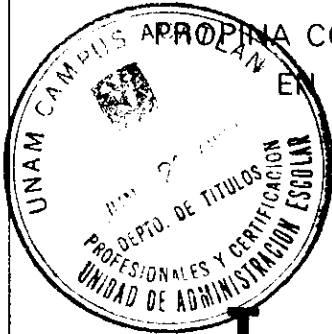




UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ACATLÁN"

ANALISIS JURIDICO DE LA REGULACION DE LA PROPIA COMO PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.



T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA: JAIME CAMARGO HERNANDEZ

230517

ASESOR: LIC. SERGIO TENOPALA MENDIZABAL



JUNIO DEL 2000



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.

INDICE.

Págs.

DEDICATORIA.

INTRODUCCION.

CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SALARIO.

| | |
|---|----|
| A).- Origen de la palabra salario..... | 2 |
| B).- Antecedentes históricos del salario en Europa..... | 3 |
| C).- Antecedentes históricos del salario en México..... | 13 |
| D).- Concepto legal de salario..... | 27 |

CAPITULO II. INTEGRACION DEL SALARIO DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

| | |
|---|----|
| A).- Concepto jurídico de la palabra integración..... | 32 |
| B).- Factores integrantes del salario..... | 46 |
| C).- Factores no integrantes del salario..... | 63 |

CAPITULO III.- LA PROPINA COMO FACTOR INTEGRANTE DEL SALARIO.

| | |
|---|----|
| A).- Concepto legal de la palabra propina..... | 75 |
| B).- Creación legal de la propina en el derecho laboral Mexicano..... | 81 |
| C).- Criterio doctrinal de la propina como factor integrante del salario..... | 87 |

CAPITULO IV.- INCLUSION DE LA PROPINA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

| | |
|---|-----|
| A).- Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo Especial de los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, respecto de la propina..... | 97 |
| B).- Criterios jurídicos de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, respecto de la propina..... | 109 |
| C).- Criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (CUARTA SALA) respecto de la propina..... | 118 |
| D).- Propuesta para la unificación de criterios respecto de la propina..... | 132 |

| | |
|-----------------------------|-----|
| CONCLUSIONES GENERALES..... | 140 |
|-----------------------------|-----|

| | |
|-------------------|-----|
| BIBLIOGRAFIA..... | 143 |
|-------------------|-----|

A MIS PADRES:

**JOSE CAMERINO CAMARGO SOLIS.
MARIA DE JESUS HERNANDEZ LOZA.**

AGRADEZCO LA BENDICION DE DIOS AL DARME UNOS
PADRES QUE CON SU AMOR, SACRIFICIO Y TRABAJO, HAN
LOGRADO CON ELLO HACER DE MI UN PROFESIONISTA.

A MIS HERMANOS:

**ADOLFO CAMARGO HERNANDEZ.
VICTOR CAMARGO HERNANDEZ.
MARIA ELENA CAMARGO HERNANDEZ.
ROSALINDA CAMARGO HERNANDEZ.
MARIBEL CAMARGO HERNANDEZ.**

POR EL APOYO QUE EN TODO MOMENTO ME HAN DADO Y
AGRADECIENDO QUE ANTE TODA LA FAMILIA HE SIDO
PUESTO COMO EJEMPLO.

A MI ESPOSA E HIJOS.

Laura Cosmes Resillas.
Jorge Alberto Camargo Cosmes.
Miguel Angel Camargo Cosmes.

POR TODO EL AMOR QUE ME HAN DADO Y AGRADECIENDO
SU IMPULSO PARA SUPERARME; ESPERANDO QUE SEA UNA
MUESTRA PARA QUE EN EL FUTURO DE MIS HIJOS EN SU
VIDA ESTUDIANTIL, SE FORMEN COMO PROFESIONISTAS DE
PROVECHO.

A MIS SUEGROS:

**MAGDALENO COSMES PABLO
ELVIRA RESILLAS CEBALLOS.**

COMO UNA MUESTRA DE LA CONFIANZA, RESPETO Y
CONSIDERACION DISPENSADAS.

A MIS CUÑADOS:

**MARIA ELENA COSMES RESILLAS.
FRANCISCO COSMES RESILLAS.
EBERARDO COSMES RESILLAS.
JAVIER COSMES RESILLAS.
GABRIELA COSMES RESILLAS.
JORGE COSMES RESILLAS.**

POR EL APOYO QUE EN TODO MOMENTO ME HAN DADO Y
AGRADECIENDO QUE ANTE TODA LA FAMILIA HE SIDO
PUESTO COMO EJEMPLO.

