidad de medios de subsistencia que el trabajador necesita para renovar sus energías físicas. El salario viene a ser la fuerza de trabajo que el obrero vende por un tiempo determinado a otra persona determinada o patrón, pero el maestro Trueba Urbina indica que este salario no encierra el valor de la fuerza de trabajo efectivamente desarrollada por el trabajador en la producción, pues solamente comprende una mínima parte de ésta. También indica que la jornada de trabajo no es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus trabajos, sino que es el periodo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para venderle su fuerza de trabajo. El maestro Trueba Urbina manifiesta que este periodo comprende el de trabajo necesario y el de trabajo adicional que no es retribuido al trabajador.

El maestro Trueba Urbina nos dice que aún el salario mínimo vital es del todo insuficiente para que el trabajador subsista en unión de su familia, y los mínimos establecidos por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos son violatorios del artículo 123 Constitucional. No sólo el salario mínimo no es compensatorio del trabajo desarrollado por los obreros, sino que todos los trabajadores en mayor o menor medida son explotados.

Establece Trueba Urbina que dentro del sistema capitalista de producción se considera que no se le paga al trabajador por el trabajo desarrollado sino que se le paga únicamente parte del valor de su trabajo y el resto, o sea el salario no pagado, constituye la ganancia del patrón y el salario resulta una mínima compensación por el trabajo prestado.

La teoría integral desarrollada por el Maestro Alberto Trueba Urbina es proteccionista, porque su objeto es propagar y dar a conocer el doble aspecto del artículo 123 Constitucional que es por un lado y tiene como fin inmediato el proteger a la clase trabajadora, y por otro, el aspecto más importante, que es el de lograr la reivindicación de la clase trabajadora.

III.11 SALARIO MINIMO GENERAL. Es la cantidad menor y suficiente que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Son aquellos que rigen en una o varias zonas geográficas y que son determinados en su monto por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

El establecimiento de este salario se debe a la inquietud constante de los trabajadores que desde el inicio del presente siglo, pugnaron por obtener una retribución justa, tomando en consideración su fuerza empleada para desarrollar su trabajo, reclamando el reconocimiento de un sueldo de garantía o del pago de un salario mínimo como retribución al servicio entregado. Es por ello que después del movimiento armado que inició en nuestro país a partir de 1910 y concluyó con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, empezaron a darse en diferentes estados de la República leyes locales en materia de trabajo que reglamentaron la institución del salario mínimo; permitiéndome transcribir a la letra el artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, a saber:

"Artículo 99.- Salario mínimo es la cantidad menor que puede pagarse en efectivo a un trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos."

Posteriormente el legislador en 1970 da una nueva definición de lo que habrá de entenderse por salario mínimo, a saber:

"Artículo 90.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo."

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores."

En el segundo párrafo del artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo vigente se dice que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel de vida económico decoroso para el trabajador y su familia, pero en realidad se trata de una afirmación puramente pragmática, sin correspondencia en el ordenamiento jurídico, de donde se infiere que la suficiencia no puede ser considerada como una nota esencial de la retribución.

En realidad lo suficiente en el salario puede ser entendido bien en una dimensión general (nacional, por zonas geográficas, por especialidades, etc.), atendiendo a valoraciones estadísticas, bien contemplando el caso particular de cada uno. En la primera situación resulta evidente que la suficiencia habrá de seguir las decisiones de los organismos calificados para establecer los salarios mínimos generales y especiales y

aún los que se pactan en la contratación colectiva. Para la situación individual lo suficiente carece de relevancia ya que contemplar las condiciones particulares de cada trabajador, en función de sus necesidades personales, rompería con el principio consignado en la fracción VII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional de que *"para trabajo igual, debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad"* expresión que también recoge la fracción XI del artículo 5o. de su ley reglamentaria.

El salario debe ser remunerador, pues así lo manda la fracción VI del artículo 5o., y 85 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, proporcional en su cuantía al tiempo trabajado. Lo que significa que ningún trabajador puede recibir un salario menor al mínimo general o especial en su caso, cuando se trabaje la jornada máxima (diurna, nocturna o mixta), de lo que se desprende que será remunerador el salario que se cubra inferior al mínimo siempre y cuando se esté en el caso de haber prestado servicios por una jornada menor a la establecida legalmente, es decir, por unas horas.

El concepto salario remunerador no se traduce solamente en la percepción necesaria del salario mínimo. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, las condiciones de trabajo deben ser siempre proporcionadas *"a la importancia de los servicios"*. Ello atribuye al trabajador el derecho de solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación del salario cuando no sea remunerador.

A virtud de la reforma de la fracción VI del artículo 123 Constitucional, Apartado "A", según decreto publicado en el Diario Oficial de fecha 23 de diciembre de 1986, se simplifica el procedimiento para la fijación de los salarios

mínimos, asumiendo esta función únicamente la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y suprimiéndose las Comisiones Regionales que existían.

De igual manera, se sustituye el concepto de "zonas económicas" por el de "zonas geográficas", para la fijación del salario mínimo general, y se elimina la división entre el salario mínimo general de los trabajadores urbanos y el de los trabajadores de campo, unificándose el salario mínimo para ambos.

III.12 SALARIO MINIMO PROFESIONAL. En términos de los artículos 91 y 93 de la Ley Federal del Trabajo es aquél que corresponde a una determinada rama de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas geográficas.

"Artículo 93 - Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación."

Este capítulo ha tenido como objeto recurrir a definiciones sencillas acerca del significado que guardan en esta materia los diversos conceptos del salario, esto es, no permitir que se confunda un término con otro, conocer someramente la división o clasificación de los conceptos que se manejan, situación que habrá de servirnos de apoyo para comprender más adelante las controversias que se presentan en torno al salario integrado y de las cuales habremos de dar nuestro punto de vista, desde luego muy particular.

- (1) LOS SALARIOS Ob. Cit. Pág. 9
- (2) DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA. Ob. Cit. Pág. 732
- (3) DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA. Idem. Pág. 519
- (4) DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA. Idem. Pág. 119
- (5) DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA. Idem. Pág. 1446
- (6) DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA. Idem. Pág. 1732
- (7) LOS SALARIOS Ob. Cit. Págs. 4 y 5
- (8) DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA. Ob. Cit. Pág. 1431

CAPITULO CUARTO

INTEGRACION DEL SALARIO

IV.1 ARTICULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Es el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo la norma de la cual se desprende la definición del salario integrado. Podemos afirmar que el salario integrado es la cantidad que resulta de sumar a la cuota diaria la parte proporcional de todas las prestaciones legales y contractuales, en dinero o en especie, que reciba el trabajador por sus servicios; es innegable que tienen tal naturaleza no sólo las prestaciones que se perciben de manera regular o permanente sino también las que se perciben ocasionalmente, puesto que ni el artículo 84 en estudio ni norma alguna de la ley laboral exigen mayores requisitos sobre regularidad o periodicidad en el pago de los conceptos integrantes del salario, bastando demostrar que se recibe dicha prestación a cambio del trabajo.

Esa amplia y compleja noción nos conduce a afirmar que el salario cuestiona todo el Derecho del Trabajo, porque constituye un elemento vital para la subsistencia del trabajador y de sus familiares, e incide en la empresa a través de relaciones individuales y colectivas de trabajo.

En efecto, una cuestión importante es la de definir qué elementos integran el salario, ya que son usuales además de la cuota fija o salario base, cierta suma de dinero o servicios y bienes valuables en dinero, como gratificaciones por fin de año u otras semejantes, compensaciones, sobresueldos, pagos por tiempo extraordinario laborado, casa habitación, premios, despensas, alimentos, propinas, etc.

El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo en vigor establece que "EL SALARIO SE INTEGRA CON LOS PAGOS HECHOS EN EFECTIVO POR CUOTA DIARIA, GRATIFICACIONES, PERCEPCIONES, HABITACION, PRIMAS, COMISIONES, PRESTACIONES EN ESPECIE Y CUALQUIERA OTRA CANTIDAD O PRESTACION QUE SE ENTREGUE AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO".

Creemos pertinente, en el estudio de los factores que integran el salario, apoyarnos en la transcripción de diversos criterios emitidos por los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo de los diversos circuitos y aún de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, pues recordemos que la jurisprudencia no es ajena a nuestro estudio y hemos establecido que la misma es interpretativa e integradora de la ley.

La única fuente de ingreso del trabajador es el salario. Es una de las formas de remuneración del servicio prestado y que tiene además por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y de su familia. Hemos afirmado en capítulos anteriores que diversos autores opinan que generalmente la remuneración no es compensatoria del trabajo desarrollado, constituyéndose en muchas ocasiones dentro de la relación laboral el régimen de explotación del hombre por el hombre, circunstancia que justifica plenamente la existencia del salario integrado para el pago de indemnizaciones y otras prestaciones extralegales al momento en que se da por terminada la relación de trabajo, pero en este último caso es necesario un convenio al respecto.

Al definir en el capítulo segundo de este trabajo que el salario tiene una función eminentemente social, hemos apuntado que éste tiene como finalidad el sustento del trabajador y de su familia; también hemos afirmado que es la remuneración de la prestación de servicios que en muchas ocasiones no equivale a la compensación real que corresponde al trabajador, lo que origina que el salario no alcance para comprar los satisfactores indispensables para el trabajador y su familia. A esto se debe la lucha de los

trabajadores para la reivindicación del derecho a obtener el pago real que les corresponde por el trabajo realizado. Tal es el origen del llamado salario integrado o en palabras de Trueba Urbina "*salario diferido*", quien nos indica que en el fondo no es más que una reivindicación de parte del trabajo no remunerado, como ocurre en los casos de jubilación, compensaciones, prima de antigüedad, indemnizaciones y otras prestaciones legales y contractuales.

"SALARIO. PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN. La manera de integrar el salario lo determina el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo y es la que debe aplicarse en los casos de indemnización." (1)

La idea del salario es un punto fundamental del derecho del trabajo. Integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo.

IV.2 PAGOS HECHOS EN EFECTIVO POR CUOTA DIARIA

El Código Civil de aplicación común para el Distrito Federal y en materia del fuero federal para toda la República establece lo que debe entenderse por PAGO en su artículo 2062, indicando lo siguiente: "*Pago o cumplimiento es la entrega de la cosa o cantidad debida, o la prestación del servicio que se hubiere prometido.*"

El diccionario Léxico Hispano nos ilustra al respecto expresando que por PAGO debemos entender "*Entrega de un dinero a especie que se debe. Satisfacción, premio o recompensa.*" (2)

Así las cosas, el concepto utilizado por el legislador al expresar "*PAGOS HECHOS EN EFECTIVO POR CUOTA DIARIA*" nos está indicando que se

refiere a la cantidad de dinero en efectivo que se entrega al trabajador diariamente, es decir, por una jornada de trabajo, sin adición de ninguna otra prestación, aspecto íntimamente relacionado con el salario mínimo vital que debe recibir el trabajador al cumplir con una jornada de trabajo al poner a disposición del patrón su fuerza o bien por haber ejecutado el trabajo, pues recordemos que el salario mínimo es la cantidad menor que debe ser entregada al trabajador en efectivo por una jornada máxima de trabajo (diurna, nocturna o mixta).

Al hablar del salario por cuota diaria debe observarse que dicha prestación debe pagarse en efectivo y en moneda de curso legal, sin embargo, no debe perderse de vista que así como existen convenios en otras materias donde se puede pactar el pago con divisas extranjeras, también existen relaciones de trabajo donde las partes se obligan a pagar el salario con otro tipo de moneda, de igual manera, el artículo 84 en estudio, autoriza que puede cubrirse parte del salario en especie, esto es, en mercancía o en servicios. No tenemos por qué perder de vista que, en primer lugar, existe la obligación de pagar el salario mínimo en efectivo, en segundo lugar, las prestaciones en especie, que más adelante son objeto de estudio en capítulo separado, deben ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

“SALARIO, COMO SE INTEGRA. El salario no se integra exclusivamente con la cantidad pactada en el contrato, sino además con las prestaciones que se concedan posteriormente al trabajador, en atención a que el contrato de trabajo, ya sea escrito o verbal, es sólo el punto de partida de la relación de trabajo que, una vez formada, está sujeta a las modificaciones introducidas a virtud de un acuerdo real de voluntades, de una simple práctica que se haya formado, o del contrato colectivo.”(3)

Podemos concluir que la cuota diaria es la cantidad de numerario que el trabajador percibe a cambio de su fuerza de trabajo durante una jornada, y el derecho a reclamarlo nace no sólo diariamente sino momento a momento en que se presta

el servicio o se pone a disposición del empleador la fuerza de trabajo desde que existe la relación de trabajo, pues recordemos que aun cuando el patrón no utilice los servicios del obrero está obligado a pagar al término de la jornada, ya que la fuerza de trabajo contratada está a su disposición aunque no la utilice.

La idea del salario por cuota diaria también se aprecia del contenido de los artículos 24 y 25 de la Ley Federal del Trabajo, porque el primero de ellos indica que: *"Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan Contratos Colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte"*, y el segundo de esos artículos establece que el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener la forma y el monto del salario, desde luego se está refiriendo al salario por cuota diaria.

En este orden de ideas, el salario por cuota diaria debe ser determinado o determinable, ya que dicho principio se consigna en forma categórica en la fracción IV del artículo 25 arriba invocado y también se infiere del texto de los artículos 82 y 83 del mismo ordenamiento. Significa que el trabajador debe saber, de antemano, a que tiene derecho por la prestación del servicio convenido, es decir, la determinación del salario nunca podrá estar sujeta a capricho patronal. Ello indica que no podría válidamente en perjuicio del trabajador, celebrarse un contrato de trabajo con retribución indeterminada, prueba de ello es el sentido del artículo 393 de la ley de la materia del tenor siguiente: *"No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre la jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicaran las disposiciones legales"*.

El artículo arriba transcrito, nos da una idea de los efectos que genera un pacto colectivo que no determine los salarios y por otro lado, en relación a los

contratos individuales de trabajo, podemos afirmar que debe privar el mismo principio, pero sin perjudicar los derechos adquiridos por el trabajador, pues el hecho de no determinar el salario solamente puede resultar imputable al patrón, es decir, debe regir el principio consignado en el artículo 5º, Constitucional y que recogen diversos artículos de la ley reglamentaria del mismo, expresando que: *"Nadie está obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento,"* lo que significa que llegado el caso en que no se establezca el salario, o se determine uno inferior al mínimo, debemos recurrir al artículo 5º de la ley de la materia, que indica que *"en todos estos casos se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas"*, lo que significa que se aplicaría el pago de un salario mínimo o en todo caso el salario que quede acreditado en el expediente del juicio laboral respectivo.

El nacimiento de relaciones de trabajo en las que se omite determinar el monto del salario no es un caso aislado, por el contrario, en la vida diaria es muy frecuente, basta acercarse a una gasolinera y preguntar a las personas que físicamente brindan el servicio, llamados despachadores ¿qué cantidad ganan como salario?, y en no muy pocas ocasiones responderán que no tienen salario y trabajan sólo a base de propina.

Otro caso de las personas que inician una relación de trabajo sin determinar el monto del salario, donde la idea del patrón no es pagar ninguna cantidad por tal concepto, es el caso de los llamados "cerillos", en gran parte menores de edad, que se encargan de envolver o colocar dentro de bolsas los productos que se adquieren por la clientela de los "supermercados" o centros comerciales, quienes también en la mayoría de los casos laboran sólo a cambio de la propina. Muchos otros ejemplos podemos encontrar acerca de las relaciones de trabajo en donde se omite determinar el

monto del salario y se tienen que aplicar las normas previstas en la Ley Laboral, esto es, se actualiza el apoyo de la supletoriedad establecida por el mismo ordenamiento.

Cabe indicar que estamos hablando de la obligación del patrón de pagar en efectivo al término de una jornada diaria, sin embargo, no podemos dejar de observar que ambas partes pueden fijar periodos o un plazo máximo para la entrega de las cuotas diarias devengadas y acumuladas durante una semana o quincena de trabajo, desde luego, respetando los plazos previstos por el artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo que ordena que el plazo para el pago del salario no podrá ser mayor de una semana para aquellos que realicen una labor material y de 15 días para aquellos que desempeñen un trabajo diverso. Se justifica la existencia de periodos para el pago del salario por cuota diaria, toda vez que no es nada práctico ni conveniente para una empresa entregar diariamente a sus trabajadores el salario devengado, ello en razón de la preparación de la nómina que aún en las pequeñas empresas resulta compleja (variación en el sueldo de cada trabajador, pago de diversas percepciones, retenciones por montos distintos, adeudos, incentivos, descuentos, disposición de efectivo, entre otras).

Es aquí donde debemos destacar que el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, definía el concepto salario en los siguientes términos:

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

Pasa el tiempo y el legislador en 1970 modifica radicalmente la letra y alcance del concepto salario y actualmente bajo el artículo 82 indica lo siguiente:

"ARTICULO 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

Es evidente que se dejó sin efecto alguno el espíritu individualista y liberal que encerraba el artículo 84 de la Ley de 1931, pues se limitaba el salario real y dinámico que se da en todo vínculo laboral, ya que durante la vigencia de toda relación de trabajo se dan aumentos al salario y en términos del artículo 84 de la ley abrogada, para satisfacer la carga de la prueba en relación al monto del salario, era suficiente que en juicio el patrón exhibiera el contrato de trabajo suscrito al inicio de la relación laboral, documento en el cual se consignaba el monto del salario original pero en manera alguna demostraba el salario real a la fecha de rompimiento de la relación obrero patronal, pasando por alto los incrementos otorgados, situación que a todas luces chocaba con el contenido del artículo que nos ocupa. La definición actual del concepto salario, da una nueva proyección y alcance en los siguientes términos:

a) No se limita al salario contractual, estático, que puede movilizarse dentro de la relación formal, sino que atiende al salario real, dinámico, que emerge de la relación de trabajo;

b) El salario se desdobra en dos dimensiones; es un salario estricto, como contraprestación de los servicios prestados, que se agota en el pago inmediato de la percepción asignada (salario por cuota diaria), la otra entraña un concepto más amplio que comprende además de esa prestación principal, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato, en favor del trabajador (salario integrado).

Claro está, como más adelante se analiza, que la carga de la prueba en relación a la cuota diaria se complementa en favor del trabajador hasta la reforma procesal que se hizo a la Ley Federal del Trabajo de 1970 y que entró en vigor a partir del 1º de mayo de 1980.

Todo lo anterior precisa, a grosso modo, lo que debe entenderse por pagos hechos en efectivo por cuota diaria y que sin lugar a duda es un factor que indefectiblemente se toma en cuenta para efectos del cálculo del salario integrado.

IV.2.1 LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PAGO DEL SALARIO POR CUOTA DIARIA

Para concluir, quiero exponer la importancia que tiene la carga de la prueba en el juicio laboral intentado por el trabajador que pretenda el reconocimiento de los pagos recibidos en efectivo por cuota diaria como parte integrante de su salario.

En efecto, la Ley Federal del Trabajo establece en el capítulo VII denominado "*De las Pruebas*", concretamente en su artículo 784 que: "*La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes tiene obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia ...*", y dentro de las cargas específicas que se enumeran de la fracción I a la XIV de este artículo, con toda justicia se incluye al monto y pago del salario ordinario o llamado por cuota diaria.

En esta idea, también existe la obligación del patrón de conservar el contrato individual de trabajo y recordemos que uno de los elementos de éste lo es el salario, de lo que se infiere que se trata de una prestación que no se entrega discrecionalmente o de motu proprio por el patrón sino que en todo caso debe ser determinada o determinable, pues hemos dejado asentado que de lo contrario el perjuicio dentro del juicio laboral será en todo caso para el patrón.

Al respecto, cabe recordar en primer término lo dispuesto por las fracciones VII y XII del artículo 784, y fracciones I y II del artículo 804, ambos de la Ley Federal del Trabajo, de donde se desprende que la carga de la prueba pesa sobre el patrón en relación al salario por cuota diaria que afirme ganar el trabajador, pues si dicha cantidad es controvertida o en otras palabras, el patrón no esta conforme con dicha base, este último tendría que acreditar lo contrario, pues su inconformidad lleva implícita una afirmación de que la cantidad es otra.

Las disposiciones en estudio arrojan la carga de la prueba al patrón en relación al salario controvertido en juicio, pues se considera que el patrón es quien tiene a su alcance los medios idóneos para acreditar su monto y si no se llevan en orden dichos documentos (contrato individual, recibos de salario, nóminas o listas de raya), se ha considerado, con toda razón, que tal omisión solamente puede resultar imputable al patrón, tal y como lo ordenan los artículos en comento y en especial el artículo 805 del mismo ordenamiento que es del tenor siguiente:

"ARTICULO 805.- El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario".

IV.3 LAS GRATIFICACIONES

"GRATIFICACION. (Dellat. gratificatio, onis) Recompensa pecuniaria de un servicio eventual. Remuneración fija que se concede por el desempeño de un servicio o cargo, la cual es compatible con un sueldo del Estado. Propina." (4)

Es la cantidad que en dinero o especie el patrón entrega de manera discrecional, espontáneamente o de motu proprio al trabajador como agradecimiento a

los servicios recibidos. De acuerdo con el artículo 84 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 su trabajo. Tal es la naturaleza de la gratificación que se otorga de manera periódica al trabajador y muchas veces se convierte en costumbre que compensa la labor ordinaria, debiéndose entender por labor ordinaria el trabajo contratado, conceptuándose así como parte integrante del salario que, por lo tanto, se constituye con el que aparezca tabulado y la parte alícuota o proporción de la gratificación que corresponda. El salario así integrado ha de servir de base para el cálculo de las prestaciones que se traduzcan o resuelvan en pago de los días que abarque la indemnización respectiva.

Ciertamente existe una diversidad de criterios o pareceres en cuanto a definir lo que deba entenderse por gratificación integrante del salario, no obstante ello, tenemos que convenir que se reduce a dos supuestos que reunidos son suficientes para entenderlo, según expongo a continuación:

El primer elemento es la entrega al trabajador de una cantidad cierta de dinero, o bien, prestaciones en especie (Art. 102 Ley Federal del Trabajo), pero tanto el efectivo como las prestaciones en especie deben ser entregadas en razón del trabajo prestado. El segundo elemento es que el patrón no está obligado a entregar la gratificación al trabajador, esto es, que la entrega de la gratificación es unilateral, gratuita, de motu proprio o discrecional, sin embargo, es dable afirmar que una vez que el patrón entrega la gratificación en atención a servicios prestados por el operario, tal cantidad pasa a formar parte del salario del trabajador, es decir, a la postre se puede exigir su cumplimiento para efectos de integración, pues así lo ordenan los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo.

Abundando un poco más, podemos inferir que, si bien es cierto que el patrón en un principio no está obligado más que a cumplir con los beneficios pactados en el contrato en favor del trabajador, no menos cierto es que el legislador quiso y así lo expresó en la norma, que cualquier beneficio obtenido por el trabajador con motivo de su trabajo y que sea estimable en dinero se tenga como formando parte del salario.