AL PUEBLO DE MEXICO:

PORQUE CON EL PAGO DE SUS IMPUESTOS HAN LOGRADO QUE DE NUESTRA MAXIMA CASA DE ESTUDIOS LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, SE PREPARE UN GRAN NUMERO DE PROFESIONISTAS AL SERVICIO DE LA NACION Y DE LA SOCIEDAD.

A MI ASESOR:

LIC. SERGIO TENOPALA MEDIZABAL.

POR EL APOYO QUE ME HA BRINDADO EN TODO MOMENTO, DURANTE Y DESPUES DE LA ELABORACION Y DESARROLLO DE ESTE TRABAJO DE TESIS, AGRADECIENDOLE ANTE TODO SU PACIENCIA, TIEMPO Y AYUDA DESINTERESADA.

A MI AMIGA:

LIC. ERIKA ADRIANA TENOPALA CHAUSSEE.

POR EL APOYO INCONDICIONAL QUE ME BRINDO EN EL MOMENTO QUE ME VI ANGUSTIADO

A LOS LICENCIADOS:

LIC. JUAN MANUEL RANGEL GARCIA.
LIC. JUAN RANGEL MONCADA.

POR LA CONFIANZA Y CONSIDERACION, AL BRINDARME LA OPORTUNIDAD DE DAR LOS PRIMEROS PASOS EN EL TERRENO DEL LITIGIO, BAJO SU ACERTADA DIRECCION.

A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO:

SRA. MARTHA GARCIA DE RANGEL.
LIC. CARLOS ENRIQUE PEREZ LEON.
SRITA. ALEJANDRA GONZALEZ SALAZAR.
SRITA. CLAUDIA CALDERON CERVANTES.
SRITA. IVONNE KARINA SANCHEZ RIOS.
SR. MARIO CONTRERAS CARRERA.

AGRADECIENDO SU PACIENCIA, AMISTAD Y COMPAÑERISMO QUE ME HAN BRINDADO.

INTRODUCCION.

El presente trabajo de tesis se ha desarrollado con la finalidad de hacer un análisis respecto al concepto denominado la "propina", mismo que en la Ley Federal del Trabajo de 1970, se le otorgó el carácter de parte integrante del salario para todos aquellos trabajadores que prestan sus servicios en hoteles, restaurantes, bares, y otros establecimiento análogos, y que hasta la fecha ha sido un tema controvertido en los juicios individuales que se ventilan en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Se ha señalado que la propina como tal, no es una erogación a cargo del patrón, sino que la misma proviene de terceras personas ajenas a la relación laboral.

La relación laboral se encuentra debidamente establecida en la Ley de la Materia, es decir, entre patrón y trabajador y mas no se establece que en la misma se encuentren inmiscuidas otras personas ajenas a esa relación de trabajo, como en el caso particular de los clientes asistentes en las fuentes de trabajo, que son las personas que entregan una determinada cantidad como gratitud o por la satisfacción por la atención recibida por parte de los trabajadores.

En el presente trabajo he señalado que propina como tal no tiene razón de ser por cuanto a que, el monto que se manifieste en las demandas individuales por concepto de propinas deban de formar parte integrante del salario, no obstante que la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 346 así lo establece.

El común de las negociaciones en donde los trabajadores perciben una

cantidad determinada como propina y de las que rige el Capítulo Especial de la Ley de la materia; los patrones omiten tal vez por negligencia o por ignorancia de la ley el establecer en el contrato individual de trabajo -cuando cuentan con él- el porcentaje sobre las consumiciones o en su caso el aumento que deba hacerse al salario percibido por el trabajador, debido a que en muchos de los casos las negociaciones no llevan a cabo una debida contratación en términos de lo que establecen los artículos 24, 25 y 347 de la Ley de la materia y que podría llegar a trascender en el resultado de un juicio laboral.

No obstante lo anterior, los trabajadores en los juicios que se ventilan ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, deben de acreditar el monto que señalan en sus escritos de demanda por concepto de propinas, y no con la simple afirmación ya que el patrón no es el que las recibe, ni tiene el conocimiento cierto de que sea el monto promedio al cual hacen mención, dado que reitero no son cubiertas por él.

El sector patronal se encuentra en gran desventaja frente a la Ley Federal del Trabajo, en relación a la integración del salario con el concepto de la propina, siendo preocupante el hecho de que al no cubrir importe alguno el patrón a sus trabajadores por dicho concepto, tenga que cumplir con lo establecido en el artículo 347 del ordenamiento legal invocado; ya que al establecerse el porcentaje sobre las consumiciones o en su caso el aumento que deba hacerse al salario percibido por el trabajador, en el futuro las pequeñas fuentes de trabajo estarían en peligro de cerrar por la incosteabilidad, incrementándose con ello el nivel de desempleo en nuestro país.

Es importante señalar que el patrón liquida a sus trabajadores un salario diario base, nunca inferior al salario mínimo por la prestación de sus servicios personales -

entendiéndose en el caso que nos ocupa por la atención de los clientes- que es uno de los elementos de la relación de trabajo.

Es por ello que debe de haber reformas en la Ley Federal del Trabajo, en razón de que es una ley proteccionista del trabajador.

CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SALARIO.

A).- ORIGEN DE LA PALABRA SALARIO.

B).- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SALARIO EN EUROPA.

C).- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SALARIO EN MEXICO.

D).- CONCEPTO LEGAL DE SALARIO.

A).- ORIGEN DE LA PALABRA SALARIO.

Para poder determinar el origen de la palabra salario, es preciso hablar sobre la propiedad privada; dado a que en un principio los individuos vivieron en estado de naturaleza, en donde existían condiciones idénticas por cuanto a la libertad de todos y la igualdad natural de los derechos y en la cual se no ejercía poder alguno sobre ellos, en donde se desconocía el dominio del hombre sobre el hombre; en atención la tierra, los frutos y los instrumentos de caza fueron de todos para el beneficio de la comunidad.

Al surgir la propiedad privada como un derecho del hombre, se perdió la libertad y la igualdad, por ende el individuo luchó por obtener tierras y demás objetos para el beneficio propio del propietario de los medios de subsistencia.

De ahí podríamos partir que, el origen de la palabra salario, surge desde el derecho romano, misma que tiene su procedencia etimológica del latín **SALARIUS**, y que a su vez se deriva de **SAL**, porque era una costumbre antigua dar a las domésticas en pago una cantidad fija de sal.

En la doctrina se ha encontrado el uso de diversos vocablos para definir el salario, tales como es el caso de **sueldo**, **soldado** y **soldada**, **estipendio**, **emolumentos**, entre otros; por lo que considero que son posteriores a la señalada con anterioridad, y que de alguna manera coinciden en su contenido.

Por lo anterior, "la palabra **Sueldo**, es la cantidad que el Estado paga a sus empleados, el cual proviene del antiguo francés **SOULDE** o **SOU**, de donde se derivan las palabras **Soldado** y **Soldada**, esta última voz parece tener su origen de sueldo, antigua moneda igual a la vigésima parte de una libra, y que solía pagarse a los soldados, hombres de armas de integraban la guardia medieval del rey o de un señor. **Estipendio**, es la cantidad estipulada de antemano por un trabajo cualquiera, la cual se deriva de **STARE** y de **PONDUS**, que significa estar o estarse al peso, a la cantidad convenida para el pago. **Emolumentos**, es lo que aumenta nuestro haber y lo que hace crecer nuestros bienes, expresando la idea de sobresueldo o gaje, como término opuesto al menoscabo o detrimento".¹

Razón de lo anterior, es de considerarse que la palabra salario proviene desde el derecho romano, atento al propio significado que se dio con anterioridad y debido a las costumbres de los romanos de esa época.

B).- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SALARIO EN EUROPA.

En los antecedentes históricos del salario en Europa, debe tomarse en cuenta la evolución del derecho del trabajo, como consecuencia de la necesidad de protección social que se encuentra en una relación de trabajo dependiente, de las personas que prestan un servicio a otra en condiciones de subordinación y que reciben éstas a cambio de esa prestación una remuneración o pago al servicio recibido.

Se puede señalar que salvo la cooperación familiar, los servicios de buena voluntad y las prestaciones que integraban modalidades de contribuir con las necesidades de la familia, toda actividad laboral es y ha sido remunerada, sin que con

1.- **BRICEÑO RUIZ ALBERTO.**- Derecho Individual del Trabajo. HARLA, México, págs. 353 y 354.

ello se pudiera considerar que siempre se haya efectuado el pago con dinero, o bien a través de otros medios tales como alimentos, vestido y vivienda.

En la historia se han distinguido cuatro etapas en la evolución del derecho del trabajo, y como consecuencia directa el salario, de las cuales hablare a continuación:

I.- La Edad Antigua.

Los romanos y los griegos, le restan valor al trabajo, pues fué objeto de desprecio por los hombres de ese tiempo, en virtud de que los grandes filósofos reflejaron en su filosofía los rasgos de razas dominantes, pues lo consideraban como una actividad impropia para los de su casta; por ende el trabajo, quedo a cargo de los esclavos que eran considerados como cosas y no como personas; dedicándose a la filosofía, a la política y a la guerra.

La característica en esta época, fue en esencia el trabajo servil, especialmente manual propio de los esclavos que no trabajaban para obtener medios de vida, sino porque se lo imponían los amos en condiciones inhumanas y en atención a su condición de esclavo.