El aguinaldo es por excelencia la gratificación entregada a los trabajadores por su trabajo, misma que se encuentra regulada por el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, donde se establece lo siguiente: *"Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste"*. Es así que la gratificación consistente en el aguinaldo constituye una prestación legal, nominada y sin discusión alguna considerada como factor integrante del salario. Resulta de importancia transcribir a la letra la siguiente jurisprudencia:

"SALARIO, EL AGUINALDO ES PARTE INTEGRANTE DEL. De acuerdo con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, ahora bien, si el aguinaldo es una percepción creada por la ley y susceptible de ser aumentada en los contratos, es evidente que el pago de esta percepción forma parte de las percepciones a que se refiere el citado artículo y por lo tanto es computable para los efectos de la integración del salario, y para su cálculo debe tomarse en cuenta que se trata de una prestación pagadera anualmente por el año de servicios o tiempo proporcional". (5)

Si es costumbre de una empresa conceder a sus trabajadores el importe de determinado número de días o meses de salarios a título de gratificación

anual, esta ventaja económica desde luego debe considerarse como parte integrante del salario que perciben los trabajadores a cambio de su labor ordinaria (trabajo contratado), porque no puede admitirse que la conformidad del patrón y la condición económica de éste cuando es demandado sean factores necesarios para que proceda el pago de las gratificaciones correspondientes, pues la situación económica del deudor no altera en forma alguna sus obligaciones y dejar a juicio del patrón el salario efectivo de sus trabajadores implicaría desvirtuar los principios esenciales del Derecho del trabajo.

Existen algunos criterios establecidos por los Tribunales Colegiados de circuito que han considerado equivocadamente que las gratificaciones "extraordinarias" no integran el salario, cuando que el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo ni ningún otro artículo del mismo ordenamiento exigen requisitos de periodicidad o regularidad en el pago de las prestaciones para tenerlas como elemento integrante del salario. Desde nuestro muy particular punto de vista, la regularidad o periodicidad en el pago de las prestaciones ha sido factor fundamental en la toma de decisiones de las autoridades para considerar a una prestación integrante o no del salario, es decir, muchas autoridades exigen que la prestación cuya integración se demanda al salario debe ser periódica, sin embargo, dicho razonamiento es totalmente erróneo e infundado, pues bastaría que el patrón otorgara las gratificaciones sin orden alguno para desvirtuar la naturaleza de la prestación; del anterior razonamiento cabe preguntarse hasta donde puede llegar el concepto "extraordinario", la realidad es que dicho concepto no puede ser obstáculo para tener las cantidades que se dan por concepto de gratificación como elemento integrante del salario, según expongo más adelante.

En primer lugar tenemos que desentrañar el sentido y alcance de la palabra "extraordinario", para posteriormente analizar si tal concepto es obstáculo o

choca con los supuestos que exige el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, para lo cual tenemos la siguiente definición:

"EXTRAORDINARIO, RIA. (Del lat. extraordinarius.) adj. Fuera de orden o regla natural o común." (6)

De la anterior definición, se desprende que el adjetivo "extraordinario" es ajeno a los supuestos que exige el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo y por tanto dicho adjetivo NO PUEDE SER UTIL PARA CAMBIAR LA NATURALEZA DE UNA PRESTACION, pues hemos dicho que basta que en juicio se demuestre la existencia del concepto reclamado y que se haya entregado al trabajador como contraprestación por sus servicios para que se concluya que dicha prestación constituye parte integrante del salario. No debemos apartarnos del alcance del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, pues el adjetivo "extraordinario" se ha venido aplicando por las autoridades del trabajo para cambiar la naturaleza de las prestaciones integrantes del salario, considerando dicho adjetivo como obstáculo para la procedencia de las acciones ejercitadas en este sentido, cuando en realidad dicha palabra nada tiene que ver con los extremos que exige el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, en otras palabras, el artículo citado no hace mención a la periodicidad o regularidad en el pago de los conceptos mencionados como requisito *sine qua non* para su integración.

De aplicarse en casos de controversia el adjetivo "extraordinario" a los conceptos mencionados por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, en realidad se estarían desvirtuando los principios fundamentales del Derecho del trabajo en perjuicio del trabajador, permitiendo que se introduzcan a la norma elementos nuevos que solamente pueden ser establecidos a través de un proceso legislativo formal, de lo contrario se están exigiendo requisitos no contemplados en dicho artículo ni en otro

alguno del mismo ordenamiento. Hemos visto que la palabra "extraordinario" se refiere a lo que está fuera de orden, regla natural o común y es el caso que ni el artículo 84 ni el artículo 89, ambos de la Ley Federal del Trabajo, exigen requisito alguno ni consideran que la regularidad o periodicidad en el pago de las prestaciones sea elemento esencial para tenerlas como factores integrantes del salario, por todo ello el adjetivo "extraordinario" no cambia la naturaleza de las prestaciones entregadas al trabajador a cambio de su trabajo.

Para demostrar la verdad de los razonamientos a que vengo refiriéndome líneas arriba, basta decir que existen diversas prestaciones que son consideradas factor integrante del salario no obstante que todas ellas tienen una forma de pago diferente, es decir, no existe ninguna regla para las prestaciones legales o contractuales en relación a los periodos de pago. Cabe preguntarnos que alcance puede tener la palabra "extraordinario" para calificar como tal a una prestación y en este sentido poder cambiar su naturaleza; ¿Se estará refiriendo a las prestaciones que se pagan anual, semestral, trimestral, bimestral o mensualmente, cada 45 días, etc.?, en verdad no lo sabemos, en realidad ni la autoridad que hace uso de este término sabe el alcance que otorga al mismo, sin embargo, esta palabra es utilizada al margen de ley para cambiar la naturaleza de la prestación, cuya integración al salario se propone, por lo tanto, evidentemente choca con los supuestos establecidos al respecto por la Ley Federal del Trabajo.

De aceptarse el adjetivo "extraordinario" para calificar la naturaleza de las prestaciones cuya integración al salario se propone, cabría preguntarse si es legal que a una persona que es despedida y tiene que ser indemnizada en términos del artículo 89 en relación con el artículo 84, ambos de la Ley Federal del Trabajo, se le niegue el derecho a integrar a su salario las prestaciones que generó a la fecha de la

terminación de la relación de trabajo incluyendo en él, a manera de ejemplo, la proporción que resulte de veinte primas dominicales, siendo que el último año de prestación de servicios tiene 52 domingos. En este supuesto debe decirse que no existe ninguna regla u orden establecido para fijar la periodicidad en el pago de las prestaciones ni existe norma alguna que exija que la prestación legal o suprallegal se tenga que percibir una, dos, siete, veinte o cualesquiera otro número de veces para no ser calificada de "extraordinaria". En este mismo supuesto, cabe preguntarse si es necesario devengar la mitad (26) o más (27) de los 52 días domingo comprendidos en un año de calendario para no caer en lo extraordinario, o bien, si es legal que se niegue el derecho a obtener la integración de este concepto a una persona que devenga 25 primas dominicales, es decir, menos de la mitad; nosotros nos inclinamos porque no se aplique el adjetivo extraordinario en perjuicio de los trabajadores, pues lo correcto sería sumar las cantidades percibidas y dividir las entre el número de días que corresponde al periodo en que se devengan las prestaciones, obteniendo así la parte diaria que habrá de sumarse al salario, así las cosas, las autoridades que utilizan el adjetivo "extraordinario" se atribuyen la interpretación o invención de un concepto que no está contenido en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

Nótese que la prima dominical es factor integrante del salario en términos del artículo 89, 84 y fracciones XI y IV de los artículos 784 y 804, respectivamente, todos ellos de la Ley Federal del Trabajo, motivo por el cual sería ilegal que la proporción que resultara de las cantidades obtenidas por tal concepto se excluyeran de la integración salarial.

Es el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo el que se encarga de definir y darnos la fórmula para calcular la parte proporcional de las prestaciones variables; este artículo dice a la letra lo siguiente:

"ARTICULO 89.- Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

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

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

Análogo procedimiento deberá ser empleado cuando el salario se fije por periodos distintos a los señalados, o bien, se reciban cantidades diversas y también con periodicidad distinta. Con base en este artículo se elimina cualquier objeción de integración al salario relacionada con las prestaciones que se lleguen a otorgar al trabajador de manera aislada y ocasional, o bien como se les ha calificado de "extraordinarias", porque para ello basta sumar dichas cantidades y dividir entre el número de días que abarca el periodo en que fueron recibidas, obteniendo de esta manera la parte proporcional que incrementa el salario ordinario y por ende deberá sumarse a la cuota diaria y demás conceptos que lo componen.

Retomando el tema de las gratificaciones, es de manifestarse que para que la gratificación entregada al trabajador tenga idéntica naturaleza que la precisada en el artículo 84 de la ley de la materia, ésta debe ser entregada a cambio del trabajo y no por cuestiones ajenas a los servicios recibidos, aclarando que el elemento sine qua non consiste en que la gratificación se entregue en atención a servicios recibidos por el patrón y respecto del cual éste no tenga obligación de pagarlos, pues de otra suerte estaríamos frente a otro tipo de prestación.

Por otro lado, la cantidad de dinero o artículo que entrega el patrón al trabajador atendiendo a la eficiencia, eficacia, lealtad o puntualidad demostradas en el desempeño de sus labores, desde luego, es una gratificación con la naturaleza de las indicadas en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo y debe tenerse como formando parte del salario, de lo contrario se haría caso omiso de la letra y el alcance del artículo analizado. Haciendo notar, que la cantidad entregada al trabajador supuestamente en atención a eficiencia, intensidad, cuidado, esmero, o cualquier otro adjetivo, llámesele como se le llame, no solamente es un factor integrante del salario, sino que realmente es parte del salario ordinario, pues basta leer la fracción IV del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo que obliga al trabajador a prestar el servicio contratado desde el inicio de la relación laboral con todos esos adjetivos a que hemos hecho mención, luego entonces, se trata de disfrazar parte del salario con una prestación que tiene efectos diferidos, es decir, que será tomada en consideración para el cálculo del salario integrado hasta el momento de terminación de la relación de trabajo

El hecho de que existan gratificaciones que integran el salario se justifica plenamente, porque el legislador estableció al concluir el artículo 84 de la ley laboral que se tengan como formando parte del salario "*...y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo*", motivo más que suficiente para que todo beneficio económico obtenido por el prestador del servicio pase a formar parte de su salario integrado. En este sentido, no es admisible que al presentarse una reclamación de correcta integración salarial el patrón se excepcione aduciendo que la irregularidad en el pago y variación en el monto de las cantidades o prestaciones sean elementos que resten eficacia o desvirtúen la naturaleza de la percepción como factor integrante del salario, toda vez que los supuestos del vigente artículo 84 de la Ley Laboral ni ninguna otra norma exigen mayores requisitos para su procedencia, bastando demostrar la existencia de la prestación y su recibo a cambio del trabajo.

Los efectos que genera la entrega de la gratificación son varios, pero podemos afirmar que el patrón lo hace con la intención de que el trabajador preste el servicio con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos, aclarando que solamente se pretende reforzar el cumplimiento de esas obligaciones por parte del trabajador, obteniendo con ello una mayor fidelidad del empleado y hasta mayor calidad en la producción o distribución de los bienes o servicios que constituyen el giro de la fuente de trabajo. Lo anterior, reitero, no obstante que sean obligaciones a cargo del trabajador perfectamente determinadas por el artículo 134 de la Ley Laboral, sólo pretende asegurar la letra plasmada en la ley.

Se justifica la naturaleza de la gratificación como parte integrante del salario, puesto que el trabajador que recibe periódicamente el beneficio de la gratificación adquiere necesariamente un nivel económico o un ritmo de vida que con el transcurso del tiempo exige su otorgamiento, porque su economía, propia o familiar, se integra ya en parte con dicho concepto, al igual que pasa con todas las prestaciones nominadas e innominadas integrantes del salario.

Hemos establecido que la conformidad del patrón y la situación económica del mismo, no son obstáculo para considerar que la gratificación percibida se tenga como formando parte del salario del trabajador, pues, repito, que el alcance legal que guarda el artículo 84 de la Ley Laboral, es que todo beneficio económico que ingrese al patrimonio del trabajador, en atención a servicios prestados, es factor integrante del salario y adquiere una naturaleza jurídica diferente a la que originalmente tenía, pues en principio, no obstante los servicios recibidos por el patrón, no existía la obligación de éste para entregar dicha gratificación.

La gratificación entregada al trabajador en atención a servicios prestados y de la cual no se tenga obligación de pago, en términos laborales lleva un sentido de justicia que permite que la entrega de la gratificación cambie de naturaleza y con efectos diferidos, esto es, a la postre se vuelve exigible para que se le integre proporcionalmente al salario que deba servir de base para el pago de indemnizaciones legales o contractuales.

IV.3.1 LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PAGO DE GRATIFICACIONES

En efecto, hemos apuntado que la Ley Federal del Trabajo establece en el capítulo XII denominado "*De las Pruebas*", concretamente en su artículo 784 que: "*La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene obligación legal de conservar la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia...*", y dentro de las cargas específicas que se enumeran de la fracción I a la XIV evidentemente no se incluye a las gratificaciones, puesto que hemos expresado se trata de una prestación que se entrega discrecionalmente y de motu proprio por el patrón, esto es, sin que el patrón esté obligado a ello, y aún no se entrega a todos los trabajadores.

Por lo anterior, es dable afirmar que el trabajador que ejerce su acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje reclamando la correcta integración de su salario, considerando en él las gratificaciones percibidas, debe soportar la carga de la prueba de los hechos constitutivos de su demanda, acreditando plenamente la existencia

de la prestación reclamada y que recibió dichas cantidades o mercancías, y una vez satisfecho este extremo tenemos que convenir que se acredita la acción intentada, aclarando que desde mi punto de vista se debe presumir que la prestación reclamada fue recibida en atención al trabajo prestado, caso en el cual de ser controvertido este último extremo debe ser desvirtuado por el patrón, aportando prueba para acreditar que dicha prestación se entregó por causa diversa al trabajo. Resulta de interés en este estudio transcribir la siguiente jurisprudencia:

“PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA TRATANDOSE DE (MATERIA LABORAL).- Quien alega el otorgamiento de una prestación extralegal debe acreditar en el juicio que su contraparte está obligada a satisfacerle la prestación que reclama; y si no lo hace, el laudo absolutorio que se pronuncie no es violatorio de garantías individuales.” (7)

Ahora bien, el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo establece que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio diversos documentos que se precisan en las fracciones de la I a la V, bajo el apercibimiento en el artículo siguiente de que su incumplimiento establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario; sin embargo, de las cargas específicas ahí definidas tampoco se aprecia la obligación del patrón de satisfacer la carga de la prueba en relación a la existencia o inexistencia de gratificaciones, motivo por el cual, podemos arribar a la conclusión de que es al actor en el juicio laboral a quien corresponde probar su dicho en el sentido de acreditar la existencia y monto de las gratificaciones, reiterando que en principio toda cantidad o prestación debe entenderse entregada por el trabajo.

No debe perderse de vista que el hecho de que las gratificaciones se hayan otorgado con diferente periodicidad o de manera irregular, no desvirtúa la naturaleza de la prestación integrante del salario a que hace mención el artículo 84 de la

Ley Federal del Trabajo, basta para ello sumar todas las cantidades recibidas en tal concepto y dividirse entre el número de días que comprende el periodo en que se obtuvieron, según lo dispone el segundo párrafo del artículo 89 del mismo ordenamiento al hacer referencia a percepciones variables.

IV.4 PERCEPCIONES

"PERCEPCION. Acción y efecto de percibir." (8)

"PERCIBIR. Recibir una cosa y encargarse de ella. Percibir el dinero, la renta." (9)

Es el acto de recibir una cantidad de dinero o prestación por el trabajo prestado. Es un concepto tan amplio y puede comprender todas las prestaciones que recibe el trabajador a cambio de su labor, que equivale a la frase con la cual concluye el propio artículo 84 de la Ley Laboral "...y *cualquiera otra cantidad o prestación que reciba el trabajador por su trabajo.*", se trata de un concepto que de utilizarse en cualquier convenio o contrato en materia laboral encierra de manera general a cualquier prestación, nominada o innominada.

En verdad el concepto que nos ocupa tiene un significado tan amplio que la generalidad de los recibos por pago de salarios o nóminas de muchas empresas, engloban todas las prestaciones con el rubro denominado "percepciones", luego entonces, el concepto en estudio tiene aceptación como adjetivo que identifica cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Por prestaciones tenemos que entender aquellos pagos que el patrón efectúa al trabajador por los servicios prestados y pueden ser legales o extralegales. Las prestaciones legales son precisamente aquellas cuyo régimen se encuentra previsto en la Ley Federal del Trabajo, tales como: vacaciones, prima vacacional y dominical, días de descanso, aguinaldo, propinas, comisiones, reparto de utilidades, y prima de antigüedad, entre otras.

Las prestaciones extralegales, contractuales o bien supralegales, son aquellas que derivan exclusivamente de la voluntad de las partes o bien, se implantan por determinación unilateral del patrón. Tienen tal carácter la ayuda para renta y transporte, fondo de ahorro, primas, premios o incentivos de producción, gastos de gasolina, premios por puntualidad, despensa, ayuda para el pago de energía eléctrica y gas doméstico, entre otras. Aclarando que las mismas prestaciones legales pueden ser objeto de la contratación individual o colectiva, aumentando su cuantía o mejorándolas, pero en este aspecto, la propia ley ha establecido mínimos que no pueden pasarse por alto, pudiendo en todo caso elevarse en su cuantía pero no eliminarse ni desvirtuarse las prestaciones nominadas reguladas por la Ley de la materia so pena de nulidad.

“SALARIO PERCEPCIONES QUE LO INTEGRAN.- El salario habitual de un trabajador comprende no solamente la percepción diaria, sino todas las demás que se liayan estipulado, como gratificaciones, habitación, y en general, toda cantidad que se le entregue a cambio de su labor ordinaria, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, y el concepto de salario, que sustenta dicha ley, es único y aplicable a todos los casos.” (10)

El alcance de la palabra “percepción” es tan amplia que corrobora el sentir del legislador de considerar como elementos integrantes del salario a cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo sin exigir mayores requisitos.

IV.4.1 LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PAGO DE PERCEPCIONES

Ha quedado establecido que el concepto percepciones tiene una connotación muy amplia y con ella se identifica el pago de toda prestación legal y extralegal, motivo por el cual, llegado el caso de controversia en que se alegue la integración de cierta percepción al salario, tenemos que analizar en primer término su naturaleza y respectivamente aplicar las reglas que sobre dicho tópico nos den los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo y el propio contrato de trabajo, ya sea individual o colectivo.

IV.5 LA HABITACION

"La casa es el lugar donde se forma la familia, y donde se educa a los hijos, de tal manera que constituye una de las condiciones primordiales para la elevación de los niveles de vida de los hombres." (11)

A mediados de la segunda década de este siglo, el trabajador plantea ante el Congreso de la Unión la urgente necesidad de contar con un domicilio para establecer el hogar familiar. El diputado José Natividad Maclas en un discurso pronunciado el 28 de diciembre de 1916, con base en la manifestación de los trabajadores, propuso que las empresas debían proporcionar habitación a éstos, señalando las condiciones que tendrían los inmuebles *"... casas secas, aireadas, perfectamente higiénicas, que tendrán cuando menos tres piezas, dotadas de agua..." (12)*

El Congreso Constituyente acepta tal iniciativa para quedar plasmada en la fracción XII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, que a la letra dice: *"En toda negociación agrícola,*

industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por lo que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas...." (13)

El General Manuel Ávila Camacho reglamentó, en 1941, la obligación de proporcionar vivienda a los trabajadores prevista en el Código Político. Sin embargo, los empresarios adujeron la imposibilidad económica de proveer a los trabajadores del salario mínimo y de habitación.

El Ejecutivo Federal abordó el problema de la vivienda conjuntamente con los representantes de los obreros y de los empresarios. En esta reunión celebrada el 17 de mayo de 1976, los empresarios manifestaron que el hecho de dotar de habitación o vivienda al trabajador, además de la obligación de pagar un salario mínimo, significaban grandes erogaciones de su parte. En tal virtud, después de considerar los argumentos empresariales se acordó que para cumplir con la obligación de proporcionar habitación a los trabajadores, el patrón debería aportar el 5% sobre los salarios al Fondo Nacional para la Vivienda, en términos del artículo 123 Constitucional fracción XII, que dispone que: *"Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquiera en propiedad tales habitaciones."*

Después de haber visto a grosso modo el camino histórico del otorgamiento de vivienda a los trabajadores y de haber ubicado a ésta como una prestación, pasamos a referirnos a ella como integrante del salario.

En efecto, sabemos que después de que los patrones quedaron exentos de entregar directamente a sus trabajadores las habitaciones, aportando para ello determinado porcentaje destinado a integrar un fondo o depósito a favor de los trabajadores que están a su servicio para aplicarlo en favor del problema habitacional, empezaron a plantearse controversias ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje pretendiendo se integrarán al salario las cantidades que el patrón entregaba al INFONAVIT, pero en la tesis que a continuación se transcribe veremos que los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo y aún la propia H. Suprema Corte de Justicia de la Nación se pronunciaron al respecto negando tal pretensión.

"SALARIO. INTEGRACIÓN DEL. APORTACION AL INFONAVIT Y PAGO DE VACACIONES. NO QUEDAN COMPRENDIDAS. De acuerdo con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo; en consecuencia, para los efectos del pago de indemnizaciones a que se refiere el artículo 89 del citado ordenamiento, el salario debe cuantificarse de conformidad con las diferentes prestaciones que lo integran y obteniendo el promedio diario, sin que puedan considerarse como salario el pago de vacaciones y la aportación que se hace al INFONAVIT; pues por lo que se refiere a las vacaciones las cantidades que por tal concepto recibe el trabajador, no incrementan en modo alguno el salario diario, ya que no es más que lo que recibe el trabajador por el pago de los días dejados de laborar, precisamente por estar de vacaciones; por lo que respecta a la aportación al INFONAVIT, son cantidades destinadas a resolver el problema habitacional de los trabajadores, de manera solidaria, sin que incrementen el salario para los efectos de su integración, ya que su destino es crear sistemas de financiamiento que les permita obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación y mejora de sus casas y para el pago de pasivos adquiridos por tales conceptos." (14)

Por otro lado, la prestación consistente en habitación y a que se refiere el artículo 84 de la Ley de la Materia, innegablemente debe formar parte del salario, pues mientras no se derogue la parte relativa a la habitación en la norma que nos ocupa, ésta se tendrá como formando parte del salario. Sirve de apoyo la tesis del tenor siguiente :

“SALARIO, INTEGRACIÓN DEL. PARA EL PAGO DE INDEMNIZACIONES COMPRENDE EL PORCENTAJE POR CONCEPTO DE RENTA DE CASA. En los términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo el porcentaje de renta de casa si queda comprendido dentro del salario, por establecer tal precepto que se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, así como las gratificaciones, percepciones, habitación, primas y en general, cualquier otra cantidad o prestación entregada al obrero por razón de su trabajo. En tales condiciones si la empresa demandada no toma en cuenta el porcentaje de renta de casa para fijar la indemnización a que tiene derecho el trabajador, se impone concluir la procedencia de la acción laboral ejercitada y al no establecerlo así, la Junta responsable infringe en perjuicio del trabajador tanto el precepto antes mencionado como los artículos 775 y 776 de la Ley Laboral.” (15)

Desde diverso ángulo, el artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo, relativo a los trabajadores domésticos indica lo siguiente: *“salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo”.*

El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establece que para fijar el monto del salario deben tomarse en cuenta los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, y cualquiera otra cantidad o prestación que sea entregada al trabajador a cambio de trabajo, sin hacer mención a la labor ordinaria pregonada por el artículo 86 de la Ley Laboral de 1931, es decir, el ordenamiento laboral vigente, como ya se dijo, no exige mayor requisito sobre periodicidad en el pago de las prestaciones, simplemente exige que se acredite la

existencia y recibo de dicha prestación a cambio del trabajo. Ahora bien, en tal sentido carecen de todo fundamento las objeciones que una empresa haga en el sentido de que la percepción por renta de casa no es una remuneración del esfuerzo realizado por el trabajador, en el que, para fijar su monto, no se tiene en cuenta ni la unidad de tiempo ni la de obra ni ningún otro criterio en virtud de que, como ya se ha dicho, por disposición expresa de la ley, todos los pagos que se hagan al trabajador, en razón de su calidad, deben considerarse como partes integrantes de su salario, entre ellos la habitación, más de suyo si se considera que es una prestación nominada de las expresamente mencionadas en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

Lineas arriba hemos afirmado que todas y cada una de las prestaciones cuya integración se demande al salario, deben ser entregadas a cambio del trabajo o bien, por el trabajo prestado, es decir, como contraprestación de los servicios prestados al patrón, pues de otra suerte no se cumplen los requisitos establecidos por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, que concluye con las palabras "*y cualquier otra cantidad o prestación que reciba el trabajador por su trabajo*". Con esta idea, debe quedar claro que también existen diversos beneficios o bienes dados al trabajador para hacer posible el desempeño del trabajo contratado, mismos que no pueden ser factores integrantes del salario en razón de que no se dan a cambio del trabajo, sino para el mejor desempeño de éste, como útiles de trabajo, que no incrementan en modo alguno la percepción ordinaria del trabajador. Para ilustrar el anterior razonamiento resulta aplicable la siguiente tesis, a saber:

"PORTEROS. SU DERECHO A UNA HABITACION. NO FORMA PARTE DEL SALARIO. No puede estimarse como salario el uso de la habitación concedida a una persona, para el desempeño de su cargo de portero, porque dicho uso no es el precio de su trabajo, sino requisito para que pueda realizarlo." (16)

IV.5.1 LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PAGO POR CONCEPTO DE HABITACION

Fuera de la obligación del patrón de aportar en favor de sus trabajadores el 5% al INFONAVIT sobre el salario integrado a que se refiere el artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo, no existe artículo alguno que obligue al patrón a demostrar el pago de cantidades por concepto de habitación, por tanto, ha quedado establecido que las cantidades aportadas al INFONAVIT no incrementan en modo alguno el salario del trabajador y cuando se exija que al salario se integren proporcionalmente cantidades por prestaciones que hayan sido otorgadas en concepto de habitación, en primer lugar se deberá acreditar la existencia de la prestación, su monto y demostrarse que se recibió a cambio del trabajo, pues se trata de documentación que está relacionada con conceptos que no están incluidos por el legislador en los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, que establecen la obligación del patrón de conservarlos y exhibirlos en juicio.

IV.6 PRIMAS

"PRIMA. Del lat. prima, primera. Cantidad extra de dinero que se da a alguien a modo de recompensa, estímulo, agradecimiento, etc." (17)

IV.6.1 PRIMA DOMINICAL

En términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, a este concepto debe tenerse como formando parte del salario de los trabajadores que la devengan, pues a ella se refiere de manera expresa el ordenamiento citado bajo el segundo párrafo de su artículo 71, indicando lo siguiente: *"Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por*

ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. " Efectivamente, en estos casos la prima dominical constituye una cantidad extra de dinero que se dá a los trabajadores a modo de recompensa, toda vez que se está sacrificando un día de descanso y convivencia familiar, se trata de una percepción reconocida legalmente como factor integrante del salario, pues si incrementa proporcionalmente el salario. Al respecto es aplicable la siguiente tesis:

SALARIO. LA PRIMA VACACIONAL LO INTEGRA. El hecho de que a un trabajador no se le cubra la prima dominical a la que tiene derecho de conformidad con el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo, de ninguna manera es motivo para que tal prestación deje de integrar el salario en términos del artículo 84 de la propia Ley. (18)

IV.6.2 PRIMA VACACIONAL

En primer término, cabe enfatizar que la cantidad correspondiente al pago de vacaciones no es parte integrante del salario, pues las cantidades que recibe el trabajador por este concepto no incrementan en modo alguno el salario diario, pues corresponden a los días que el trabajador deja de laborar para disfrutar de su periodo vacacional; sin embargo, pienso que cuando se dá el supuesto de que las vacaciones no se disfrutan y se sustituyen por una remuneración, dichas cantidades sí incrementan el salario diario y son factor integrante del mismo; lo anterior con apoyo en el multicitado artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo que dispone como integrante del salario cualquier cantidad que reciba el trabajador por su trabajo, no pasa inadvertido que esta situación está prohibida expresamente por el artículo 79 del mismo ordenamiento.

Por otro lado, la prima vacacional que se calcula sobre la base de los días de vacaciones a disfrutar, sí es factor integrante del salario, además es un concepto instituido por la propia Ley Federal del Trabajo en el artículo 80 en los términos siguientes:

"ARTICULO 80.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones".

La prima vacacional es un ingreso extraordinario que se entrega a los trabajadores año con año, con el fin de que éstos puedan sufragar gastos que excedan a los ingresos normales y de esta manera aminorar los gastos que se realicen durante el disfrute de las vacaciones.

Es preciso destacar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales o Federales, Juzgados de Distrito, Tribunales Colegiados de Circuito y la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación inclusive, han respetado la institución de la Prima Vacacional como factor integrante del salario, situación que es de hacerse notar, pues en la mayoría de los casos al demandarse la integración del salario con diversas prestaciones, se ha visto que las autoridades no han establecido de manera definitiva los lineamientos a seguir para la resolución de estos conflictos y finalmente se han venido apartando del sentido y alcance de los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo. Resulta pertinente transcribir sobre este tópico la siguiente tesis:

"SALARIO. INTEGRACION DEL, EN RELACION A VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. De las percepciones enumeradas por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo como integrantes del salario no se incluye la relativa al pago de vacaciones, ya que las cantidades que se otorgan por ese concepto se refieren al propio salario que se entrega al trabajador por los días que deja de laborar para disfrutar de los días de descanso; sin embargo, la prima vacacional es un concepto que si complementa aquél, en razón de que es un ingreso porcentual extraordinario que se concede con motivo del trabajo y en relación a los salarios correspondientes a vacaciones." (19)

IV.6.3 PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La prima de antigüedad está regulada por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, pero también es mencionada por los artículos 54, en relación con la

terminación de las relaciones de trabajo por incapacidad física o inhabilidad manifiesta del trabajador que hagan imposible la continuación de la prestación del trabajo, y por el artículo 436 del mismo ordenamiento que impone su pago en ciertos casos de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, esto es, las previstas en el artículo 434, con excepción de la marcada en la fracción IV.

El importe de la prima de antigüedad es de 12 días de salario por cada año de servicios prestados, con el tope del doble del salario mínimo de la zona económica que corresponda al lugar de la prestación del trabajo, que se utiliza sólo cuando el trabajador perciba un salario diario que exceda a dicho tope.

Cabe destacar que la prima de antigüedad es una prestación que se paga con independencia de las prestaciones relativas a la indemnización y demás prestaciones extralegales que en su caso procedan al momento de la terminación de la relación de trabajo, pero su percepción no incrementa en modo alguno la percepción ordinaria del trabajador; es decir, la cantidad que proceda en favor del trabajador en concepto de prima de antigüedad no forma parte integrante del salario.

El pago de la prima de antigüedad se realiza al momento de la terminación de la relación laboral, es único y la fracción VI del artículo 162 en estudio indica que la prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o sus beneficiarios independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

IV.6.4 LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PAGO DE PRIMAS

En relación al pago de prima dominical y prima vacacional, es de manifestarse que son prestaciones nominadas y establecidas expresamente por la Ley

Federal del Trabajo, motivo por el cual, cuando un trabajador demande la integración proporcional de tales conceptos a su salario, deberá probar que recibió dichas prestaciones en el monto por él indicado, en el entendido de que tiene a su favor la presunción de ser ciertas sus afirmaciones salvo prueba en contrario.

Lo anterior es así porque la fracción XI del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación del patrón de conservar en su poder los recibos que amparen el pago tanto de la prima vacacional como de la dominical, aspecto que se ve corroborado en el mismo sentido por la fracción IV del artículo 804 de la Ley Laboral, so pena de tener por ciertos los extremos afirmados por el trabajador, según lo dispone más adelante el artículo 805 del mismo ordenamiento, de lo anterior se infiere que la carga de la prueba en relación a la prima vacacional y dominical finalmente corre a cargo del patrón.

"ARTICULO 784. La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

I.....

XI. Pagos de las primas dominical, vacacional y de antigüedad."

IV.7 COMISIONES

En el capítulo Tercero de este trabajo hemos establecido que el salario a comisión es aquel en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa, vendidos o colocados por el trabajador en el mercado. Ahora bien, lo que aquí interesa es definir a esta prestación como parte integrante del salario,

para lo cual tenemos que el artículo 286 de la Ley Federal del Trabajo indica que dicha modalidad de salario se constituye a base de *primas* sobre el valor de la mercancía que fuere vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas.

En este caso las primas que forman el salario a comisión sí son factor integrante del salario, pues incrementan el salario ordinario, al cual deberán sumarse la parte proporcional de las primas devengadas y demás prestaciones que sean integrantes del salario. Es necesario aclarar que en las relaciones de trabajo establecidas bajo la modalidad de salario a base de comisión, se conviene además de las comisiones un salario base, también llamado de seguridad o garantía, respecto del cual existe la carga de la prueba para que el patrón acredite su monto y su pago con los documentos idóneos.

IV.7.1 LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PAGO DE COMISIONES

Por lo que toca a las primas que constituyen el salario a comisión, debe decirse que el trabajador que perciba salario variable a base de comisión y reclame que dicho concepto se le integre proporcionalmente a su salario base o por cuota diaria, en primer término, deberá acreditar la existencia y monto de las primas, en el entendido de que no obstante que al respecto existen criterios que arrojan la carga de la prueba al trabajador, nosotros sostenemos que las afirmaciones de éste son ciertas mientras el patrón no demuestre lo contrario, pues en términos de la fracción XII del artículo 784, así como fracciones II y IV del artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, la carga de la prueba corre a cargo del patrón, quien está obligado a conservar y exhibir en juicio los recibos de nómina que acrediten el pago de las primas reclamadas. Basta apreciar el contenido de la fracción IV del artículo 804 de la Ley Laboral que indica:

"ARTICULO 804 - El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

I

IV Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, aguinaldos, así como de las primas a que se refiere esta Ley."

Debe observarse que tanto el trabajador sujeto al capítulo especial de la ley de la materia denominado "*De los Agentes de Comercio y otros semejantes*" como el trabajador sujeto a las reglas generales de la Ley Laboral, tienen a su favor la presunción legal de ser ciertos los hechos afirmados en su demanda salvo prueba en contrario, es decir, la carga de la prueba corre a cargo del patrón cuando exista controversia sobre el salario tabulado, el monto y pago de las primas.

En materia de comisiones, existen diversos criterios de los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo que indican que el trabajador que reclama el pago por concepto de comisiones debe precisar los datos pertinentes de las operaciones que realizó para que la Junta de Conciliación y Arbitraje esté en condiciones de condenar a la patronal, tales como descripción de las ventas realizadas, nombre de los clientes, fecha de ventas y demás datos que hagan posible su demostración, porque de lo contrario procede la excepción de obscuridad; asimismo corresponde al trabajador probar los términos en que fue pactado el pago de las comisiones. (20)

IV.8 PRESTACIONES EN ESPECIE

"ESPECIE. (Del lat. species) f. Conjunto de cosas semejantes entre sí por tener uno o varios caracteres comunes. EN ESPECIE. loc. adv. En frutos o géneros y no en dinero." (21)

De acuerdo con la anterior definición, podemos afirmar que el pago en especie es el número determinado de bienes o servicios estimables en dinero que satisfacen algunas necesidades del trabajador y su familia y se le entregan como contraprestación por sus servicios.

El pago en especie se estableció como sistema de remuneración a los trabajadores desde la época de la colonia, donde el patrón pagaba a sus trabajadores con productos de primera necesidad, tales como: maíz, frijol, y telas, entre otros, según se expuso en el capítulo primero de antecedentes de este trabajo, mismo que ahora nos hace comprender con claridad el origen y naturaleza de esta prestación en estudio.

El sistema de pago de prestaciones en especie funcionaba a través de la conocida tienda de raya, en donde se obligaba a los trabajadores a adquirir los artículos indispensables para su subsistencia. Es claro que este sistema reportaba grandes dividendos a los patrones, puesto que los artículos dados en pago nunca compensaban en manera alguna el trabajo realizado, debido a su mala calidad y cantidad o precio asignado, todo ello sin que los trabajadores pudieran protestar, ya que siempre estaban endeudados con la parte patronal.

Fue así como surgieron disposiciones a nivel Constitucional indicando en el inciso e, fracción XXVII, Apartado "A" del artículo 123 Constitucional lo siguiente: " ... *Serán condiciones malas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: Las que entrañen la obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.*"

Por otro lado, tenemos al respecto el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo que indica que "*El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en*

moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo con que se pretenda sustituir la moneda". Así entendido, pasamos a referirnos a la prestación en estudio como parte integrante del salario.

Un análisis detenido del artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo nos lleva a concluir que dicha norma nos puede auxiliar en determinado momento para resolver un caso concreto en el que se pretenda la integración de prestaciones en especie al salario, pues de dicha hipótesis normativa se colige que el trabajador además de recibir dinero en efectivo también puede recibir diversas prestaciones como artículos de consumo, pago de energía eléctrica y gas doméstico, entre otras, para lo cual, el legislador mandó que las prestaciones en especie debían ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcional al monto del salario que se pague en efectivo; de lo anterior se desprenden dos supuestos: a) Prestaciones apropiadas al uso personal del trabajador y su familia; b) Prestaciones razonablemente proporcionales al monto del salario que se pague en efectivo.

En relación al extremo planteado en el primer inciso, se nos indica que los bienes que sean entregados al trabajador deben ser apropiadas al uso particular del obrero y su familia. Sobre esta cuestión, acepto que se trata de un concepto que se presta a una interpretación muy amplia, pero para el suscrito, el concepto en estudio se reduce al hecho de que las prestaciones deben ser útiles para el que las recibe, es decir, se entiende que dependiendo de la naturaleza de las prestaciones éstas tienen que ir acorde a la edad, sexo y categoría del trabajador, o bien, atendiendo a la costumbre del lugar.

En relación al extremo planteado en el segundo inciso se establece que dichas prestaciones en especie deben ser razonablemente proporcionales al monto del

salario que se pague en efectivo. Al efecto, tenemos que la palabra proporcional se define de la siguiente manera.

"PROPORCIONAL. (Dellat. proportionalis), adj. Perteneciente a la proporción o que la incluye en sí. Dicese del nombre o adjetivo numeral que expresa cuántas veces una cantidad contiene en sí otra inferior, como doble, triple."
(22)

Del concepto en estudio se desprende que el valor del bien entregado tiene relación inmediata y directa con la cuota diaria, pero dicha relación que guarda la prestación en especie con el salario en efectivo no es tajante, esto es, que no es obstáculo que el bien entregado tenga un valor intrínseco mayor o menor que la cantidad recibida en efectivo, ello debe entenderse así puesto que se utiliza la palabra "razonablemente" lo que permite cierta flexibilidad en el valor de las mercancías entregadas. Para corroborar que las diversas prestaciones en especie que se entregan al trabajador forman parte integrante del salario, me permito transcribir la siguiente tesis:

"SALARIO INTEGRACION DEL. (ARTICULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO). De conformidad con lo establecido por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, de tal suerte que el salario debe integrarse con los bonos de despensa, subsidios de energía eléctrica y gas doméstico, aún cuando no exista convenio expreso al respecto." (23)

No omito manifestar que el vínculo que existe entre el artículo 102 de la Ley Laboral y las prestaciones en especie es sólo para el efecto de que cuando éstas lleguen a reclamarse como parte integrante del salario justifiquen su naturaleza, puesto que tienen que estimarse en dinero, o cuantificarse, además podría afirmarse que deben ir acorde a los bienes y servicios que produce o distribuye la empresa que las otorga, así las

cosas, el artículo invocado limita el valor de los artículos que se pretendan cuantificar como parte integrante del salario, lo anterior sin que sea una regla general pero sí una base para resolver con la propia ley alguna controversia de este tipo.

IV.8.1 VALES O BONOS DE DESPENSA.

Hablando de prestaciones en especie, en la actualidad es muy frecuente que los patrones otorguen como beneficio a sus trabajadores, gratuitamente, vales o boletos que amparan determinada suma de dinero, como complemento al salario, con la salvedad de que dichos vales única y exclusivamente pueden hacerse efectivos o canjearse por artículos de consumo en determinados centros comerciales o bien pueden ser utilizados como instrumento de pago en diversos lugares donde se vende comida.

En realidad ese tipo de documentos cumplen con la función del papel moneda y tiene circulación y aceptación casi de manera general, además, este sistema de pago de alguna manera es complemento del salario y se obliga indirectamente con él a adquirir productos, constituye ineludiblemente una tentación para efectuarlo, carece de la flexibilidad del dinero, y no es susceptible de acopio ni de la colocación que para el ahorro brinda en dinero.

Cabe aclarar que este sistema de vales no rebasa la prohibición establecida por el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo arriba transcrito, porque esa prohibición se refiere precisamente al salario tabulado o por cuota diaria, caso en el cual si existe obligación de pagarlo en efectivo y con la cantidad mínima que fije la *Comisión Nacional de Salarios Mínimos*, pero lo que exceda al mínimo pactado en efectivo puede quedar sujeto a este sistema sin ser ilegal. Es claro que la cantidad entregada a los trabajadores y que se encuentra representada por vales o contraseñas, constituye una

prestación en especie y así incrementa el salario diario del trabajador, en consecuencia debe tenersele como parte del salario. Resulta de aplicación a este caso la siguiente tesis:

"SALARIO. SU INTEGRACION. De conformidad con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, la cantidad que recibe el trabajador en vales de despensa, si forma parte de su salario, porque constituye una prestación en especie, por tal motivo debe considerarse para el pago de la indemnización constitucional." (24)

IV.8.2 GAS DOMESTICO, ENERGIA ELECTRICA Y BONOS DE COOPERATIVA.

Por otro lado, en relación a las prestaciones en especie, también tenemos al gas doméstico, energía eléctrica y bonos de cooperativa que se entregan al trabajador a cambio de su trabajo y respecto de las cuales se ha llegado a la conclusión de que sí forman parte integrante del salario. Respecto de las prestaciones en especie a que hacemos mención debe precisarse que desde luego pueden ser materia de convenio entre las partes para excluirlas como factor integrante del salario en tratándose de prestaciones supraleales, como la jubilación, aclarando que dicha exclusión también puede operar y ser eficaz en cuanto al cálculo de indemnizaciones legales aumentadas en su número de días mediante un convenio o contrato colectivo de trabajo.

Ahora bien, las prestaciones a que me refiero líneas arriba no pueden ser objeto de convenio entre patrón y trabajador para excluirlas como factor integrante del salario en los casos en los que procede el pago de las indemnizaciones previstas de manera expresa en la Ley Federal del Trabajo, porque de lo contrario opera plenamente la protección establecida en favor del trabajador, concretamente lo dispuesto por el artículo 33 de la misma ley, indicando en lo conducente que: *"Es nula la renuncia*

que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualesquiera que sea la forma o denominación que se les dé...". Es claro que ni los documentos ni las manifestaciones de las partes son aptas para desvirtuar la naturaleza de una prestación como factor integrante del salario, pues recordemos que los artículos 1º y 5º de la Ley Federal del Trabajo establecen lo siguiente:

"Art. 1. La presente ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado "A", de la Constitución".

"Art. 5. Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirán efecto legal ni impedirán el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

L.....

XIV Renuncia por parte del trabajador de cualesquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.

En todos los casos se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas."

Así las cosas, resulta evidente la nulidad de renuncia de derechos que pudiere efectuar el trabajador en favor del patrón excluyendo como factor integrante del salario cierta prestación que recibía a cambio de su trabajo.

Todo lo anterior es congruente con lo establecido por el artículo 8 del Código Civil para el Distrito Federal en Materia del Fuero Común y para toda la República en Materia del Fuero Federal que indica: *"Los actos ejecutados contra el tenor de las leyes prohibitivas o el interés público serán nulos, excepto en los casos en que la ley ordene lo contrario"*. Resulta aplicable a este punto particular la siguiente tesis:

"SALARIO, SUBSIDIOS DE ENERGIA ELECTRICA, GAS DOMESTICO Y BONOS DE COOPERATIVA, FORMAN PARTE DEL. (ART. 143 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO). Los subsidios de energía eléctrica, gas doméstico y bonos de cooperativa forman parte integrante del salario del trabajador, sin que sea óbice, lo dispuesto por el artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto que las cantidades entregadas con fines sociales y para despensa no forman parte del salario, toda vez que tal forma para determinarlo es única y exclusivamente para efecto de las aportaciones del patrón al Fondo Nacional de la Vivienda." (25)

IV.8.3 LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PAGO DE PRESTACIONES EN ESPECIE

Para los efectos de la carga de prueba dentro del procedimiento laboral, en relación a la reclamación de prestaciones en especie cuya integración se demande al salario, debe tomarse en cuenta que se trata de una prestación que se compone de bienes o productos que son estimables en dinero, adecuados al uso del trabajador y de su familia y que su valor es directamente proporcional y razonable en relación al salario que se recibe en efectivo, por tanto el trabajador deberá acreditar la existencia de la prestación y su recibo a cambio del trabajo, desde luego deberá señalar en su demanda con toda precisión la cantidad a que asciende la prestación en especie y dividirla para sacar la parte proporcional de la misma que deberá sumarse al salario ordinario o por cuota diaria.

La mayoría de los Contratos Colectivos de Trabajo de las empresas económicamente fuertes, tanto del sector privado como del sector público, consignan un valor específico para cada una de las prestaciones en especie otorgadas en beneficio del trabajador, caso contrario deberá acreditarse la existencia de la prestación que en todo caso podrá ser controvertida en el valor señalado y finalmente éste quedará definido a las resultas de juicios de peritos.

"SALARIO. SUBSIDIOS DE ENERGIA ELECTRICA, GAS DOMESTICO Y BONOS DE COOPERATIVA, FORMAN PARTE DEL. La documental no es la prueba idónea para acreditar si los subsidios de energía eléctrica, gas doméstico y bonos de cooperativa integran el salario, ya que el problema a resolver es de derecho y por tanto no está sujeto a prueba. Las manifestaciones de las partes no son aptas para cambiar la naturaleza de una prestación. Para resolver si un determinado beneficio forma parte integrante del salario del trabajador, hay que acudir a la ley. Precisamente el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establece los conceptos que integran el salario del trabajador por lo que si no hay duda que las cantidades que por concepto de ayuda en el pago de energía eléctrica, gas doméstico y bonos de cooperativa constituyen prestaciones que se otorgaban al trabajador por su trabajo, es correcta la determinación de la Junta de considerar que esos conceptos debieron integrarse al salario del trabajador al momento de su liquidación." (26)

IV.9 "Y CUALQUIERA OTRA CANTIDAD O PRESTACION QUE SE ENTREGUE AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO"

Hemos llegado a la parte final del estudio del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, en estudio, que concluye con la frase siguiente: "... y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo". De esta frase se aprecia, en primer lugar, que el legislador consideró integrantes del salario tanto a las prestaciones expresamente mencionadas en el referido artículo 84, o bien nominadas, como las prestaciones sin nombre específico, o bien innominadas, pues estamos en presencia de una norma jurídica de carácter enunciativo y no limitativo.

La parte final del artículo 84 en comento, ha dado lugar a un sinnúmero de controversias en materia de integración del salario, ya sea porque con base en ella se ha llegado a la conclusión de que es integrante del salario cualquier prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, sin excepción alguna, rebasando el alcance de la norma jurídica, sean prestaciones reguladas por la ley o por los contratos de trabajo o bien, porque con base en el aludido artículo 84, se ha concluido que su alcance no es aplicable en materia de prestaciones nacidas de la contratación individual o colectiva, que

son superiores en su monto a las prestaciones reguladas en un mínimo por la Ley Federal de Trabajo, siendo que en realidad la frase "*y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo*", tiene aplicación tanto en prestaciones reguladas por la Ley Federal del Trabajo como en las contempladas en contratos de trabajo que superan los mínimos establecidos por la ley de la materia, claro está, con las excepciones que más adelante haremos notar como parte de las conclusiones a que hemos arribado en este estudio.

A continuación, pasamos a referirnos de manera específica a las prestaciones que no están mencionadas o reguladas de manera expresa (innominadas), es decir, con nombre específico (nominadas), en la parte final del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo. Se trata de prestaciones que han nacido de la costumbre o de la contratación individual o colectiva, con determinación unilateral del patrón o simplemente como una necesidad del trabajo contratado.

IV.9.1 PREMIOS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA.

Los premios de puntualidad y asistencia nacieron de la costumbre y en la actualidad se pactan de manera específica por las cláusulas de los contratos individuales o colectivos de trabajo, además, su otorgamiento se regula y repercute en diversos ordenamientos, quedando comprendidas en la parte final del artículo 84 en estudio, constituyendo así parte integrante del salario, pues incrementan el salario ordinario o tabulado del trabajador que las percibe.

En realidad la entrega de cantidades por concepto de premios de puntualidad y asistencia no desvirtúan la naturaleza de la percepción como factor que incrementa el salario, en todo caso se observa que el origen de la prestación es la

contraprestación por el trabajo contratado, pues todo trabajador desde que inicia la relación laboral está obligado a asistir a sus labores y hacerlo con toda puntualidad, por tanto es ilógico que pueda considerarse que tales prestaciones tienen su fuente en una causa diversa al trabajo contratado, de no atenderse este razonamiento, estaríamos frente al absurdo ya cometido en nuestra administración pública de premiar a las autoridades por ser buenos elementos y haber demostrado honradez en el desempeño de sus funciones, cuando que conforme a Derecho están obligados a observar la rectitud que supuestamente se premia, con todo esto quiero decir que al trabajador que se le entregan cantidades por premios de asistencia y puntualidad realmente está recibiendo una compensación o gratificación por el servicio prestado que constituye el objeto de la relación de trabajo.

Es innegable que los premios de puntualidad y asistencia tienen por finalidad incentivar a los trabajadores con el objeto de que no falten o lleguen tarde a sus labores, sin embargo, dicho objetivo no cambia la naturaleza de las cantidades entregadas por tal concepto y que deben tenerse como formando parte del salario, pues toda cantidad que reciba el trabajador por su trabajo, como lo son los premios de puntualidad y asistencia, incrementan la percepción ordinaria del trabajador y quedan comprendidos en la parte final del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo; aún las gratificaciones, por disposición expresa del artículo 84 de la Ley Laboral, son consideradas parte integrante del salario y también incentivan la labor de los trabajadores que las reciben.

A mayor abundamiento, las cantidades entregadas al trabajador por concepto de premios de puntualidad y asistencia sí deben tenerse como formando parte del salario de los trabajadores que las perciben, puesto que en realidad se les está entregando una cantidad extra por el trabajo contratado desde el inicio de la relación laboral, pues basta observar el capítulo II, del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo

denominado "*Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y Patrones*", concretamente la fracción IV del artículo 134, donde se observa como obligación del trabajador: "*Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes;*", luego entonces, si bien es cierto que la cantidad entregada a los trabajadores por premio de puntualidad y asistencia constituye un incentivo, también lo es que se les está entregando una cantidad de dinero por el trabajo contratado, en todo caso, el patrón tiene expedito su derecho, con fundamento en las fracciones X y XVI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, para rescindir el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, con apoyo en que el trabajador falte más de tres días durante el mes, o bien, porque reiteradamente se incumpla con la ejecución del trabajo contratado, llegando tarde a sus labores, ocasionando con ello perjuicios al patrón, pues no se está ejecutando el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, ni en la forma, tiempo y lugar convenientes. En mérito de lo expuesto sostenemos que los premios de puntualidad constituyen una gratificación y se otorgan a los trabajadores por el trabajo contratado.

También debe tomarse en cuenta que la contratación individual y colectiva en el caso del patrón, siempre pugna por no ceder en aumentos directos al salario, dando a cambio este tipo de prestaciones premios de puntualidad, cuando realmente en no muy pocas ocasiones se disfraza con este tipo de prestaciones parte de los aumentos directos que debieron darse al salario por cuota diaria, o bien, estas prestaciones siempre son materia de negociación entre representantes del patrón y líderes sindicales, supuestos que se presentan año con año en las revisiones salarial e integral de los contratos colectivos de trabajo que rigen las relaciones de trabajo en las empresas, según lo disponen los artículos 399 y 399 bis de la Ley Federal del Trabajo; por tanto, es justo que las cantidades que se entreguen al trabajador en concepto de premios de

asistencia y puntualidad se integren proporcionalmente al salario de los trabajadores que la reciben en razón de las circunstancias anotadas.

IV.9.2 REPARTO DE UTILIDADES.

La cantidad entregada a los trabajadores por concepto de reparto de utilidades, se encuentra expresamente excluida como factor integrante del salario para efectos de indemnizaciones, según lo dispone el artículo 129 de la Ley Federal del Trabajo, que es del tenor siguiente:

"ARTICULO 129. La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores"

Un aspecto que debe tomarse en cuenta para el caso de las prestaciones que por ley y por la jurisprudencia han quedado excluidas como factores integrantes del salario, consiste en determinar si la prestación se entrega en los términos precisados por la propia ley y la jurisprudencia, es decir, observar que su otorgamiento sea precisamente en los términos del marco legal aplicable, de lo contrario podemos estar en presencia de cantidades que sí incrementan la percepción del trabajador y por ende integran el salario base para el pago de indemnizaciones; trataré de clarificar esta situación.

A guisa de ejemplo, podemos encontrar que un patrón no obtuvo utilidades durante cierto ejercicio fiscal, circunstancia que inclusive se encuentra corroborada con las declaraciones pertinentes ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin embargo, el patrón decide o acostumbra entregar a sus trabajadores anualmente una cantidad de dinero, indicándoles que lo hace en concepto de reparto de utilidades; es donde se presenta la interrogante de si la referida cantidad debe tenerse

como formando parte del salario o no, a lo que me permito responder que en ese supuesto sí debe considerarse como factor integrante del salario, porque las cantidades entregadas en este caso, legalmente no son utilidades, ni fueron sujetas al procedimiento administrativo establecido para tal efecto, es por ello que dichas cantidades deben tenerse como gratificación sin hacer excepción alguna, de lo contrario se permitiría que las manifestaciones de las partes fueran aptas para cambiar la naturaleza de una prestación, donde bastaría que a cualquier cantidad entregada al trabajador en atención a servicios prestados se consignara que se hace por concepto de "reparto de utilidades", para que se desvirtuara su carácter real.

Continuando con este ejemplo, también se puede presentar el caso de un patrón que sí obtenga utilidades y las reparta conforme al marco legal aplicable, pero tenemos que además de entregar la cantidad que les corresponde a cada uno de sus trabajadores, también les entrega una cantidad adicional haciendo mención de que se trata del mismo concepto de utilidades; en otras palabras, aduce que debido a su generosidad entrega una cantidad mayor por tal concepto, en tal supuesto también considero que la suma adicional debe considerarse como gratificación y tenerla como formando parte del salario, con apoyo en los argumentos expresados en el párrafo inmediato anterior, porque no puede permitirse que una simple expresión unilateral del patrón desnaturalice la esencia de la cantidad entregada en atención a servicios prestados y respecto de las cuales el patrón no está obligado a pagar, lo que en última instancia sabemos que constituye una liberalidad y por ende una gratificación de las contempladas expresamente por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

En este tipo de prestaciones debe tenerse presente que, llámesele como se le llame a la cantidad entregada, ello no es suficiente para aceptar la denominación que se les dá de manera dogmática y como una verdad absoluta,

excluyéndolas sin indagación alguna como factor integrante del salario, en todo caso pugnamos en que debe analizarse el origen de tales cantidades y saber si en verdad se ajustan al concepto que se les dá y al marco legal que las regula, admitiendo desde luego prueba en contrario cuando su naturaleza se encuentra controvertida.

IV.9.3 VIATICOS Y GASTOS DE REPRESENTACION

Los viáticos y gastos de representación no forman parte del salario, puesto que no constituyen una retribución por los servicios prestados sino una erogación derivada del propio servicio, de tal manera que el trabajador solamente puede exigir su pago mediante la demostración de que ha efectuado las erogaciones respectivas, pero no tiene acción ni derecho alguno a reclamar su integración al salario, habida cuenta que tales cantidades se equiparan a un instrumento de trabajo, que según hemos visto están excluidos como integrantes del salario, pues no se dan a cambio del trabajo (contraprestación), sino para el mejor desempeño de éste.

Aún cuando el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establece que para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tener en cuenta tanto los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad entregada al trabajador por su trabajo, en realidad los viáticos, si bien son pagados a los trabajadores sólo en cuanto los mismos presten servicios al patrón, obedecen esencialmente a diversa causa, como es la relativa al lugar en donde el servicio se preste y, a semejanza de los gastos de representación de que disfrutaban algunos altos empleados de compañías, no pueden ser, por causa, tenidos como salarios, según lo ha estimado la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Transcribiendo al respecto la siguiente tesis:

"SALARIO. LOS VIATICOS NO FORMAN PARTE DEL. Con debida aplicación de la Tesis Jurisprudencial, publicada en el informe de la H. Suprema Corte de Justicia, del año de 1981, número 181, fojas 140, bajo el rubro: *SALARIO. LOS VIATICOS NO FORMAN PARTE DEL*, es de establecerse que los viáticos, o sea, el pago de hospedaje y alimentación le son entregados al trabajador para compensar los gastos extraordinarios que tiene que hacer por permanecer fuera del lugar de su residencia o domicilio habitual, laborando para el patrón, no pudiendo ser considerados por ende como una contraprestación del servicio desempeñado, consecuentemente, la aplicación de la Tesis *SALARIO. INTEGRACIÓN DEL, PARA EL PAGO DE INDEMNIZACIONES*, Amparo Directo 1507/76, Angel Parra Carrillo, 21 de junio de 1976, Cuarta Sala, Séptima Época, Volumen 90, Quinta Parte, Pág. 27, no tiene ninguna relación con el presente caso." (27)

Una correcta interpretación del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo nos lleva a concluir que se tiene por principio fundamental para considerar a una prestación integrante del salario, el hecho de que ésta se entregue a cambio del trabajo, debiendo entenderse esto como una contraprestación por los servicios prestados, situación que no acontece con los llamados viáticos, que son las cantidades de dinero que los patrones entregan a sus trabajadores no para que ingresen a su patrimonio y lo incrementen, sino para que se pueda desarrollar el trabajo contratado, por ejemplo, para sufragar el transporte, comida, hospedaje y gastos varios que indefectiblemente tienen que efectuarse debido a que el trabajador se ve en la necesidad de trasladarse a otras poblaciones fuera del centro del trabajo y también en razón de un cambio constante de residencia. Por lo que resulta aplicable la siguiente tesis:

"SALARIO. LOS VIATICOS NO FORMAN PARTE DEL. Es cierto que la Ley Federal del Trabajo dispone que dentro del salario quedan comprendidos no sólo los pagos hechos por cuota diaria, sino también las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su trabajo, incluyendo además todas las ventajas económicas establecidas en el contrato a su favor; pero para que una prestación pueda considerarse parte integrante del salario, es preciso que se entregue a cambio de su trabajo, lo que no ocurre con los llamados viáticos que son las cantidades dadas a un trabajador para sus gastos de transporte, hospedaje y alimentación, en los casos en que tiene que desempeñar sus labores fuera del domicilio o residencia habitual, pues tales sumas son entregadas no como una contraprestación del servicio desempeñado, sino para resarcirlo de los gastos extraordinarios que tiene que hacer por verse en la necesidad de permanecer fuera del lugar de su residencia." (28)

En el caso de la entrega a los trabajadores de cantidades por concepto de viáticos, debemos seguir los mismos lineamientos establecidos en el análisis del concepto de reparto de utilidades, toda vez que en las relaciones de trabajo resulta que algunos patrones entregan diversas cantidades por concepto de viáticos, incluso recaban recibo de tales cantidades asentando que es por tal concepto, sin embargo, se da el caso de que tales trabajadores no desempeñan labores fuera de su centro de trabajo ni gastan en transporte, hospedaje o comida, siendo que en realidad reciben dichas cantidades como complemento del salario, e incluso tales cantidades son grabadas con el impuesto sobre productos de trabajo, lo que evidencia su naturaleza como prestación a cambio del trabajo y por ende como factor integrante del salario, según se aprecia en la siguiente tesis:

“VIATICOS. CUANDO INTEGRAN EL SALARIO. Por lo general, el ingreso que por viáticos recibe el trabajador, no forma parte integrante del salario; sin embargo, si esos “gastos complementarios” son grabados por el impuesto sobre productos de trabajo, pierden la naturaleza apuntada, y se convierte en una retribución al trabajo.” (29)

Con el texto de la tesis arriba transcrita, se evidencia que en materia de integración salarial, concretamente con los conceptos que por ley y jurisprudencia son excluidos como elementos integrantes del salario, se cometen fraudes en perjuicio de los trabajadores, en razón de que con la simple denominación que se atribuye a las cantidades entregadas a cambio del trabajo, se pretende que dicha manifestación sea apta para cambiar su verdadero origen y naturaleza.

Hablando de las cantidades entregadas por concepto de viáticos, sucede que al inicio de la relación laboral se hace constar que el contrato de trabajo se celebra en un domicilio diverso y se pacta que el trabajador preste sus servicios a una gran distancia y fuera de la entidad donde se sitúa tal domicilio, asignándosele una cantidad fija por viáticos, cuando en realidad el trabajador ni tiene el domicilio señalado

en el contrato ni nunca ha prestado servicios fuera de la entidad donde se ubica su domicilio real, por tanto, estamos ante un fraude a la ley que desde luego no debe causar perjuicio al trabajador y es claro que la cantidad que recibía el trabajador por concepto de viáticos pierde la naturaleza del nombre que se le atribuye y pasa a formar parte del salario, es por ello que reiteramos que la denominación que se dé a una prestación no es apta para cambiar su naturaleza ni para excluirla como percepción que incremente el salario, ya que debe estudiarse si la cantidad entregada efectivamente se hizo por el concepto o denominación que se le da, analizando en todo caso si corresponde a la naturaleza alegada, siempre y cuando dicho concepto sea controvertido por el trabajador, admitiendo desde luego prueba en contrario.

IV.9.4 IMPUESTOS

En el capítulo segundo de este trabajo hemos visto los supuestos de las personas que obtienen ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, la consecuencia de que el patrón les retenga el impuesto respectivo en cada ocasión del pago ordinario y también para el evento del pago de indemnizaciones y liquidaciones.

Quedó establecido en capítulos anteriores que por disposición legal es obligación del patrón retener el impuesto respectivo y enterarlo a las autoridades hacendarias, sin embargo, tenemos que analizar el evento y las consecuencias jurídicas que se generan cuando el patrón no retiene el impuesto sobre productos del trabajo y eroga tales impuestos de su propio peculio, entregándolos en favor del trabajador a las autoridades correspondientes, es decir, en cada ocasión absorbe el impuesto causado por las percepciones y libera al trabajador de esa carga fiscal.

Las controversias que se han presentado ante las autoridades en materia de trabajo, sobre los conceptos integrantes del salario, son de todo tipo, incluso el pago de impuestos por el patrón hecho en favor de sus trabajadores, ante las autoridades hacendarias, dió lugar a que los trabajadores las reclamaran como parte de su salario para efectos de indemnización, derivándose resoluciones que en su oportunidad establecieron que tales cantidades sí formaban parte integrante del salario base del cálculo de sus indemnizaciones, sin embargo, posteriormente se emitieron otras resoluciones en contrario, denunciándose por ende una contradicción de tesis que originó la formación de una jurisprudencia, según analizaremos más adelante.

Este tema de los impuestos originó que diversos Tribunales Colegiados de Circuito emitieran tesis que determinaban que el impuesto pagado por el patrón en favor de sus trabajadores formaba parte integrante del salario del trabajador, considerando que si el patrón se comprometió a pagarlos debe entenderse que tal carga fiscal incrementa el salario en términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo. Sobre este tópico debemos transcribir la siguiente tesis emitida por *el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito* y que hace alusión a los hechos aquí afirmados, siendo del tenor siguiente:

"IMPUESTO SOBRE PRODUCTOS DEL TRABAJO. PAGO POR EL PATRON DEL, FORMA PARTE DEL SALARIO. El impuesto sobre la renta, denominado también impuesto sobre el producto del trabajo, forma parte integrante del salario del empleado, en tanto que si el patrón se compromete a pagarlo, tal aportación fiscal incrementa la percepción entregada al trabajador a cambio de sus servicios, en términos del artículo 84 de la Ley Laboral, y para todos los efectos legales." (30)

Así las cosas, la diversidad de controversias sometidas a consideración de los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo dejó como resultado criterios opuestos al adoptado por *el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito*, ya que el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo de Primer

Circuito analizó el planteamiento del problema y resolvió que el pago de los impuestos por el patrón no incrementaba la base salarial, porque de lo contrario ésta necesariamente se vería incrementada una y otra vez, entrando en un círculo vicioso, sin poder definirse en momento alguno. Para tal efecto me permito transcribir a la letra la Tesis mencionada:

"SALARIO. NO LO INCREMENTA EL IMPUESTO SOBRE PRODUCTOS DEL TRABAJO. El impuesto sobre productos de trabajo, cuya carga fiscal corresponde originalmente a los trabajadores y que ha sido asumida por la empresa, forma parte del salario como base salarial, pero no lo incrementa, toda vez que la base salarial no sufre ninguna alteración, pues con independencia de que el patrón pague el impuesto que en rigor es obligación del trabajador no altera el salario que sin deducciones le corresponde, por lo que si bien aparentemente se trata de un ingreso extra que recibe, en realidad no puede hablarse de que exista el mismo, puesto que si al ingreso bruto del trabajador se le sumara la cantidad que por compensación de impuestos recibe, implicaría necesariamente que la cantidad original correspondiente al impuesto también se vería incrementada y por ende, la compensación otorgada ya no sería equivalente y de aumentarse ésta nuevamente, volvería a incrementar el impuesto y así sucesivamente, siendo esta la razón de por qué la compensación de mérito no puede incrementar el salario para efectos de la liquidación de los trabajadores y en todo caso, cabe agregar, que de cualquier manera el patrón al cubrir dicha liquidación, no deja de cumplir con la obligación contraída, porque deberá erogar, por cuenta de quien recibe, la cantidad que por impuesto genere la liquidación respectiva."

(31)

Ahora bien, el planteamiento del problema de integración salarial por concepto de impuestos hecho ante las autoridades laborales, originó la emisión de diversas resoluciones, unas en favor de que el impuesto integrara el salario y otras en contra de ello, motivo por el cual en su oportunidad se denunció la **CONTRADICCIÓN DE TESIS SUSTENTADA ENTRE EL QUINTO Y SEXTO TRIBUNALES COLEGIADOS EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO**, arriba ya transcritas, y para ello surtió el supuesto previsto por el artículo 197-A de la Ley de Amparo, donde tocó a la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolver cual de las Tesis debía prevalecer, emitiéndose con fecha 12 de abril de 1993, derivada de la contradicción de Tesis, la siguiente jurisprudencia:

“IMPUESTO SOBRE PRODUCTOS DEL TRABAJO, PAGO POR PARTE DEL , NO FORMA PARTE DEL SALARIO. La actual integración de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se aparta de la tesis no jurisprudencial visible en las páginas 1560 y 1561 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación publicado en 1988, segunda parte, acerca de si el patrón se compromete a pagar los impuestos sobre productos del trabajo, tal aportación fiscal forma parte del salario del trabajador; la Sala estimaba que tal cantidad incrementaba efectivamente la percepción salarial en los términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, y lo integraba para todos los efectos legales y contractuales. La revisión del problema, sin embargo, lleva a la conclusión de que no hay incremento salarial, en primer lugar, porque cuando el patrón se obliga a pagar por su cuenta el impuesto causado por el trabajador, deja intocado el salario en este aspecto, siendo relevante señalar que la entrega al trabajador de esa parte no retenida es parte del salario y no una cantidad adicional, esto es, aunque el trabajador reciba más, ello es por efecto de la no retención, pero su salario sigue siendo el mismo; en segundo lugar, se observa que la cantidad que el patrón toma de su peculio, equivalente al monto del impuesto causado, no lo entrega a éste sino a las autoridades hacendarias. Por lo tanto, no cabe aceptar que dicha obligación patronal aumente el salario pactado en los términos del artículo 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, lo cual se confirma por la circunstancia de que la hipótesis de admitir el incremento salarial conduciría a confusiones insolubles, pues tal consideración llevaría al aumento automático de la base tributaria, desencadenándose así un círculo vicioso que produciría indeterminación e inseguridad.” (32)

Nosotros convenimos en que el pago de los impuestos causados por determinadas percepciones, hecho por el patrón en favor de sus trabajadores no incrementa la base salarial, porque la cantidad respectiva no se le entrega al trabajador sino que en todo caso se entrega a las autoridades competentes, así entendido, el salario tabulado no sufre descuento y por ende se ve intocado y no sufre ninguna modificación ni incremento alguno; lo único que si consideramos procedente es que al momento de formular la liquidación del trabajador que se encuentre en tales supuestos, corresponde al patrón pagar los impuestos respectivos, pues se desprende que se obligó a pagarlos en toda ocasión a las autoridades hacendarias y debe hacerlo hasta el último acto en que concluye la relación del trabajo, pues se trata de un supuesto diverso a la pretensión de integrarlos al salario.

IV.9.5 PROPINAS

Debe apuntarse que las cantidades que por concepto de propina perciben los trabajadores que presten sus servicios en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos, si forman parte del salario, en virtud de que así lo estableció el legislador en el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, disposición que se relaciona con el artículo 347 del mismo ordenamiento, conforme al cual, si no se determina en calidad de propina un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores, transcribiendo para tal efecto el texto del artículo 346 de la ley de la materia:

"Art. 346. Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347.

Las patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas."

En materia de propinas, la Ley Federal del Trabajo protege exclusivamente a determinados trabajadores, excluyendo injustamente a otros que también reciben propina en el desempeño de sus labores y no pertenecen a los establecimientos señalados expresamente por el artículo 344, que indica: *"Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores de hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos"*.

Existen trabajadores que prestan sus servicios en gasolineras, lavados de autos, estacionamientos, supermercados, etc., que reciben invariablemente propinas de las personas que reciben el servicio, además, la mayoría de estos trabajadores no tienen un salario base y sólo trabajan en atención a las propinas que pueden recibir, no

obstante ello, por disposición legal se limita el número de establecimientos en los artículos 346 y 347 de la Ley Federal del Trabajo, que regulan la obligatoriedad de las cantidades por concepto de propina como parte integrante del salario. Nuestro punto de vista es que la cantidad por concepto de propina sí integra el salario y debe extenderse a todos aquellos trabajadores que la reciban, sin limitarse el número de establecimientos o giros comerciales, debiendo en todo caso quedar sujeta dicha circunstancia a cargas probatorias en el juicio laboral que al respecto se intente, respetando la letra del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

“Art. 347.- Si no se determina en calidad de propina un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios.”

Del texto del artículo arriba transcrito se aprecia que el porcentaje o aumento al salario de que se habla, debe estipularse al formularse el contrato colectivo de trabajo, pero es claro que si las partes fueron omisas en pactar dicha condición establecida por la ley, tal omisión sólo puede ser imputable al patrón, ya que la ley y la jurisprudencia siempre han reconocido que es el patrón quien cuenta con los mejores medios probatorios en caso de suscitarse controversia al respecto, de tal manera que no puede considerarse que al redactarse el citado contrato colectivo de trabajo se hizo por ignorancia de la ley, circunstancia que a nadie beneficia ni exime de su cumplimiento, máxime que la propina es una donación liberal del cliente por un servicio que el trabajador le presta a éste, pero que debe considerarse que lo realiza por cuenta del patrón, según se ha sostenido por los Tribunales Colegiados de Circuito, de tal modo que esa omisión dolosa no debe perjudicar a los trabajadores en sus derechos derivados de las normas del trabajo y de los servicios prestados, por ser el patrón el único responsable de la falta de esa formalidad que exige la ley, pues la propina en muchas ocasiones se entrega

directamente al trabajador por parte del cliente y en efectivo, lo que no permite que quede prueba de la donación efectuada, dejando con ello al trabajador en verdadero estado de indefensión; por lo que resulta aplicable la siguiente tesis:

“PROPINAS. SON PARTE DEL SALARIO CUANDO EL TRABAJO SE DESEMPEÑA EN HOTELES, RESTAURANTES, Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS. De la recta interpretación de los artículos 344 y 346 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte meridianamente que las propinas son parte del salario de todos los trabajadores que prestan sus servicios en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos, de suerte que sino obstante estas disposiciones legales la Junta exonera al patrón del pago de ellas a todo aquel que no sea mesero, vulnera garantías individuales.” (33)

En efecto, es correcto que las cantidades entregadas a los trabajadores por concepto de propina y que prestan sus servicios en restaurantes y otros establecimientos análogos se tengan como formando parte del salario, pues se trata de cantidades que recibe el trabajador a cambio de su trabajo y si bien es cierto que en principio esas cantidades al igual que toda prestación deben provenir del patrón no menos cierto es que los salarios tabulados para esos trabajadores en realidad son insuficientes y más adelante justifico esta apreciación.

Es innegable que al tratar el tema de la propina, jurídicamente se rompen los principios establecidos en materia de obligaciones y estamos frente a una situación que rompe con los cánones aceptados para una relación de trabajo, sea doctrinal, legal o jurisprudencial, en virtud de la relación triangular que se presenta en el vínculo laboral, ocasionada por la intervención de un tercero ajeno a la relación (cliente), no obstante lo anterior, considero que existen elementos suficientes para justificar el hecho de que la propina sea factor integrante del salario toda vez que las relaciones de trabajo, sin lugar a dudas, se inician tomando en consideración el monto de la propina que los trabajadores pueden obtener, muchas veces sin que estos últimos den importancia al

salario base, es decir, sucede que lo primero que consideran estos trabajadores es la ubicación e importancia de la fuente de trabajo, la costumbre, el tipo de clientes y otras cuestiones análogas relacionadas directamente con el monto de la propina que pueden obtener.

A mayor abundamiento, en muchos establecimientos de los mencionados por el artículo 344 de la Ley Laboral, el patrón paga salarios tabulados insuficientes en relación a las ganancias que obtiene, apreciándose que las cantidades recibidas por los trabajadores en concepto de propina siempre son materia de negociación en estas fuentes de trabajo y se toman como pretexto para lograr la conformidad del trabajador con los salarios tabulados a todas luces ínfimos, en otras palabras, el patrón se apoya para pagar salarios bajos argumentando que además del salario por cuota diaria se obtendrán jugosas propinas. Debe tomarse en cuenta que la propina otorgada a los trabajadores se hace en atención al esmero y cortesía que han tenido con el cliente, observándose que esta clase de trabajadores ponen de su parte un "esfuerzo adicional" para quedar bien con la persona que recibe el servicio, redundando todo esto en beneficio, crecimiento y subsistencia de la fuente de trabajo, desde luego con mayores ganancias para el patrón, haciendo notar que la propina en muchas ocasiones no se formaliza en los términos previstos por la ley de la materia, sin embargo, invariablemente y de hecho se establece como una condición de trabajo, por tanto, debe integrarse al salario base aunque no la pague directamente el patrón y la falta de cumplimiento al artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo solamente es imputable al patrón, quien de lo contrario se vería beneficiado con dicha omisión, haciendo del artículo 346 del mismo ordenamiento letra muerta.

Otro elemento más, consiste en observar que existen establecimientos de los enumerados en el artículo 344 de la ley de la materia, que brindan

el servicio y cuando entregan al cliente la nota de consumo para su pago, se aprecia el cobro adicional por concepto de propina, ello en razón de que previamente al mostrarse la carta o bien, al ofrecerse los bienes y servicios objeto de la fuente de trabajo, se hace del conocimiento del cliente que todo consumo causará un porcentaje por concepto de propina, desde luego, el cliente está en aptitud de tomar o dejar el servicio. De lo anterior se infiere que el patrón cobra la propina y la reúne para después repartirla entre sus trabajadores, supuesto en el que se observa que la propina es entregada directamente por el patrón al trabajador y se esclarea la obligatoriedad del patrón de considerar integrante del salario cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Por otro lado, es correcto que al existir controversia sobre la procedencia o improcedencia de que la propina se integre al salario e inconformidad sobre la cantidad o porcentaje establecidos al respecto por los artículos 346 y 347 de la Ley Federal del Trabajo, la carga de la prueba en parte debe recaer sobre el trabajador, quien está obligado a expresar con claridad en su escrito de demanda en qué lugar prestaba sus servicios y qué cantidad por concepto de propina pretende se integre a su salario base, expresando las circunstancias de modo, tiempo y lugar relacionados con tales pretensiones, tales como la ubicación e importancia de la fuente de trabajo, la costumbre, el tipo de clientes, y otras cuestiones análogas, además, deberá ofrecer los medios de prueba idóneos que estime pertinentes para acreditar su reclamación, pero el patrón también está obligado a satisfacer parte de la carga de la prueba en este tipo de controversias, según preciso más adelante.

Si el trabajador afirma que se convino en calidad de propina un porcentaje sobre las consumiciones del establecimiento, o bien, afirma que se fijó un aumento que debe hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización,

basta que ofrezca para acreditar su dicho la inspección sobre los documentos en que se hizo constar una u otra circunstancia, debiendo la Junta de Conciliación y Arbitraje admitir dicha prueba apercibiendo de que para el caso de no exhibirse la documentación relativa, se tendrán por ciertos, presuntivamente, los hechos afirmados por el oferente de la prueba, tomando en consideración que la prueba de inspección se encuentra admitida como medio especial de prueba por la fracción V del artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo y regulada ampliamente de los artículos 827 a 829 del mismo ordenamiento, además se propone sobre documentos que por disposición del artículo 347 del referido ordenamiento laboral existe un mandato de que tanto patrón como trabajador deben fijar el porcentaje o aumento aludidos en la norma, es decir, no se trata de una simple recomendación que puede dejar de observarse unilateralmente y al arbitrio del patrón, con evidente fraude e inobservancia al mandato de que la propina sí forma parte integrante del salario.

El apercibimiento hecho al patrón por la Junta de Conciliación y Arbitraje, apuntado líneas arriba, sería legal porque, en primer lugar, el artículo 804 de la Ley Laboral indica que *"El patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan: "I... "V. Los demás que señalen las Leyes."* y en segundo lugar, sin necesidad de buscar obligación alguna en otro ordenamiento, la propia Ley Federal del Trabajo ordena que la propina es parte integrante del salario y las partes deben pactar el porcentaje o fijar el aumento pregonado en el artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo, derivándose que si las partes fueron omisas en pactar dicha condición establecida por la ley, tal omisión sólo puede ser imputable al patrón, según afirmamos anteriormente ya que es él quien cuenta con los mejores medios probatorios en caso de suscitarse controversia al respecto, de tal manera que no puede considerarse que al redactar el citado contrato colectivo de trabajo dicha omisión sea intrascendente, causando una flagrante violación al artículo 346 de la Ley Laboral, es

decir, se haría nugatorio el reconocimiento hecho por el legislador de que la propina es parte del salario, por tanto si el patrón no exhibe en el desahogo de la prueba de inspección la documentación respectiva, se deberán tener presuntivamente por ciertos los hechos afirmados y considerar como medio de prueba suficiente para tener por acreditados los extremos que se pretenden probar. En relación con este tema, a continuación transcribo la siguiente Tesis:

"PROPINAS, TRABAJADORES CUYO SALARIO SE INTEGRA CON. CARGA PROBATORIA PARA SU DETERMINACION.- Para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje estén en condiciones de fijar el aumento del salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores que prestan servicios en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, es menester que los propios trabajadores acrediten la determinación de las propinas de conformidad con lo que establece el artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, que se convino un porcentaje sobre las consumiciones, o que se fijó el aumento que deba hacerse al salario, lo que se explica atendiendo a la naturaleza de las propinas por cuanto no las cubre el patrón sino que provienen de la clientela del establecimiento." (34)

IV.9.6 TIEMPO EXTRAORDINARIO

Tenemos que convenir en que las cantidades entregadas al trabajador por concepto de tiempo extraordinario también deben formar parte del salario, en razón de que se trata de cantidades que se entregan al trabajador por la labor desarrollada, es decir, por su trabajo, supuesto que al amparo del vigente artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, hace procedente y legal dicha pretensión, pues la norma citada no exige mayores requisitos que las cantidades o prestaciones se entreguen al trabajador a cambio de su labor, hipótesis normativa a la que se adecúa el ingreso obtenido en el excedente de la jornada de trabajo.

Entendemos por jornada de trabajo, de acuerdo a lo señalado por el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo "*el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo*".

El régimen de producción capitalista se ha manifestado en el sentido de procurar obtener el mayor volumen de trabajo posible a cambio de la remuneración más baja; sin embargo, este principio ha enfrentado la más tenaz de las oposiciones y una de las banderas fundamentales del movimiento obrero ha sido precisamente la de lograr la reducción de la jornada de trabajo. En este orden de ideas, la solución más importante ha consistido en establecer una jornada máxima general que suele fijarse en 8 horas diariamente. No obstante lo anterior, esa jornada máxima puede excederse bien en forma circunstancial, cuando el trabajador labora horas extraordinarias, bien en forma permanente, mediante el sistema denominado de "*jornadas acumuladas*" en el que partiendo del supuesto del tiempo total de servicio semanal, en vez de distribuirlo en 6 días, se concentra en menos tiempo a cambio de un descanso más prolongado.

El maestro Néstor de Buen, indica que la clasificación de las jornadas de trabajo puede hacerse considerando diferentes puntos de vista, afirmando que deben tenerse en cuenta las especiales circunstancias que hay en cada caso, pues la realidad demuestra que las jornadas se cambian de tal manera que la distinta duración puede derivar bien de las horas del día que comprende, bien de la edad, del sexo y de la especialidad de los trabajadores, bien de su condición de ser normal o extraordinaria, formulando la siguiente clasificación:

"a) *Jornada diurna*. Es la comprendida entre las seis y las veinte horas (Art. 60). El máximo legal de duración es de ocho horas (Art. 61);

b) *Jornada mixta*. Comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media. Si comprende tres y media o más, se reputara jornada nocturna (Art. 60). Su duración máxima es de siete horas y media;

c) *Jornada nocturna*. Sus limites son las veinte y las seis horas (Art. 60) y tiene una duración máxima de siete horas (Art. 61);

d) *Jornada reducida*. Los menores de dieciséis años no pueden trabajar más de seis horas diarias (Art. 177). En algunas actividades, v.gr, la de las tripulaciones aeronáuticas, también se limita la jornada máxima por abajo de los limites legales (Art. 224);

e) *Jornada especial*. Si el principio constitucional consigna la duración máxima de la jornada diaria, la ley permite una jornada diaria mayor si con ello se consigue el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad o cualquier otro equivalente (Art. 59). Es dudosa la constitucionalidad del precepto pero indiscutible la bondad de la solución. En realidad con base en esa disposición se ha logrado integrar jornadas acumuladas que resultan indispensables en determinado tipo de servicios, como antes dijimos;

f) *Jornada ilimitada*. Parece poco congruente con los principios constitucionales aceptar que pueda haber una jornada ilimitada. Sin embargo respecto de los trabajadores domésticos la ley sólo exige (Art. 333) que disfruten de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansos durante la noche.

g) *Jornada extraordinaria*. De acuerdo al concepto del artículo 66, la jornada extraordinarias la que se prolonga más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales. No podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana (Art. 66).

h) *Jornada emergente*. Calificamos así a la que cumple el trabajador, más allá del límite ordinario, en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa (Art. 65). Mario de la Cueva utiliza la expresión "trabajos de emergencia".

i) *Jornada continua*. La ley no la define, aunque la menciona en el artículo 63, a propósito del descanso de media hora. En realidad es un concepto que expresa la idea que desde la hora en que se inicia la jornada y aquella en que concluye, el trabajador se encuentra a disposición del patrón. Continuo no significa aquí ininterrumpido, ya que el trabajador tendría derecho a un descanso de media hora, por lo menos.

j) *Jornada discontinua*. Su característica principal es la interrupción de tal manera que el trabajador pueda, libremente, disponer del tiempo intermedio. Implica dos momentos diferentes de iniciación de jornada. Como vimos a propósito de las causas de rescisión de la relación de trabajo imputables al trabajador, este incurrirá en falta injustificada si omite presentarse en cualquiera de las partes en que se divide su jornada." (35)

Sobre este punto particular el Maestro Mario de la Cueva nos indica lo siguiente: "*El concepto de jornada extraordinaria: la determinación de la idea debe desprenderse del concepto que propusimos para la jornada ordinaria, por lo tanto,*

damos el nombre de jornada extraordinaria o de horas extras de trabajo, a la prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono." (36)

De lo anterior se desprende que basta que se prolongue el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para que se dé el presupuesto de la jornada extraordinaria, concluyendo que el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo no excluye a la remuneración por horas extras y por ende tanto el tiempo extraordinario como la prolongación de la jornada se cuantifican de igual manera por los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo y deben sumarse al salario base de indemnizaciones legales, amén de que la variación en el monto de las prestaciones y su regularidad no son obstáculo para excluirlas como factor integrante del salario.

El dinero que recibe el trabajador por concepto de tiempo extraordinario constituye parte de su salario, pues recordemos que el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo indica que: "*Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo*", luego entonces, si el patrón entrega al trabajador como contraprestación del trabajo cantidades que retribuyen el concepto de tiempo extraordinario, las mismas incrementan el salario base y quedan comprendidas en los supuestos establecidos por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, pues éste concluye que debe considerarse parte integrante del salario "*y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo*".

El hecho de que el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo disponga la duración máxima de la jornada de trabajo, no es obstáculo para considerar la retribución del tiempo que exceda a dicha jornada con naturaleza diferente a la que tiene la retribución del tiempo de la jornada máxima de trabajo, pues ambas retribuciones se

hacen por el trabajo prestado y por el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios. También habría que recordar que el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo dispone en primerísimo lugar que: "*Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo*", de lo que se colige que no es dable considerar que el tiempo que excede a la jornada máxima, y durante la cual el trabajador sigue estando a disposición del patrón para prestarle sus servicios, cambie la naturaleza de la retribución de tales servicios en perjuicio del trabajador, cuando que en realidad lo único que cambia es la retribución que se hace al tiempo extraordinario laborado, que se hace con base en un salario doble y triple sobre el salario ordinario según las horas, pero que también tiene su origen en el servicio prestado, lo que constituye realmente el factor determinante en esta materia de integración salarial.

La propia Ley Federal del Trabajo prevé los supuestos en que se pueden rebasar los máximos que para horario establece su artículo 61, observándose que por disposición legal se permite que el trabajador esté más tiempo a disposición del patrón y bajo las mismas condiciones fijadas para la jornada máxima, esto es, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos, además, el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: "*Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.*", motivo por el cual, se aprecia que los servicios que presta el trabajador durante periodos extraordinarios, se hacen bajo las mismas condiciones de trabajo y por tanto las cantidades entregadas como remuneración de esta prolongación de la jornada, tienen idéntica naturaleza que la retribución que se hace por la jornada máxima.

Por otro lado, el mandato contenido en el artículo 68 de la Ley Laboral, en el sentido de que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios

por un tiempo mayor del permitido en el capítulo de la jornada de trabajo, constituye de hecho una simple recomendación, porque en la realidad en no muy pocas ocasiones el patrón es quien impone las condiciones de trabajo sin observar los máximos que para tal efecto prevé la ley de la materia, contratando inclusive al trabajador con una jornada que incluye tiempo extra constante o permanente, o bien, la obligación contenida en el artículo citado es ineficaz en atención a que el trabajador tiene necesidad de prestar sus servicios en jornada extraordinaria en razón de que la retribución de la jornada ordinaria es insuficiente para atender sus necesidades personales y las de su familia, con esto quiero decir que no obstante los márgenes establecidos al respecto por la Ley Federal del Trabajo, tanto la retribución por jornada máxima (legal), como la retribución por jornada extraordinaria, se hacen en atención al tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, por tanto tienen la misma naturaleza y quedan comprendidas en los supuestos del artículo 84 de la Ley Laboral.

Ahora bien, tratándose de prestaciones nacidas de la contratación individual o colectiva, también denominadas "extralegales" o "contractuales", el tiempo extraordinario laborado que el trabajador pretenda incluir como parte de su salario deviene improcedente, si existe estipulación contractual que defina lo que forma parte del salario y no incluye en la definición el tiempo extraordinario.

En otros apartados hemos sostenido que por disposición expresa de la ley, todos los pagos que se hagan al trabajador, en razón de su carácter, deben ser considerados como parte integrante de su salario. Por lo que resulta de interés transcribir la siguiente tesis:

"SALARIO. INTEGRACION DEL. Si el trabajador acreditó dentro del juicio laboral, que percibió en forma permanente las cantidades que la empresa identifica como correspondientes a "tiempo extra ocasional" y se evidencia que en realidad no se trata circunstancias extraordinarias, dicho pago forma parte del salario." (37)

Otro elemento más que hace procedente la consideración de que el tiempo extraordinario forma parte del salario, según expusimos en otros capítulos, lo constituye el hecho de que el artículo 32 de la Ley del Seguro Social, bajo su inciso f, nos dice que el tiempo extraordinario no integra el salario para los efectos de su ordenamiento " ... salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo". luego entonces, en principio se acepta que la retribución del tiempo extraordinario está considerada como factor integrante del salario, todavía más, el nuevo artículo 27 de la Ley del Seguro Social que entrará en vigor el 1º de enero de 1997, nos indica que el tiempo extraordinario está excluido como parte integrante del salario única y exclusivamente por la retribución que implique "*El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo*", es decir, la retribución que se haga por el tiempo extraordinario que rebase los márgenes permitidos en la Ley Laboral y que analizamos en párrafos anteriores, si forma parte integrante del salario para los efectos del salario base de cotización al IMSS, aspectos que no obstante que se refieren a un diverso ordenamiento constituyen una presunción favorable en favor de la tesis que sostenemos, pues los elementos integrantes del salario base de cotización son tenidos como tales en atención a la remuneración efectuada a cambio del trabajo.

Durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la definición del salario y sus conceptos integrantes, se contenían en los artículos 84 y 86, respectivamente, según hemos visto en anteriores capítulos, donde se aprecia que el artículo 86 de ese ordenamiento enunciaba los factores integrantes del salario y concluía con la frase: "*y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria*". Con este antecedente, queda claro que los criterios adoptados por los Tribunales integrantes del Poder Judicial de la Federación, inclusive los adoptados al respecto por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que la retribución del tiempo extraordinario no formaba parte integrante del salario, fueron

correctos en su época o momento, pero no lo son bajo el amparo del vigente artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo. Al respecto, me permito transcribir una tesis emitida bajo el amparo del artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, a saber:

“HORAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO. SU PAGO NO SE COMPRENDE DENTRO DEL CONCEPTO SALARIO QUE ESTABLECE EL ARTICULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo (1931), establece que salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo y el artículo 86 de la misma ley preceptúa: “Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrán en cuenta la cantidad y la calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste, tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria, sin que se puedan establecer diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad”. Si el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establece lo que debe entenderse por salario, el artículo 86 de la misma Ley aclara el contenido de aquel, pues si bien es cierto que este último se refiere de modo directo a la equidad que debe tenerse en cuenta para remunerar igual trabajo desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, sin considerar diferencias de edad, sexo o nacionalidad, no lo es menos que, aclaratoriamente, determina también, que el salario que defino el artículo 84 comprende tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepción, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria. El tiempo de trabajo que emplee el trabajador excediéndose de la jornada normal debe, sin duda, serle retribuido; pero la retribución, así se le llame salario en sentido lato, tiene su origen en circunstancias y en razones distintas de las que son fuente del salario propiamente dicho, por lo que el concepto y el tratamiento constitucional de dicha retribución son también distintos. Las horas extras que autoriza la fracción XI, apartado “A”, del artículo 123 de la Constitución obedecen a “circunstancias extraordinarias” y la labor dentro de ellas realizada constituye un “trabajo extraordinario”, según expresiones del precepto, por lo que el mismo les asigna también una retribución extraordinaria; todo es extraordinario cuando se trata de esta clase de trabajo, es decir, es anormal; lo es especialmente la retribución, cuya cuantificación es un ciento por ciento más de lo fijado para “las horas normales” se impone constitucionalmente a la voluntad de las partes. En consecuencia, la remuneración por horas extras no corresponde al concepto de salario en sentido estricto, único que reconoce la ley y que debe ser siempre ordinario, razón por la cual la del trabajo no llega a emplear la expresión de “salario extraordinario.” (38)

Es claro que el criterio arriba transcrito, tuvo una interpretación apegada al artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, sin embargo, desde nuestro muy particular punto de vista, ese criterio perdió toda aplicación en nuestros días toda vez que la redacción del artículo 86 pertenece al actual artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, eliminándose el concepto ordinario a que alude el criterio transcrito.

No obstante lo anterior, sin fundamento alguno, existen autoridades del Poder Judicial de la Federación que continúan negando la procedencia de considerar la retribución del tiempo extraordinario como factor integrante del salario, transcribiendo en sus resoluciones de manera patente los mismos razonamientos que se utilizaron en la tesis del párrafo inmediato anterior, que regía para la Ley Federal del Trabajo de 1931.

De lo anterior se aprecia que las autoridades en materia de trabajo, integrantes del Poder Judicial de la Federación, no se han preocupado por estudiar a fondo el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 que cambió su redacción notablemente, eliminando el concepto ordinario, pero al parecer, la nueva redacción de la norma no significa nada ni produce alcances diferentes para los tribunales. Tampoco se han percatado que el cambio de redacción aludido se hizo precisamente con la finalidad de que se adoptara un criterio nuevo y diferente al que se venía utilizando, máxime que en la elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo intervinieron especialistas en la materia, entre otros el Dr. Mario de la Cueva y de la Rosa y María Cristina Salmorán de Tamayo, quienes sin lugar a duda conocían y revisaron previamente a la proposición del actual artículo 84, los criterios y controversias que sobre el tiempo extraordinario existían en materia de integración de salario, pasando a transcribir la tesis a que me referí líneas arriba:

"HORAS EXTRAS, NO INTEGRAN EL SALARIO PARA EL PAGO DE INDEMNIZACION. El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo establece lo que debe entenderse por salario y el 84 aclara su contenido, al determinar que comprende tanto los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que sea entregada al trabajador por su trabajo, desde luego en labores ordinarias. Así, el tiempo de trabajo que excede de la jornada normal, debe sin duda, serle retribuido al trabajador, pero esa retribución tiene su origen en circunstancias y en razones distintas de las que son fuente del salario ordinario, por lo que el concepto y el tratamiento constitucional de esa retribución son también distintos. Las horas extras que autoriza la fracción XI, apartado A, del artículo 123 Constitucional obedecen a circunstancias excepcionales y la labor dentro de ellas constituye un trabajo extraordinario, por lo que se le asigna una retribución también especial; en consecuencia, la remuneración por horas extras no debe ser tomada en cuenta al integrar éste para el efecto del pago de indemnizaciones."(39)

En la tesis transcrita líneas arriba, subrayamos la frase "desde luego en labores ordinarias", toda vez que llama la atención que habiendo sido abrogado el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y consecuentemente el adjetivo "ordinario", las autoridades sin fundamento legal alguno continúen invocando adjetivos o requisitos que no existen en el vigente artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, según se puede observar en la tesis transcrita.

Las tesis emitidas por las autoridades en materia de trabajo integrantes del Poder Judicial de la Federación, al interpretar el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, ahora 84 en la Ley Laboral de 1970, refiriéndose a la retribución del tiempo extraordinario como parte del salario, indicaban que la circunstancia de que se hubiera pagado al trabajador determinada cantidad fija por concepto de tiempo extra, no justificaba la pretensión de que tal suma pasara a formar parte del salario ordinario, dado que este, por definición del artículo 86 de la Ley Laboral de 1931, comprende los pagos hechos por cuota diaria, las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad entregada al obrero a cambio de su labor ordinaria, y que debe entenderse por labor ordinaria la que se desarrolla dentro de la jornada normal

de trabajo, luego entonces se consideraba que si el trabajador percibía determinada cantidad mensual por concepto de tiempo extraordinario laborado, evidentemente esta percepción no pasaba a formar parte de su salario, porque no se le entregaba a cambio de su labor normal, o sea de la que desarrollaba dentro de la jornada de trabajo, sino fuera de ella.

Así las cosas, reiteramos que tal interpretación quedó sin efectos al abrogarse la Ley Federal del Trabajo de 1931, y las tesis que se permitieron interpretar las normas de tal ordenamiento también debieron quedar sin efecto alguno, de acuerdo al principio general de Derecho de que lo accesorio sigue la suerte de lo principal, motivo más que suficiente para considerar que esos criterios que he transcrito, y en los cuales continúan apoyándose algunos tribunales, no tienen en la actualidad la eficacia que tuvieron en su época.

Para demostrar la falta de análisis del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, cometida por los Magistrados que integran los Tribunales Colegiados de diversos Circuitos, basta observar otra tesis que transcribo enseguida, de la cual se desprende que al resolverse controversias de esta naturaleza, nuestras autoridades únicamente se han limitado a transcribir el criterio que sobre tiempo extraordinario se adoptó bajo el amparo de la Ley Federal del Trabajo de 1931, inclusive se observa con claridad que continúan refiriéndose a los artículos 84 y 86 de la Ley, cuando que en la actualidad estos números no correspondan a los de la Ley Federal del Trabajo de 1970, pues esta última pasaron como artículos 82 y 84, sin embargo, los magistrados que adoptaron el texto de jurisprudencia, ni siquiera se tomaron la molestia de adecuar los artículos a la nueva ley, no obstante que se trata de una jurisprudencia de la octava época, misma que transcribo a la letra:

"ALIMENTOS Y EXCEDENTES DE TURNO, NO DEBEN CONSIDERARSE COMO PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO. La media hora para tomar alimentos y el excedente de turno o tiempo extraordinario, no deben considerarse como parte integrante del salario, dada la naturaleza extraordinaria de las prestaciones que nos ocupan, pues no pueden conceptuarse como una prestación que el trabajador reciba a cambio de los servicios prestados durante la jornada ordinaria, de acuerdo con los artículos 84, 86 de la Ley Federal del Trabajo y 123, fracción VI, Constitucional, y por lo tanto las percepciones extraordinarias obtenidas por esos conceptos no son susceptibles de ser tomadas en consideración para los efectos de la integración del salario base de liquidación." (40)

Nótese que la tesis que se transcribe se apoya para negar la naturaleza de la retribución por tiempo extraordinario como factor integrante del salario en la frase "labor ordinaria" y posteriormente alude que es con apoyo en el artículo 84 y 86 de la Ley Federal del Trabajo, cuando que en ninguno de los dos artículos citados aparece la palabra "ordinario" ni éstos sirven de fundamento para llegar a la interpretación a que arriban los Magistrados que adoptan esa jurisprudencia. Por todo ello, consideramos que el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo es el fundamento para declarar procedente la integración al salario base del pago de indemnizaciones las retribuciones hechas por tiempo extraordinario, sin que este artículo sirva de fundamento para negar dicha pretensión, porque no exige mayores requisitos que las cantidades que se entreguen al trabajador sean como contraprestación, o bien, por su trabajo.

IV 9.7 PENSION JUBILATORIA

La jubilación es una prestación exclusivamente contractual que no está regida por el artículo 123 Constitucional, por cuyo motivo, la fijación del monto de la cuota diaria de jubilación debe regirse por lo que estipulan los propios contratos de trabajo, debiendo las autoridades laborales que aplican estas disposiciones desentenderse de cualquier norma extraña al contenido del pacto colectivo; sin embargo debe quedar claro que cuando los contratos de trabajo contienen cláusulas que no definen con precisión y claridad lo que debe entenderse por salario, o bien, que la cláusula que defina

el salario base para la pensión jubilatoria sea enunciativa y no limitativa en los elementos integrantes del salario, dejando abierta la posibilidad de considerar un nuevo factor que lo incremente, entonces las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán apoyarse en caso de controversia en el alcance del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo. Sobre esta prestación tenemos la siguiente jurisprudencia:

“JUBILACION, INTEGRACION DE LA PENSION. La jubilación es una prestación que no encuentra su origen en la Ley Federal del Trabajo, sino en algunos contratos colectivos de trabajo; consecuentemente, las bases para fijar la pensión no deben buscarse en la Ley, sino en las determinaciones o cláusulas relativas de esos contratos.” (41)

Existen criterios que ponen en evidencia las controversias que se presentan en materia de integración del salario para los efectos del otorgamiento de la jubilación, ello no obstante que su origen es exclusivamente contractual, y sin embargo, muchas veces se han resuelto los casos con apoyo en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que la redacción de las cláusulas que definen la base salarial no están redactadas con claridad, o bien, terminan con una frase enunciativa, situación que dá materia para que se demande la correcta integración de la base salarial respectiva que omitió considerar una prestación que se otorgaba a cambio del trabajo.

Tenemos que las acciones que tienden a obtener la pensión jubilatoria o la fijación correcta de la misma, no prescriben, pues la privación del pago de la pensión o el otorgamiento de una inferior a la que realmente corresponde, son actos de trato sucesivo que se producen día a día, por lo que, en realidad, el término para ejercitar esas acciones comienza a computarse todos los días, lo que hace que sea imprescriptible el derecho para ejercitarlas. Lo que prescribe en términos del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, es la acción para cobrar las pensiones que se hubieran dejado de pagar o las diferencias cuando se trate de un pago incorrecto, cuando esas pensiones o

diferencias se hubieran causado con anterioridad a un año contado a partir de la presentación de la demanda, según se desprende de la siguiente jurisprudencia:

“JUBILACION, MONTO DE LA. EL DERECHO A QUE SE CUANTIFIQUE CORRECTAMENTE ES IMPRESCRIPTIBLE. La jubilación constituye la obligación que merced a lo estipulado en un contrato adquieren los patronos para seguir satisfaciendo sus salarios a los trabajadores que les han servido durante los lapsos que se estipulen en tales contratos, salarios que deben entenderse como una compensación por el desgaste orgánico sufrido a través de los años por tales trabajadores; asimismo, debe comprender la incapacidad que a los mismos les ha producido el transcurso del tiempo, y satisfechas las condiciones establecidas por tal contrato, el trabajador adquiere el derecho a que se le paguen las pensiones relativas precisamente conforme a lo pactado, pasando a formar parte de su patrimonio el derecho de percibir las; y a su vez los patronos adquieren las obligaciones de cubrirselas; o, en otras palabras, como ya lo ha sostenido en numerosas ejecutorias la Cuarta Sala, esta pensión se equipara a la renta vitalicia; de allí que, cuando los patronos cuantifican la pensión en cantidad inferior a la que se estableció contractualmente, y los obreros la aceptan de esa forma no quiere decir esto que los obreros carezcan de acción para exigir en cualquier tiempo la modificación, ya que tales pensiones son de tracto sucesivo, debido a su vencimiento periódico; en tal virtud, no serán procedentes las acciones para exigir diferencias que no se hicieron valer dentro del plazo de un año, pero si lo son aquellas comprendidas dentro de este periodo; y además, las subsiguientes que aún no se hubiesen vencido, pueden ser motivo de acción por parte del trabajador.” (42)

Aún cuando el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo estatuye que para fijar el importe del salario se tendrán en cuenta tanto los pagos hechos en efectivo por cuota diaria como las gratificaciones, percepciones y cualquiera otra cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo, cuando para computar prestaciones diversas a las que fija la ley y que tienen como única fuente el contrato colectivo de trabajo, se establece una base distinta a la legal del salario, ya sea inferior o superior, debe estar a lo pactado en el contrato sin que por ello se desconozca la definición legal del salario ni se lesione derecho alguno del trabajador. De tal manera, si en un contrato de trabajo se fija que la base para la jubilación de los trabajadores será la que resulte de sumar la parte proporcional de los conceptos que limitativamente se establezcan en la cláusula respectiva, resulta claro que ninguna otra prestación puede de manera alguna

incrementar el salario que corresponde al monto de la pensión jubilatoria, aunque se les haya pagado en forma fija y permanente, en virtud de que esa percepción no fue considerada en el contrato colectivo de trabajo al establecer las sumas con las que se integraría la pensión jubilatoria, y como ya se dijo, debe estarse en tal caso exclusivamente a lo pactado en el contrato, toda vez que la jubilación es una prestación que no deriva de la ley, sino es de origen exclusivamente contractual. Resulta aplicable la siguiente jurisprudencia:

"JUBILACION, ES UN DERECHO EXTRALEGAL.- La jubilación es una prestación exclusivamente contractual que no está regida por el artículo 123 Constitucional, por cuyo motivo, su otorgamiento y fijación en una determinada cantidad, es de origen contractual y por ello la fijación de su monto debe regirse por lo que estipulan los contratos de trabajo, debiendo desentenderse las Juntas de Conciliación y Arbitraje que aplican estas disposiciones específicas, de cualquier norma extraña que integre el salario ordinario de un trabajador o que establezca modalidades al mismo." (43)

Por otro lado, cuando el trabajador es jubilado por el patrón, se debe a que ha cumplido con los presupuestos que para tal efecto señala el pacto colectivo, ya que presupone una terminación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento, lo cual implica el retiro voluntario por parte del trabajador, ya que por una parte el jubilado deja de prestar servicios a la empresa y por la otra, ésta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como una remuneración a los servicios prestados, creándose así un régimen distinto de prestaciones que tienen su origen en el pacto colectivo; siendo la jubilación una conquista que los sindicatos han obtenido y por eso reiteramos que su otorgamiento debe ser en los términos contractuales, salvo que no exista regulación de la base salarial y se tenga que recurrir a la Ley Laboral, o bien, que la redacción de las cláusulas encargadas de definir los elementos integrantes del salario sean imprecisas, dejando abierta la posibilidad de reclamar la modificación de la pensión jubilatoria incluyendo en ella otras prestaciones que se percibían a cambio del trabajo.

Las pensiones jubilatorias constituyen pues, un acto voluntario de los patrones, exclusivamente contractual, por lo que si no se obligan en forma expresa a incluir dentro de su monto determinadas percepciones.

IV 9.8 BONOS O INCENTIVOS POR DESEMPEÑO DE LABORES

Para concluir este estudio, nos permitimos hacer un análisis de las cantidades que se otorgan a los trabajadores en concepto de "Incentivo por Desempeño de Labores" o también denominado "Bono de Actuación". Dicho análisis lo dividimos en dos marcos: El otorgamiento de esta prestación frente a un Contrato Individual o Colectivo de Trabajo, o bien, ante la inexistencia de estos convenios habremos de referirnos al tratamiento de esta prestación frente al ámbito de la Ley Federal del Trabajo. Por razón de orden, pasamos a referirnos al tratamiento que procede ante la presencia de un convenio individual o colectivo de trabajo celebrado al respecto entre patrones y trabajadores:

Para efectos prácticos, pues es lo que se busca con todo estudio, habrá de servirnos para este análisis el caso concreto de los trabajadores al servicio del organismo público descentralizado denominado Comisión Federal de Electricidad, lo que desde nuestro muy particular punto de vista constituye un claro ejemplo relacionado con las cantidades que a nivel nacional se entregan tanto a los trabajadores de esta última institución como a trabajadores de diversas empresas públicas y privadas en concepto de "Incentivo por Desempeño de Labores" o "Bono de Actuación"; veremos que para el supuesto que en primer lugar venimos analizando, en caso de existir prestaciones como la jubilación o bien, compensaciones por años de antigüedad en reajustes o separaciones voluntarias, toda controversia debe resolverse conforme a las normas de trabajo insertas

en el convenio que creó las aludidas prestaciones, respetando la voluntad de las partes, en virtud de que éstas deben estarse a las cláusulas del contrato individual o colectivo de trabajo.

Aplicando los razonamientos vertidos en el cuerpo de este trabajo, en primer lugar ha quedado establecido que cuando un trabajador percibe del patrón una cantidad por su trabajo ésta pasa a formar parte integrante de su salario; en segundo lugar entendemos que las cantidades que reciba el trabajador por su trabajo ya sea en concepto de "Incentivo por Desempeño de Labores" o "Bono de Actuación" también pasan a formar parte integrante de su salario, sencillamente porque hemos sostenido que la naturaleza de una prestación no se determina en razón de la denominación que se le de a ésta, pues su naturaleza y esencia como integrante del salario se establece si la prestación (dinero o especie) se entrega al trabajador como pago de sus servicios personales y subordinados.

Por otro lado, también hemos asentado que existen prestaciones de origen exclusivamente contractual, nacidas de la contratación individual o colectiva celebrada entre patrones y trabajadores, o los representantes de éstos, creadas exclusivamente por la voluntad de las partes, por ejemplo la jubilación, motivo por el cual, para efectos del primer punto en análisis, se impone concluir que cuando un trabajador recibe del patrón diversas cantidades en concepto de "Incentivo por Desempeño de Labores" o "Bono de Actuación", estas cantidades sólo integrarán el salario para efectos del pago de prestaciones "extralegales" o contractuales (jubilación, compensaciones) si así se encuentra pactado por las partes, es decir, que las cantidades otorgadas en concepto de "Incentivo por Desempeño de Labores" o "Bono de Actuación", únicamente integrarán el salario para pago de prestaciones contractuales siempre y cuando dicho supuesto se encuentre regulado en las cláusulas del convenio que

dio origen al otorgamiento de estas prestaciones supraleales, pues en todo caso debe respetarse la voluntad de las partes en cuanto a la forma en que se integrará el salario para el pago de prestaciones contractuales, sin que se viole derecho alguno de los trabajadores, pues tratándose de una prestación diversa a las indemnizaciones que regula la Ley Federal del Trabajo, tanto patrón como trabajador tienen plena libertad y autonomía de la voluntad para fijar los términos y condiciones en que habrá de integrarse el salario que servirá de base para el pago de estas prestaciones llamadas "extraleales".

En base a lo expuesto, también podemos afirmar que cuando estamos frente a la integración del salario para el pago de prestaciones contractuales o "extraleales" como la jubilación, las cantidades en concepto de "Incentivo por Desempeño de Labores" o "Bono de Actuación", pasarán a formar parte del salario siempre y cuando exista determinación del patrón y del trabajador en considerar dichas cantidades como elemento integrante del salario base de cálculo. Una vez aclarado lo anterior, resulta evidente que en estos casos no tendría ninguna aplicación el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, pues se trata de una cuestión exclusivamente contractual o convencional, que se reviste de plena validez, habida cuenta que el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo está estrechamente relacionado con el artículo 89 del mismo ordenamiento, desprendiéndose que dichas disposiciones tienen aplicación sólo para supuestos del salario integrado que deberá servir de base para el pago de *indemnizaciones legales* y de acuerdo a las prestaciones supraleales de que venimos hablando, en ningún momento nos referimos a indemnización alguna de carácter legal o que esas prestaciones puedan considerarse como tales, sino que hablamos del pago de una prestación exclusivamente contractual convenida entre patrón y trabajador, dejando a salvo los derechos del trabajador para las indemnizaciones a que tenga derecho conforme a la ley de la materia, luego entonces, el otorgamiento de una prestación supraleal o "extraleal" se efectúa al trabajador con independencia de los derechos tutelados por la

citada Ley Federal del Trabajo, y se corrobora que para estos casos no tiene aplicación del artículo 84 del mismo ordenamiento.

No obstante lo anterior, debe decirse que aún en tratándose del pago de prestaciones "extralegales" o contractuales los patrones y trabajadores no están a salvo de que se originen controversias en las que se reclame la integración del "Incentivo por Desempeño de Labores" al salario, pues en la práctica se ha visto que se presentan graves errores de redacción en las cláusulas de los contratos individuales o colectivos de trabajo, en particular sobre la definición del concepto salario que habrá de servir de base para el pago de dichas prestaciones contractuales (jubilación, compensaciones), en razón de que muchas empresas estilan definir lo que debe entenderse por salario y sus elementos integrantes, mencionando de manera expresa los nombres de las prestaciones que formarán parte del mismo, sin embargo, al definir el salario y enumerar sus elementos no hacen una relación limitativa sino enunciativa o abierta.

La deficiente redacción de las cláusulas de los convenios en materia de trabajo, entiéndase contratos individuales y colectivos de trabajo, en relación al concepto salario, da la posibilidad de que el trabajador demuestre el recibo de otras percepciones a cambio del trabajo, diversas a las expresamente mencionadas en la cláusula respectiva, tales como el "Incentivo por Desempeño de Labores" o "Bono de Actuación", consecuentemente la deficiente redacción de la definición del concepto salario crea la posibilidad de que los trabajadores acrediten que dichas cantidades también se deben integrar a su salario para todos los efectos y en especial para la satisfacción de la prestación contractual que se reclame (jubilación, compensaciones por años de servicios en reajustes o separaciones voluntarias), pues recordamos que aunque se trate de prestaciones supraleales o convencionales las partes deben cumplir lo pactado. Al respecto, las cláusulas de referencia concluyen con frases similares a la contenida en la

última parte del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, a saber: “ y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”

En efecto, el caso concreto en relación a controversias sobre interpretación de cláusulas que definen el salario base para cálculo de prestaciones contractuales se presenta en el contrato colectivo de trabajo celebrado entre la Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana que prevé, en favor de los trabajadores de dicha empresa, diversas prestaciones contractuales o supraleales, que para casos de separación voluntaria, reajuste, jubilación o indemnización se calculan en base al salario integrado que define su propia cláusula 29 contractual (*texto vigente en el bienio 1992-1994*), disposición que es del tenor siguiente:

“CLAUSULA 29.- Salario es la retribución que la CFE paga a sus trabajadores por su trabajo. El salario diario está constituido por las cantidades expresadas en los tabuladores anexos a este contrato, más el importe por fondo de ahorro, ayuda de renta de casa, tiempo extra constante, compensación por jornada nocturna, servicio eléctrico, prima por trabajo dominical cuando se laboren un mínimo de 27 domingos al año, porcentaje adicional al pago de vacaciones, aguinaldo anual, cuota por transporte, cuota de arrastre para el personal que la reciba en forma permanente, ayuda de despensa, fondo de provisión, y percepciones que diaria y ordinariamente recibe el trabajador por su trabajo.

Para el pago de indemnizaciones y compensaciones por riesgos de trabajo y no profesionales, de gastos de sepelio, pensiones jubilatorias, separaciones por cualquier causa y reajustes, el salario se integra por los conceptos que se mencionan en el párrafo anterior.

En los casos de ausencia en el trabajo, en que los trabajadores tengan derecho al salario, tales como descansos semanarios, días festivos contractuales y legales, vacaciones, permisos, riesgos de trabajo y no profesionales, los trabajadores de jornada interrumpida recibirán su salario tabulado y los trabajadores de turnos continuos y los demás que perciban tiempo extra constante recibirán además de su salario tabulado, el importe de tiempo extra constante y la compensación por jornada nocturna.

Cuando la CFE continúe suministrando energía eléctrica sin costo a los trabajadores que sean jubilados, tal concepto no se incluirá en sus pensiones jubilatorias.

Para los efectos de las liquidaciones, indemnizaciones y compensaciones, la prestación de energía eléctrica se cuantificará en la cantidad de \$360.00 (TRESCIENTOS SESENTA PESOS) diarios.

En los casos de muerte derivada de cualquier causa, así como en los de jubilaciones e indemnizaciones por riesgos de trabajo, en aquellos lugares en donde no existan redes de distribución de CFE, la prestación de energía eléctrica se cuantificará en la cantidad que se entrega como ayuda a los trabajadores por dicho concepto, de conformidad con la cláusula 65.- SERVICIO ELECTRICO.

Para determinar el salario diario, habiéndose fijado por mes, se dividirá entre 30."

En primer lugar, tenemos que la redacción del primer párrafo de la cláusula 29 arriba transcrita, es de carácter notorianamente enunciativo y no limitativo, es decir, considera como integrantes del salario tanto a los conceptos con nombre específico (nominados) como a los conceptos sin nombre específico (innominados), circunstancia que dio lugar a que los trabajadores de esa empresa demandaran ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a dicho organismo público descentralizado, reclamándole la correcta integración de su salario conforme al cual se les han pagado de manera incorrecta sus prestaciones contractuales o supraleales, tales como prima de antigüedad, determinación de su cuota diaria de jubilación, indemnizaciones por reajuste y las cantidades que procedan por separaciones voluntarias, entre otras; todo ello en razón de que los trabajadores de confianza, ubicados a partir de determinado nivel, reciben en forma trimestral un cheque que ampara el pago de una cantidad por concepto de "Incentivo por Desempeño de Labores", cantidad que se calcula en base a días de salario tabulado y que por lo general su monto asciende en cada trimestre, según el trabajador, al monto de un mes, mes y medio o dos meses de salario, cantidades que tanto la Comisión Federal de Electricidad como otras empresas públicas y privadas no toman en

consideración al momento de integrar el salario de sus trabajadores que habrá de servir de base para la determinación de esas pensiones jubilatorias y pago de otras prestaciones contractuales.

En este orden de ideas, de los antecedentes que existen en los Tribunales Colegiados de Circuito, se aprecia que sobre este tópico de integración salarial las demandas presentadas en contra de la Comisión Federal de Electricidad se incrementaron, dando lugar a resoluciones que se pronunciaban en el sentido de que el "Incentivo por Desempeño de Labores" o "Bono de Actuación" que recibían los trabajadores de ese organismo público descentralizado, en forma trimestral, sí debían considerarse parte integrante de su salario tanto para la determinación de la pensión jubilatoria como para el pago de la prima de antigüedad que prevé el pacto colectivo, es decir, se indicó que el "Bono de Actuación" o "Incentivo por Desempeño de Labores" formaba parte del salario para todos los efectos legales, aclarando que esas resoluciones se apoyaban para ello tanto en la cláusula 29 contractual como en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, siendo que en realidad se trataba de controversias que debían ser resueltas con exclusiva aplicación de las cláusulas del propio pacto colectivo, sin que hubiera lugar a la aplicación del artículo 84 de la Ley Laboral, según hemos apuntado en párrafos anteriores. A continuación transcribo una de las resoluciones a que me he referido:

"SALARIO, BONO O INCENTIVO TRIMESTRAL COMO PARTE DEL. Si el incentivo o bono trimestral lo otorga el demandado en forma ordinaria y permanente en favor del trabajador, es claro que en términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, dicha prestación forma parte del salario." (44)

Es claro que la resolución arriba transcrita nunca debió apoyarse en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, pues las autoridades laborales que se enfrentaban a este tipo de controversias tenían, para resolver el conflicto, un contrato

colectivo de trabajo y debían, en primer término, observar si en el caso existía un contrato individual o colectivo de trabajo, o algún convenio entre patrón y trabajador, pues de existir éstos, hemos afirmado que tratándose de prestaciones contractuales como la jubilación o compensaciones, las partes en controversia deberán estarse a lo pactado, siendo que toda conclusión a la que se llegue sobre este tópico debe efectuarse con apoyo en las cláusulas de los citados convenios, sin que deba aplicarse el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

En términos de lo expuesto en este trabajo, en relación con la ejecutoria arriba transcrita, se puede observar que los Tribunales Colegiados de Circuito que se enfrentaban a la resolución de juicios de esta naturaleza, decidían con aplicación de las normas de la Ley Federal del Trabajo, siendo que, desde nuestro muy particular punto de vista, se trataba de controversias que debían resolverse con apoyo en la exclusiva interpretación de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo respectivo, pues se ventilaba la reclamación de una prestación netamente contractual y resultaba ser una cuestión de exclusiva interpretación. Al respecto sirve de apoyo la siguiente tesis:

EL BONO DE ACTUACION SI ES PAGADO DE MANERA CONSTANTE Y REITERADA, DEBE INTEGRAR EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES, PARA EFECTOS DE SU PENSION JUBILATORIA. La prestación laboral denominada "Bono de Actuación", si es entregada de forma constante y reiterada al trabajador, no obstante aducir la empleadora, Comisión Federal de Electricidad, que la cubre a sus trabajadores si éstos obtienen ciertos resultados en el trabajo desempeñado, o bien, alcanzan cierto grado de eficiencia en su función, debe integrar parte del salario, para el efecto de calcular la pensión jubilatoria que le corresponde al trabajador, de conformidad con lo dispuesto en la cláusula 29 del contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones laborales de las partes contendientes, pues en esa disposición contractual se establece que se integra el salario, además de los conceptos que ejemplificativamente se enumeran en dicha cláusula, con todas las percepciones que diaria y ordinariamente recibe el trabajador por su trabajo. Así, es evidente que vienen a enriquecer la indicada prestación laboral las que son entregadas a la parte obrera, con motivo de la prestación de sus servicios personales subordinados a su patrón, integrando por consiguiente el salario, para el efecto del cálculo de la pensión jubilatoria, siempre que dicho "Bono de Actuación", se cubra de manera constante y reiterada al trabajador. (45)

Por otro lado, el número de controversias entre la Comisión Federal de Electricidad y sus trabajadores, en relación a la integración del salario con el "Incentivo por Desempeño de Labores" o "Bono de Actuación", siguió creciendo y a la postre originó que los Tribunales Colegiados de Circuito se pronunciaran en el sentido de que el "Incentivo por Desempeño de Labores" reclamado, únicamente formaba parte integrante del salario para los efectos del pago de la prima de antigüedad, compensaciones por reajuste y separaciones voluntarias, no así para la fijación de la cuota de jubilación no obstante que todas las prestaciones contractuales se efectuaban en base a la misma definición del concepto salario, regulado por el pacto colectivo, en otras palabras, por el número de juicios laborales y la consecuente revisión de los laudos hecha por los Tribunales del Poder Judicial de la Federación, en la instancia de amparo directo, se emitieron tesis contradictorias, situación que hemos visto da lugar a que se denuncie la Contradicción de Tesis ante la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, para que dicho Organismo se avoque a la resolución definitiva del problema y resuelva qué tesis debe prevalecer al respecto, según el artículo 197-A de la Ley de Amparo.

En relación al "Incentivo por Desempeño de Labores" o "Bono de Actuación" como factor integrante del salario, se denunció la contradicción de tesis respectiva ante la entonces Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, entre las sustentadas por el Noveno Tribunal Colegiado y los Tribunales Colegiados Primero, Segundo, Tercero, Quinto y Séptimo, todas en materia de Trabajo del Primer Circuito. A dicha contradicción de tesis se le asignó el número 29/94 y ésta se resolvió en sesión pública del día 7 de julio de 1995, por unanimidad de votos de los señores ministros que integran la actual Segunda Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, formando para tal efecto las tesis de jurisprudencia números 53/95 y 54/95, que a continuación se transcriben:

"COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD, INTERPRETACION DE LA CLAUSULA VEINTINUEVE DE SU CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (TEXTO VIGENTE EN MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y DOS) PARA LA DETERMINACION DE LOS CONCEPTOS INTEGRANTES DEL SALARIO.- La cláusula veintinueve del Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado por la Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, para el bienio mil novecientos noventa y dos - mil novecientos noventa y cuatro, establece el concepto de salario y los elementos que lo integran precisando, entre éstos, conceptos nominado y uno genérico e innominado al señalar: "y percepciones que diaria y ordinariamente recibe el trabajador por su trabajo." La referida cláusula, es enunciativa y no limitativa, porque establece las bases para considerar como integradoras del salario a percepciones no específicamente señaladas, de manera que si el trabajador recibe de manera diaria y ordinaria y por su trabajo, una percepción, ésta debe considerarse en la conformación del salario, independientemente de su denominación. En este sentido, al aludir la cláusula en cuestión a percepciones diarias, no establece el requisito de que ésta se entregue materialmente al trabajador día a día, pues la interpretación armónica de aquélla permite advertir que se refiere no a la periodicidad del pago sino a la forma en que se devenga, por lo que si una prestación de esa naturaleza se paga o cubre al trabajador en forma catorcenal, trimestral, o anual, ello no desvirtúa su carácter de integrante del salario, cuando se satisfacen, desde luego, los demás presupuestos. Bajo este aspecto, también cabe considerar que la variación en el monto de una percepción del carácter de las indicadas, no implica que no constituya parte integrante del salario pues cuando esa percepción se calcula sobre el importe de la cuota diaria y de otros conceptos, puede sufrir variaciones por factores propios o ajenos a la relación laboral, además de que la naturaleza de una prestación no depende de su importe. En relación con todo lo anterior es factible precisar que como se trata de una norma contractual que determina los elementos integrantes del salario, para fijar estos debe estarse a lo dispuesto por la referida cláusula. Tomando en cuenta lo expresado cabe concluir que cuando se demuestra que el trabajador percibía un bono o incentivo en forma diaria (con las características especificadas) y ordinaria y, evidentemente, por su trabajo, el mismo integra el salario en los términos de la cláusula veintinueve del contrato referido." (46)

"COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD, INTERPRETACION DE LA CLAUSULA VEINTINUEVE DE SU CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (TEXTO VIGENTE EN MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y DOS) PARA LA DETERMINACION DE LOS CONCEPTOS INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE JUBILACION.- La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estableció las Jurisprudencias publicadas en las páginas mil seiscientos setenta y seis y siguiente, del último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, con los rubros: "JUBILACION, ES UN DERECHO EXTRALEGAL." y "JUBILACION, INTEGRACION DE LA PENSION.", de la que se deriva que la jubilación, como prestación, no encuentra su origen en la Ley Federal del Trabajo, sino en algunos contratos colectivos; por ende, para determinar los conceptos integrantes del salario para el pago de

pensiones jubilatorias, debe atenderse a lo pactado y no a lo dispuesto por el artículo 84 de aquel ordenamiento. La última parte del párrafo primero, de la cláusula veintinueve del contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones de la Comisión Federal de Electricidad con sus trabajadores, señala que el salario se integra, entre otros conceptos, con las "percepciones que diaria y ordinariamente recibe el trabajador por su trabajo."; y el segundo párrafo de esa cláusula señala que para el pago de pensiones jubilatorias, entre otros rubros, "el salario se integra por los conceptos que se mencionan en el párrafo anterior." Por consecuencia, dentro de esos conceptos y para efectos de la jubilación, deben comprenderse también las "percepciones que diaria y ordinariamente recibe el trabajador por su trabajo", pues éstas aunque inonominadas forman parte integradora del salario, por disposición del propio contrato colectivo el que, de conformidad con los criterios enunciados, es el que rige para las partes tratándose de la jubilación y no el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo. Por ende, si a un trabajador se le pagaba un incentivo en forma diaria y ordinaria y, por supuesto, debido a su trabajo, debe ser considerado como integrante del salario para los efectos de la jubilación." (47)

Las tesis de jurisprudencia 53/95 y 54/95, arriba transcritas, son un claro ejemplo de las controversias originadas por la reclamación de los trabajadores para que las cantidades entregadas en concepto de "Incentivo por Desempeño de Labores" se integren al salario, sin embargo, no debemos perder de vista que estamos frente a una cuestión de integración salarial que tiene como base un convenio o contrato colectivo de trabajo, es decir, reiteramos lo establecido anteriormente en el sentido de que tratándose de integración del salario relacionada con el pago de prestaciones "extralegales" o contractuales, tanto patronos como trabajadores deberán estarse a lo pactado en las cláusulas o disposiciones del contrato de trabajo.

De las tesis de jurisprudencia 53/95 y 54/95, emitidas por la actual Segunda Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, se desprenden varios elementos de importancia en materia de integración salarial y que desde luego tienen aplicación aún tratándose de la integración del salario para pago de indemnizaciones previstas en la Ley Federal del Trabajo, así entendido, habremos de referirnos a ello más adelante.

Pasamos al segundo punto de análisis mencionado al principio de este apartado, consistente en la integración del salario con el "Incentivo por Desempeño de Labores" o "Bono de Actuación" ante la ausencia de contratos individuales o colectivos de trabajo, es decir, la pretensión de los trabajadores de que el "Incentivo por Desempeño de Labores" o "Bono de Actuación" se integre al salario base del cálculo de *indemnizaciones legales*; aclarando que los razonamientos expuestos al analizar el salario integrado base de prestaciones supraleales no es procedente para el salario base de indemnizaciones legales, porque en otros apartados hemos afirmado que las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca lo contrario en perjuicio de los trabajadores, siendo nula de pleno derecho la renuncia por parte del trabajador de cualesquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo. También hemos establecido que la falta de condiciones de trabajo por escrito no es imputable al trabajador y ante esa omisión debemos recurrir a las normas de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, en términos de lo expuesto, hablando de indemnizaciones legales, tenemos que convenir que cuando a un trabajador se le entregan cantidades en concepto de "Incentivo por Desempeño de Labores" o "Bono de Actuación", estas cantidades sí integran el salario del trabajador para el pago de tales indemnizaciones, pues de acuerdo con el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, las disposiciones que ésta contiene son de observancia general y de orden público, lo que significa que la sociedad está interesada en su cumplimiento, por lo que, todos los derechos que se establecen en favor de los trabajadores en dicho ordenamiento, se refieren a prestaciones legales que los patrones están obligados a cumplir y satisfacer en favor de sus trabajadores; ello significa que tratándose de indemnizaciones legales y la forma de integrar el salario para su pago, la voluntad del patrón y trabajador son

ineficaces para modificar los términos previstos en la ley de la materia para la integración del salario respectivo, pues de lo contrario, se daría el supuesto de la renuncia de derechos del trabajador, misma que ha sido considerada nula desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, según se desprende de la siguiente tesis:

“DERECHOS IRRENUNCIABLES DE LOS TRABAJADORES. De lo dispuesto por la fracción XXVII, inciso g, del apartado “A” del artículo 123 Constitucional, en relación con el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, se colige que un trabajador no está facultado para renunciar, en ningún caso, a cualquiera de los derechos que la legislación laboral le otorga, habiéndole negado al efecto, el propio legislador, toda autonomía de la voluntad. Esa limitación alcanza a todo acto jurídico, incluyendo la demanda, pues en ésta el actor hace manifestaciones unilaterales de voluntad, que se refieren no sólo a la pretensión de que entre en actividad el órgano jurisdiccional del Estado, sino también a la relación jurídica sustantiva en que se apoya el derecho pretendido de la reclamación. Si se aceptara el punto de vista contrario, se proporcionaría el fraude a la ley, ya que sería suficiente que el trabajador autolimitara sus derechos concretos, al formular la demanda, para que se nulificaran en la práctica los efectos protectores de la legislación laboral. Por ende, si se reclama una prestación concreta prevista en la ley, y en la demanda se cuantifica en términos inferiores a los que la Ley Laboral establece, el tribunal obrero no debe tomar en cuenta esa cuantificación, sino que debe fallar conforme a los términos que establece la ley en virtud de que el trabajador no puede renunciar, en modo alguno, a parte de las prestaciones que legalmente le corresponden.” (48)

La Ley Federal del Trabajo de 1931, bajo el artículo 15 indicaba que: *“En ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta Ley que favorezcan a los trabajadores.”*, ello en razón de que la irrenunciabilidad de las disposiciones de la ley, en función de la tutela de los trabajadores, se deriva de la naturaleza imperativa y social que trajo consigo el nuevo Derecho, por lo que es incuestionable que la voluntad de las partes es inoperante para modificar las prescripciones de la ley en perjuicio de los obreros, incluyendo los términos en que se integra el salario para el pago de indemnizaciones legales y llámesele como se le llame a las cantidades entregadas, pues reiteramos que lo determinante es que éstas se entreguen a cambio del trabajo sin importar los adjetivos que se le atribuyan.

Es pertinente precisar que, atendiendo a la finalidad protectora del Derecho Laboral en favor de la clase trabajadora, los patrones y trabajadores pueden celebrar convenios en los que se establezca además de las contenidas en la Ley Federal del Trabajo, otro tipo de prestaciones que tiendan a mejorar la situación del trabajador, a las que se denomina prestaciones contractuales o supraleales, que por lo general se consiguen a través de la lucha de los sindicatos, pues los principios del artículo 123 Constitucional constituyen el mínimo de los beneficios que el Estado ha considerado indispensable otorgar a los trabajadores, sin embargo, también hemos apuntado que hablando de indemnizaciones reguladas por la Ley Federal del Trabajo se concluye que toda prestación que reciba el trabajador por su trabajo, sea en dinero o en especie, forma parte integrante de su salario según manda el artículo 89 del mismo ordenamiento. Además, también hemos aseverado que tratándose de una prestación supraleal quien la reclame o invoque a su favor tiene la obligación de probar su existencia y los términos en que fue pactada, debido a que como se señaló con anterioridad, se trata de una prestación que no se encuentra en las cargas procesales que debe satisfacer el patrón en términos de los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo, se trata de una prestación diversa a las contenidas en la ley de la materia y deriva, lógicamente, de un acuerdo de voluntades entre las partes contratantes.

Las cantidades entregadas al trabajador en concepto de "Incentivo por Desempeño de Labores" o "Bono de Actuación" forman parte del salario para el pago de indemnizaciones legales, pero si esto es así, es obvio concluir que en todo caso subsiste la obligación de acreditar la existencia de la prestación y su percepción a cambio del trabajo. En materia laboral existen prestaciones supraleales que se otorgan a los trabajadores sin que exista ningún convenio de por medio, sino que el patrón determina de manera unilateral entregarlas a sus trabajadores, denominándola como más le convenga, o bien, su otorgamiento ha nacido de la costumbre, pero se advierte que en la

mayoría de los casos los patrones "olvidan" los principios contenidos en los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, donde se apunta que tales cantidades son factores integrantes del salario para el pago de indemnizaciones. Para ello basta recordar los términos de la siguiente tesis:

"SALARIO. COMO SE INTEGRA EL. El salario no se integra exclusivamente con la cantidad pactada en el contrato, sino además con las prestaciones que se concedan posteriormente al trabajador, en atención a que el contrato de trabajo, ya sea escrito o verbal, es sólo el punto de partida de la relación de trabajo que, una vez formada, está sujeta a las modificaciones introducidas a virtud de un acuerdo real de voluntades, de una simple práctica que se haya formado, o del contrato colectivo." (49)

No debe pasar inadvertido que los trabajadores reciben como salario el tabulado y el adicional por concepto de "Incentivo por Desempeño de Labores" o "Bono de Actuación" y consecuentemente su salario ordinario lo constituye tanto la suma del tabulado como del adicional, porque es el que a cambio de su labor recibe el trabajador. Sobre este punto particular, cabe decir que la jurisprudencia 53/95 arriba transcrita, indica que la naturaleza de una prestación no depende de su nombre ni del importe, precisando que lo determinante es que la cantidad recibida sea a cambio del trabajo.

Hemos visto que patrón y trabajador pueden celebrar convenios creando prestaciones diversas a las contenidas en la Ley Federal del Trabajo, pero también pueden válidamente incrementar el número de días de las prestaciones e indemnizaciones legales; ahora bien, en razón de estos convenios, se originaron reclamaciones de integración salarial en el campo de las indemnizaciones legales y llegado el caso a nuestro más alto tribunal, se estimó procedente la reclamación de los trabajadores en el sentido de que las indemnizaciones aumentadas en número de días debían efectuarse en su totalidad con el salario integrado previsto en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, según dispone el artículo 89 del mismo ordenamiento, es decir,

el patrón estaba obligado a cubrir con el salario integrado tanto el número de días que corresponden a la indemnización de ley como al número de días que exceden a esta indemnización y fijados por convenio.

En este orden de ideas, a continuación me refiero al criterio sostenido por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación funcionando como órgano revisor de legalidad, en materia de amparo directo, sobre la integración del salario para efectos de indemnizaciones, transcribiendo para ello la siguiente tesis:

“SALARIO, INTEGRACION DEL. CONVENIOS. En los términos del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, para determinar las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores que tomarán como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84 del citado ordenamiento; pero si en virtud de un convenio se aumenta el número de días que debe abarcar la indemnización correspondiente, el pago de la misma debe hacerse en términos del precepto citado, esto es, a base de salario integrado.” (50)

De acuerdo a los razonamientos que hemos sostenido, el criterio contenido en la tesis aludida nos parece correcto, pues está debidamente fundado, motivo por el cual reiteramos que una vez que se dejan a salvo el mínimo de derechos que las normas de trabajo prevén en favor de la clase trabajadora, es decir, que tales prerrogativas quedan incólumes, es posible y sobre todo legal, que patrón y trabajador convergen en incrementar el número de días de las indemnizaciones previstas en ley.

Después de que patrón y trabajador han convenido en incrementar el número de días que comprenderá la indemnización respectiva, sin fijar un salario diverso al integrado, creemos correcto que la totalidad de número de días que abarque la indemnización fijada se pague en base al salario integrado que apuntan los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, tal y como se precisa en la tesis en estudio, pues se

infiere que en esta hipótesis las partes aumentan el número de días de una indemnización y es cuestión lógica y de todos sabido que las indemnizaciones se pagan en base al salario integrado que regula el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, luego entonces, si las partes fueron omisas en fijar un concepto diverso al salario integrado, se entiende que todos los días que abarca la indemnización indicada se efectuará con apoyo en las normas de la ley de la materia; habida cuenta que de acuerdo al artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo se dice que: *"En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador."*

Por otro lado, hemos apuntado que el aumento en el número de controversias, casi en todos los casos, lleva necesariamente a la oposición de criterios entre las autoridades jurisdiccionales, sin embargo, ahora no hablamos del supuesto previsto para la Contradicción de Tesis aludida por el artículo 197-A de la Ley de Amparo, pues tenemos que la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación actuando como órgano revisor de la legalidad, emitió sobre estos casos 5 resoluciones en el mismo sentido, formando jurisprudencia y modificando su criterio sostenido en la resolución transcrita líneas arriba, jurisprudencia que a la letra expongo:

"SALARIOS, INTEGRACION DEL. CONVENIOS. La Tesis Jurisprudencial número 271, que con el rubro SALARIOS, INTEGRACION DEL. CONVENIOS., se encuentra publicada en el apéndice al semanario judicial de la federación 19717-1985, Pág. 245, se interrumpe, de conformidad con lo establecido por el artículo 194 de la Ley de Amparo, considerando que si bien el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, determina que el pago de las indemnizaciones que se hagan a los trabajadores debe ser, con base en el salario integrado que los mismos perciban, entendiéndose por este último concepto lo que al respecto precisa el diverso artículo 84 de la misma ley, tal criterio solamente rige en relación al número de días que para el pago de tales indemnizaciones establece la propia ley, toda vez que si por virtud de un convenio entre las partes se ha aumentado dicho número de días y se precisa para su pago un concepto diverso al del salario integrado, debe prevalecer la voluntad de las partes en cuanto al número de días excedentes, por lo que la indemnización legal se cubrirá con base en el salario integrado y en el número de días que excedan, en la forma convenida por las partes." (51)

El criterio sostenido por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en el texto arriba citado, también nos parece correcto, pues no es contrario al contenido de los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, pues en realidad sólo aclara el alcance de la tesis Jurisprudencial que dice interrumpir, así entendido, esta Jurisprudencia fija con claridad que la voluntad del patrón y trabajador son eficaces siempre y cuando no afecten el mínimo de derechos y prerrogativas establecidas en favor de los trabajadores en las normas de trabajo, situación que se desprende a todas luces desde el momento en que considera legal que el número de días que se aumenten a la indemnización de Ley pueda calcularse con base en un salario diverso al integrado que prevén los artículos 84 y 89 de la Ley de la Materia, ello siempre y cuando esas condiciones se hayan pactado con la precisión que exige el caso, pues de lo contrario hemos dicho que el silencio hace que operen en forma supletoria las normas de la Ley Laboral. Consideramos que el contenido de la jurisprudencia arriba invocada corrobora en mucho los razonamientos vertidos en este trabajo, toda vez que la Ley Federal del Trabajo pugna por que se respete en primerísimo lugar, el mínimo de derechos o prerrogativas establecidas en las normas de trabajo en favor de toda persona que preste un trabajo personal subordinado, tutelando ese mínimo de derechos a través de la figura jurídica de la nulidad de renuncia de derechos, sin la cual seguramente no hubiera sido efectiva la aplicación del ordenamiento laboral.

En este sentido, una vez que se dejan a salvo el mínimo de derechos y prerrogativas previstas en favor del trabajador, se permite la celebración de convenios donde aparece la autonomía de la voluntad de las partes, originando nuevas prestaciones, o bien, mejorando las ya establecidas por la ley, pero no pasa inadvertido que ante la presencia de convenios y contratos individuales y colectivos de trabajo la propia Ley Federal del Trabajo incluye normas tendientes al exacto cumplimiento de las obligaciones contraídas entre patrón y trabajador, pues no obstante que se trata de

prestaciones contractuales o supraleales que pueden rebasar en mucho a las legales, no menos cierto es que también son derechos derivados de la prestación de servicios y en consecuencia, están protegidos por la propia Ley Federal del Trabajo y este último ordenamiento dá acción y derecho para exigir su exacto cumplimiento, pues el hecho de que la Ley Federal del Trabajo establezca un mínimo de derechos para el trabajador no implica que a su vez permita el incumplimiento o violación de las condiciones de trabajo previstas en favor de los mismos cuando éstas sean superiores al mínimo de prerrogativas citadas. En términos de los 57 y 426 de la Ley Federal del Trabajo se infiere la prohibición al patrón de incumplir unilateralmente lo pactado.

Regresando al texto de la jurisprudencia arriba mencionada, cabe decir que ésta se refiere a que es procedente que el número de días que exceda a la indemnización de ley podrá cubrirse con otro base distinta al salario integrado que regula el artículo 84 de la Ley Laboral, desprendiéndose que ésto sólo será posible cuando en el caso concreto se haya pactado otro salario diverso al integrado, es decir, si se aumenta el número de días que comprende la indemnización de ley y se omite fijar el concepto salario se entenderá que la totalidad de días que abarca la citada indemnización se cubrirá con el salario integrado a que se refieren los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo. Por último, sobre esta misma idea, tenemos una jurisprudencia emitida por un Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, del tenor siguiente:

SALARIO, INTEGRACION DEL. CONVENIOS. De conformidad con el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, para el efecto de determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyéndose a éste la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones a que se refiere el artículo 84 de la propia ley; sin embargo, tal criterio solamente rige en relación al pago de tales indemnizaciones que establece la misma ley, toda vez que si por virtud de un convenio entre las partes se ha aumentado dicho número de días de manera global y se precisa para su pago un concepto diverso al del salario integrado beneficiando notoriamente al trabajador, deberá prevalecer la voluntad de las partes en cuanto al monto del salario, por lo que la indemnización legal

se cubrirá con base en el salario pactado en la forma convenida por las partes, pues no debe perderse de vista que si bien la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 33, habla de que es nula la renuncia de los trabajadores a las prestaciones que deriven de su trabajo, también su artículo 3o. transitorio, señala que los contratos que establezcan prerrogativas en favor de los trabajadores superiores a los que esa ley concede, producirán efectos, de donde se infiere, que visto de manera total, si en un convenio se estipulan beneficios superiores a los legales, en favor de los trabajadores, indudablemente que deberá considerarse válido dicho convenio. (52)

De la jurisprudencia anterior se desprende otro criterio diferente a los anteriores, que también nos parece correcto, pues además de ajustarse a lo dispuesto por los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo también alude a que en primer término se habrán de respetar el mínimo de derechos y prerrogativas que prevé en favor del trabajador el ordenamiento laboral. La tesis de jurisprudencia en comento afirma que la voluntad de las partes habrá de surtir efectos siempre que se beneficie notoriamente al trabajador, a contrario sensu, cuando la suma que resulte del citado convenio sea menor a la cantidad que resultaría de aplicar a la indemnización legal la fórmula del artículo 84 de la Ley Laboral, debe estarse a lo que este artículo establezca y que será lo que más beneficie al trabajador.

Por todo lo anterior, tenemos la convicción de que en principio, y como regla general, las cantidades que recibe el trabajador por su trabajo en concepto de "Incentivo por Desempeño de Labores" o bajo cualquier otra denominación, en términos del multicitado artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, formará parte integrante del salario para efectos de la liquidación de indemnizaciones legales, con las aclaraciones hechas al contentar cada una de las jurisprudencias de este apartado, es decir, respetando en primer lugar el mínimo de derechos o prerrogativas que en favor del trabajador prevé la Ley Federal del Trabajo o bien, cuando al respecto existan convenios que beneficien al trabajador habrán de cumplirse en sus términos.

- (1) EJECUTORIA. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época, Vol. 103-108. Quinta Parte. Pág. 96. Apéndice 1917-1985. 4a. Sala. Tesis relacionada con la jurisprudencia 271. Pág. 245.
- (2) DICCIONARIO LEXICO HISPANO ENCICLOPEDIA ILUSTRADA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, W.M. JACKSON, Inc. Editores. Octava Edición. México 1980. T. II. Pág. 1054
- (3) EJECUTORIA. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Sexta Época. Volumen I.III. Pág. 67.
- (4) DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA. Ob. Cit. Tomo I. Pág. 1057.
- (5) EJECUTORIA. Cuarta Sala. Apéndice de 1985. Quinta Parte. Tesis 267. Pág. 242.
- (6) DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA. Ob. Cit. Tomo I. Pág. 940.
- (7) JURISPRUDENCIA. Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Mayo de 1995. Págs. 287-289.
- (8) DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA. Idem. Tomo II. Pág. 1571.
- (9) DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA. Idem. Tomo II. Pág. 1571.
- (10) EJECUTORIA. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Quinta Época. Tomo LXXXI. Pág. 1260.
- (11) DE LA CUEVA. Ob. Cit. Tomo I. Pág. 409.
- (12) DE LA CUEVA. Ob. Cit. Tomo I. Pág. 409.
- (13) TRUEBA Urbina. Ob. Cit. Pág. 100
- (14) EJECUTORIA. Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Apéndice 1985. Quinta Parte. Tesis 270. Pág. 244.
- (15) EJECUTORIA. Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Volumen 90. Quinta Parte. Pág. 27.

(16) JURISPRUDENCIA. Quinta Epoca. Tomo XXXVII. Pág. 780. R. 13295/32. León Antonio. 5 votos. Tomo XXXIX, Pág. 2293. R. 1679/33. Luna José L. 5 votos. Tomo XXXIX, Pág. 2318. R. 2934/33. Gaona Alberto y Coag. 5 votos. Tomo XLII, Pág. 1471. R. 2322/34. Villaseñor Felicitas 5 votos. Tomo XLVI, Pág. 3996. R. 6351/33. Domínguez Demetrio y Coag. Unanimidad de 4 votos.

(17) DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA. Ob. Cit. Tomo II. Pág. 1665.

(18) EJECUTORIA. Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- Amparo Directo 9103/94. José Luis Minjárez. R. 21 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: Benjamín Soto Sánchez. Octava Epoca. Semanario Judicial de la Federación. Pág. 305.

(19) EJECUTORIA. Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca. Tomo Segunda Parte. Pág. 510.

(20) JURISPRUDENCIA. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca, Tomo XII Septiembre, Pág. 269. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. Tomo VII Junio. Pág. 230. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. Número 66. Junio de 1993. Tesis III. T. J/40. Pág. 35

(21) DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA. Ob. Cit. Tomo I. Pág. 892.

(22) DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA. Ob. Cit. Tomo II. Pág. 1679.

(23) EJECUTORIA. Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito. Apéndice. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. No. 56. Agosto 1992. Pág. 59.

(24) EJECUTORIA. Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. Tomo: XII Septiembre. Pág. 317.

(25) EJECUTORIA. Primer Tribunal Colegiado del Quinto Circuito. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Número 53. Mayo de 1992. Pág. 55.

(26) EJECUTORIA. Primer Tribunal Colegiado del Quinto Circuito. Apéndice. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Número 57. Septiembre de 1992. Pág. 61.

(27) EJECUTORIA. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Vol. 193-198, Pág. 221. Precedentes: Tribunal Colegiado del Décimo Cuarto Circuito. Amparo Directo 145/84. Sabritas, S.A. de C.V. 13 de noviembre de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez.

(28) JURISPRUDENCIA. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Volúmenes 133-138. Quinta Parte. Enero - Julio de 1980. Pág. 115.

(29) EJECUTORIA. Amparo Directo 141/89 Cuauhtémoc Gómez Cortés. 15 de junio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Miguel Cesar Magallón Trujillo. Informe 1989. Tercera Parte. Vol. I. Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Pág. 143. Publicada en la Gaceta Laboral No. 42. Abril - Diciembre de 1989 a Enero - Marzo de 1990. Pág. 56.

(30) EJECUTORIA. Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo Directo 6655/89. Ernesto Gutiérrez Monteverde. 11 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: Erubiel Arenas González. Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito. Enero - Junio de 1990. Segunda Parte. Pág. 585. Informe de la Presidencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1989. Pág. 453.

(31) EJECUTORIA. Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito. Enero-Junio de 1990. Segunda Parte. Págs. 455 y 456.

(32) JURISPRUDENCIA 17/93.- Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del 12 de abril de 1993, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente: Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 40/92.- Entre el Quinto y Sexto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- 12 de abril de 1993.- Cinco votos.- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretario: Raúl Alberto Pérez Castillo.

(33) EJECUTORIA. Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo Directo 1465/90.- Elpidia Cuamatzi Serrano y otros.- 22 de marzo de 1990.- Unanimidad de Votos.- Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela.- Secretario: Erubiel Arenas González. Semanario Judicial de la Federación. Enero - Junio de 1990. Tribunales Colegiados de Circuito. Pág. 357.

(34) EJECUTORIA. Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- Amparo Directo 1151/90.- José Luis Hernández Flores.- 22 de marzo de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Hugarte.- Secretario: Rigoberto Calleja López. Séptima Época. Volumen 157-162. Sexta Parte. Pág. 130. Semanario Judicial de la Federación. Enero- Junio de 1990. Tribunales Colegiados de Circuito. Pág. 357

(35) DE BUEN Lozano, Néstor. Ob. Cit. Págs. 146-148.

(36) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 279

(37) EJECUTORIA. Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito Amparo Directo 528/91. Graciela Pérez López. 16 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez. Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tomo: X. Octubre de 1992. Tribunales Colegiados de Circuito. Pág. 435.

(38) JURISPRUDENCIA. Séptima Época. Tercera Parte. Vol. II. Pág. 65. Revisión Fiscal 33/69. Halliburton de México, S.A. Mayoría de 4 votos. Vol. II. Pág. 65. Revisión Fiscal 20/69. Salicilatos de México, S.A. Unanimidad de 4 votos. Vol. 12. Pág. 41. Revisión Fiscal 18/69. Anderson Clayton & Co., S.A. 5 votos. Vol. 13. Pág. 87. Revisión Fiscal 31/69. Pasteurizadora Modelo, S.A. Mayoría de 4 votos. Vol. 55. Pág. 32. Amparo Directo 5593/72 Constructora Inde, S.A. 5 votos.

(39) EJECUTORIA. Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito. Amparo Directo 180/92. Francisco Cota Pazos. 20 de mayo de 1992. Unanimidad de Votos. Ponente: Adán Gilberto Villareal Castro. Secretaria: Edna María Navarro García. Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tomo X. Septiembre de 1992. Tribunales Colegiados. Pág. 284.

(40) JURISPRUDENCIA. Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. Precedentes: Amparo Directo 375/91.- Rolando Barrera Segura y Coagraviados.- 30 de enero de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Julio Ibarrola González.- Secretaria: Arcelia de la Cruz Lugo. Amparo Directo 379/91.- Ascensión Tabares Rubio y Coagraviados.- 30 de enero de 1992.- Unanimidad de Votos.- Ponente: Julio Ibarrola González.- Secretario: José Martín Hernández Simental. Amparo Directo 381/91.- Isidro Fabela Hernández y Coagraviados.- 30 de enero de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Pablo Camacho Reyes.- Secretario: Humberto de Jesús Siller Arras. Amparo Directo 378/91.- Eliazar Zamora Guajardo y Coagraviados.- 30 de enero de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Pablo Camacho Reyes.- Secretario: Humberto de Jesús Siller Arras. Amparo Directo 376/91.- Alfredo Carmona Arévalo y Coagraviados.- 30 de

enero de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Enrique Rodríguez Olmedo.- Secretario: Antonio López Padilla. Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. Tomo IX marzo. Tesis VIII. 2o. J/4. Pág. 83.

(41) JURISPRUDENCIA. Sexta Epoca. Quinta Parte. Vol. LXXXII, Pág. 14. A.D. 4911/62. Alfonso Medina Ojeda. 5 votos. Vol. CIV. Pág. 12. A.D. 8036/65. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos. Séptima Epoca, Quinta Parte, Vol. 2. Pág. 39. A.D. 6554/68. Antonio Alemán González. 5 votos. Vol. Pág. 15. A.D. 4154/68. Feliciano Pérez Montaña. 5 votos. Pág. 15. A.D. 388/69 Teodoro Jiménez Rangel. 5 votos

(42) JURISPRUDENCIA. Sexta Epoca. Quinta Parte. Vol. XCI. Pág. 23. A.D. 7201/63. Juan Licea Méndez. Unanimidad de 4 votos. Vol. CVI. Pág. 19. A.D. 5841/64. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos. Vol. CVI. Pág. 19. A.D. 5946/64. José Alvarez Cano. 5 votos. Vol. CXVIII. Pág. 16. A.D. 2660/66. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos. Vol. CXX, Pág. 21. A.D. 3677/66. Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos.

(43) JURISPRUDENCIA. Cuarta Sala. Ultimo Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Pág. 1676.

(44) EJECUTORIA. Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo Directo 341/92. Comisión Federal de Electricidad. 23 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Angel Salazar Torres. Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. Tomo: IX. mayo 1992. Tribunales Colegiados. Pág. 531.

(45) EJECUTORIA. Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Octavo Circuito.- Amparo Directo 546/94. Comisión Federal de Electricidad. 27 de enero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Rogelio Sánchez Alcauter. Secretario: Fernando O. Villareal Delgado. Octava Epoca. Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados. Pág. 323.

(46) JURISPRUDENCIA 53/95. Segunda Sala. Contradicción de Tesis 29/94. Sesión Pública del 7 de julio de 1995. Semanario Judicial de la Federación. Septiembre de 1995.

(47) JURISPRUDENCIA 54/95. Segunda Sala. Contradicción de Tesis 29/94. Sesión Pública del 7 de julio de 1995. Semanario Judicial de la Federación. Septiembre de 1995.

(48) EJECUTORIA. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Sexta Epoca. Vol. XCH. Pág. 15. Precedente: Amparo Directo 4088/64.- Cecilio Mondragón Ruiz. 1o de febrero de 1965. Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Angel Carbajal.

(49) EJECUTORIA. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Sexta Epoca. Volumen: LIII, Pág. 67. Precedentes: Amparo Directo 2040/ 61.- J. Arredondo Contreras.- 27 de noviembre de 1961. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

(50) EJECUTORIA. Cuarta Sala. Informe 1987. Parte II. Pág. 47. Precedentes: Amparo Directo 2418/86. Ernesto Velázquez Montaña. 4 de marzo de 1987. 5 votos. Ponente: Ulises Schunill Ordoñez. Secretaria: María del Rosario Mota Cienfuegos.

(51) JURISPRUDENCIA. Cuarta Sala. Apéndice 1985. Séptima Epoca. Quinta Parte. 271. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985. Pág. 245. Precedentes: Vols. 127-132. Pág. 65. A.D. 4820/78. Roberto Lizcano Flores. 1o. de octubre de 1979. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Vols. 127-132. Pág. 65. A. D. 536/79, Pascual Bernal García. 15 de octubre de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Vols. 127-132, Pág. 65 A. D. 505/79 Jesús Gómez Martínez y/o. 3 de octubre de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Vols. 127-132. Pág. 66 A.D. 5252/78. Cesáreo Montemayor Treviño. 15 de agosto de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.

(52) JURISPRUDENCIA. Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. Tomo: IX. Marzo 1992. Tribunales Colegiados. Pág. 113. Apéndice. Gaceta del Semanario Judicial. No. 51. Marzo 1992. Pág. 71.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 define de manera enunciativa, y no limitativa, los conceptos integrantes del salario para el pago de indemnizaciones legales.

SEGUNDA.- El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 considera integrante del salario para el pago de indemnizaciones legales, tanto conceptos nominados como innominados.

TERCERA.- El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 define los conceptos integrantes del salario para el pago de indemnizaciones legales sin exigir como requisito la regularidad o periodicidad en la entrega de las cantidades o prestaciones.

CUARTA.- El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 define los conceptos integrantes del salario para el pago de indemnizaciones legales y exige como requisito que las cantidades o prestaciones se entreguen al trabajador por su trabajo.

QUINTA.- El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 define los conceptos integrantes del salario para el pago de indemnizaciones legales, excluyendo a las cantidades o prestaciones que se entreguen al trabajador para el desempeño de sus labores.

SEXTA.- El artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 comprendía, como integrantes del salario, “tanto los pagos hechos por cuota diaria, como gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria”, en tanto que el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, comprende como integrantes del salario a “los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”

SEPTIMA.- El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 definía como salario “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del Contrato de Trabajo”, en tanto que el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 define como salario “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

OCTAVA.- Son aplicables a los trabajadores al servicio del Estado, sobre integración salarial, los artículos 82, 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, haciendo uso de la supletoriedad prevista por el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

NOVENA.- Con apoyo en la supletoriedad establecida en el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es procedente integrar al salario de los trabajadores burócratas tanto el sueldo ordinario como las cantidades que hayan disfrutado, tales como sobresueldos, compensaciones, gratificaciones y demás cantidades o prestaciones que hayan recibido a cambio de su trabajo.

DECIMA - Una vez que se dejan a salvo el mínimo de derechos y prerrogativas que la Ley Federal del Trabajo prevé en favor del trabajador, está permitida la celebración de convenios en que aparezca la autonomía de la voluntad de las partes, originando con esa libertas nuevas prestaciones o bien mejorando las creadas por ley.

DECIMA PRIMERA.- Para computar indemnizaciones distintas de las previstas en la Ley Federal del Trabajo y que derivan exclusivamente de los contratos individuales o colectivos de trabajo, se requiere distinguir dos situaciones; en primer lugar, si las partes son omisas respecto de la forma de fijar su monto, tales prestaciones contractuales deben calcularse de acuerdo con el salario diario integrado previsto por los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo; en segundo lugar, si las partes establecen con claridad y de manera limitativa una base distinta a la prevista por los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, ya sea superior o inferior al cómputo legal, deberá estarse a lo estrictamente pactado sin que por ello se desconozca la definición legal de la integración del salario para casos de indemnización, ni se lesione derecho alguno de los trabajadores, ya que por tratarse de prestaciones contractuales o supraleales, se puede pactar válidamente el contenido de las mismas.

DECIMA SEGUNDA.- Cuando se reclame como integrante del salario cualquier cantidad o prestación que el patrón identifique como aquellas que la Ley Federal del Trabajo y la jurisprudencia han excluido con ese carácter, las autoridades de trabajo no deben resolver dogmáticamente con apoyo en el nombre que se atribuya a la prestación, sino que deben fijarse cargas procesales y aceptarse prueba en contrario para determinar si la cantidad controvertida fue entregada en los términos del marco legal aplicable, en razón de que la denominación que se da a una percepción es independiente a su naturaleza como integrante del salario.

DECIMA TERCERA.- Todas las cantidades o prestaciones que recibe el trabajador a cambio de sus servicios satisfacen las necesidades propias del trabajador y su familia en el orden material, social, cultural y para proveer a la educación de los hijos, siendo este el motivo de que todas las ventajas económicas derivadas de la relación de trabajo se integren al salario base de indemnizaciones, porque la economía propia y familiar se integra en parte con cada uno de los conceptos que se entregaron al trabajador a cambio de su trabajo.

DECIMA CUARTA. - En términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, la variación en el monto de una percepción entregada al trabajador por su trabajo, no implica que no constituya parte integrante del salario, pues la naturaleza de una prestación no depende de su importe, en razón de que la percepción puede sufrir variaciones por factores propios o ajenos a la relación laboral.

BIBLIOGRAFIA

MORINEAU Iduarte, Martha y Román Iglesias González. DERECHO ROMANO. Editorial Harla, S.A. DE C.V. México 1990.

VENTURA Silva, Sabino. CURSO DE DERECHO ROMANO. Editorial Porrúa, S.A. México 1966. 2a. Edic.

FLORIS Margadant, Guillermo. EL DERECHO ROMANO PRIVADO. Editorial Esfinge. México 4a. Edición.

PETIT Eugene. TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO ROMANO. Editorial Nacional. 9a. Edición 1971.

ELEMENTOS DEL DERECHO ROMANO, Obra escrita en alemán por F. Mackeldey. 2a. Edición. Madrid 1845. Imprenta de la Sociedad Literaria y Tipográfica.

MENDIETA y Nuñez Lucio. EL DERECHO PRECOLONIAL. Editorial Porrúa, S.A. 6a. Edic. México 1992.

FEHER, Eduardo Luis. EL CHOQUE DE LAS CULTURAS HISPANO INDIGENAS. Colección Metropolitana No. 52. México 1976.

DIAZ DEL CASTILLO, Bernal. HISTORIA VERDADERA DE LA CONQUISTA DE LA NUEVA ESPAÑA. 2 Vols. Editorial Porrúa, S.A. México 1955. Vol I. Cap. XCII. Citado por Miguel León Portilla en su obra intitulada De Teotihuacán a los Aztecas. Antología de Fuentes e Interpretaciones Históricas. U.N.A.M. México 1983.

DE LA CUEVA, Mario. Editorial Porrúa, S.A. 13a. Edición México 1993. 2 Volúmenes.

DELGADO, Moya, Rubén. DERECHO SOCIAL DEL PRESENTE. 1ª Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1977.

BURGOA Orihuela Ignacio. DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO. México 1991. Editorial Porrúa, S.A. 8ª Edic.

ROUAIX, Pastor. GENESIS DE LOS ARTICULOS 27 Y 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE 1917. Ediciones del Sector Eléctrico C.F.E. 1ª Edición. México 1978.

TRUEBA Urbina, Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, S.A. 6ª Edición. México 1981.

DE BUEN, Nestor. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, S.A. México 1991 Octava Edic. 2 Volúmenes.

BRICEÑO Ruiz, Alberto. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. Editorial Harla, S.A. DE C.V. México 1993.

GARCIA Máñez, Eduardo. INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO. 40ª Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1989.

VILLORO Toranzo, Miguel. INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO. 7ª Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1987

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Editorial Espasa-Calpe, S.A. Madrid 1992. 21ª Edición. 2 Volúmenes.

ORTIZ Uquidi, Raúl. DERECHO CIVIL. Editorial Porrúa, S.A. 3ª Edición. México 1986.

MELGAR Adalid, Mario. ECONOMIA LECCIONES ELEMENTALES. Editorial Limusa. México 1981.

LOS SALARIOS. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. MANUAL DE EDUCACION OBRERA. Editorial Alfaomega. México 1992.

MARX, Carlos y ENGELS, Federico. OBRAS ESCOGIDAS. Editorial Progreso. 1ª Edición en español. Moscú 1971.

ENCICLICAS DEL PAPA LEON XIII. EN RERUM NOVARUM. La Prensa. México 1962. Número 63. Citado por Néstor de Buen Lozano. Ob. Cit.

DICCIONARIO LEXICO HISPANO, ENCICLOPEDIA ILUSTRADA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, W. M. JACKSON. Inc. Editores. Octava Edición. México 1980. Tomo II.

FRAGA, Gabino. DERECHO ADMINISTRATIVO. Editorial Porrúa, S.A. 30ª Edición México 1991.

BURGOA Orihuela, Ignacio. LAS GARANTIAS INDIVIDUALES. Editorial Porrúa, S.A. 24ª Edición. México 1992.

CANTON Moller, Miguel. DERECHO DEL TRABAJO BUROCRATICO. 2ª Edición. Editorial Pac, S.A. de C.V. México 1991.

MORENO, Daniel. DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO. Editorial Pax-México. Librería Carlos Césarman, S.A. 5ª Edición. México 1979.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa, S.A. 101ª Edición. México 1994.

Ley Federal del Trabajo de 1970. Editorial Alco, S.A. 1ª Edición. México 1994.

LA GACETA LABORAL. Legislación, Jurisprudencia y Precedentes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Número 41 mayo-diciembre/1988 a enero-marzo/1989. Número 42 abril-diciembre/1989 a enero-marzo/1990.

CARDENAS Velasco, Rolando. JURISPRUDENCIA MEXICANA. Primera Edición. México 1992. Cuatro tomos.

BREÑA Garduño, Francisco. Ley Federal del Trabajo. Comentada y concordada. 2ª Edición. Editorial Harla, S.A. México 1988.

JURISPRUDENCIA y Tesis sobresalientes de la Suprema Corte de Justicia. 8ª Parte. Actualización VII laboral. 1980-1981. Mayo Ediciones, S. de R.L.

TRUEBA Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentarios y Jurisprudencia. 27ª Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1990.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Servicio de Información sobre Asuntos Laborales (SIAL). Apéndice al manual de acceso a la Jurisprudencia laboral 1917-1985. Tomo I.

Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-1995. Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Compact Disc.

TRUEBA Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo de 1931. Editorial Porrúa, S.A. 6ª Edición.