LUIS ALCALA, señala que durante siglos los esclavos eran remunerados contra vivienda y comida; y respecto al salario expresa que, los primeros preceptos se encuentran plasmados en el **Código de Hamurabi**, 2000 años antes de la era cristiana, en donde aparecen ya fijados salarios mínimos para los jornaleros, tejedores, carpinteros, albañiles y otros oficios, entregándose de modos más o menos completo; el cual era al arbitrio de las partes, lo cual equivalía al predominio abrumador del

patrono, aclarando que el sistema del salario consta desde los tiempos antiguos de Grecia y Roma.²

Durante la esclavitud en la antigua Roma, no pudo surgir la idea del derecho del trabajo, porque ello implicaría una contradicción dado que los esclavos eran considerados como cosas y que como tal no podrían ser titulares de derechos; dado que se regulaban por el derecho civil, por cuanto a la compra-venta y arrendamiento de los esclavos, caballos y demás bestias de carga y de trabajo.

Resalta en esta época la figura denominada **locatio conductio operarum**, que era el contrato de arrendamiento de los animales y esclavos. Por otro lado, con el aumento de la población provocó un aumento en los satisfactores y sin que tampoco creciera el número de esclavos para producirlos, por lo que se agravó a la vez la condición de los no propietarios (**hombres libres**), que se dieron en arrendamiento, a fin de que los arrendatarios pudieran usar su energía de trabajo.

En la Roma antigua, los **CLIENTES** eran ciudadanos romanos de segunda clase, considerados así porque los mismos provenían de familias empobrecidas o quizás originalmente extranjeras, los cuales se subordinaban a algunas poderosas **DOMUS** aristócratas, prestando servicios y recibiendo a cambio apoyo económico, recomendaciones, etcétera; en caso de necesidad del patrón (**Paterfamilias**), debían ayudar a sus clientes (trabajadores) a obtener justicia ante los órganos correspondientes, pero por otro lado, en la época en que éstos últimos tenían acceso a los comicios, ellos debían de votar por su patrón, tratándose esta situación en una especie de vasallaje.³

2.- **ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO LUIS**.- Tratado de Política Laboral y Social. Tomo III. HELIASTE, S.R.L. Argentina, pág.94.

3.- **FLORIS MARGADANT S. GUILLERMO**.- El Derecho Privado Romano. ESFINGE. México, pág. 22.

Para efectos de saber el significado de la palabra **CLIENTES**, que se les dio a los ciudadanos romanos de segunda clase, es en razón a que dicha palabra proviene del latín **CLIENS**, que quiere decir, el que escucha, o bien el que obedece.

II.- La Edad Media.

En la Edad Media, durante el feudalismo la gente se agrupaba alrededor del castillo del señor feudal, a cuya protección se sometían, prevaleciendo en lo económico y por consecuencia el abastecimiento local; en esta época hubo una importante transformación social debido a la lucha entre el poder real y los señores feudales; es hasta en tanto se restablece el comercio entre el oriente y Europa, a raíz de las cruzadas, se produce un enriquecimiento de algunas ciudades, especialmente las marítimas, por ello el gobierno era ejercido por las clases acomodadas, acrecentándose las industrias y el trabajo paso a realizarse en los talleres.

Por lo que, en el sistema feudal de la servidumbre no podría haber nacido el derecho del trabajo, porque la servidumbre de la gleba (del campo) era una institución intermedia entre la esclavitud y el hombre libre, pues si bien fué cierto que los siervos disfrutaban de algunos derechos personales como contraer matrimonio, ellos tenían que vivir pegados a la tierra, sin poder abandonarla por ende obligados a trabajarla y a pagar tributos al señor feudal.

Al realizarse los trabajos en los talleres, se crean los llamados gremios o corporaciones, integrados por maestros o patrones de una misma profesión u oficio, como dueño de los medios de producción y los oficiales y aprendices como trabajadores; creados con el objeto de evitar la competencia y del ejercicio de un monopolio en la fabricación y venta de productos, y en donde además se encontraban

determinadas las condiciones conforme a las cuales habrían de prestarse los servicios así como la recíproca ayuda económica entre ellos.

AMADEO ALLOCATI, señala en cuanto a los aprendices y oficiales, estos eran regulados por las reglamentaciones corporativas, mismas que además fijaban los precios, modo de admisión de nuevos miembros y la regulación del trabajo.

En cuanto a la regulación del trabajo, "se establecieron por llamarlo así, medidas para evitar la competencia entre patronos y para controlar la producción en forma que no afectará los precios, como el caso por demás de la fijación de un salario para los colaboradores de los maestros, prohibiendo incluso el trabajo nocturno y el de los días festivos".⁴

En el derecho hispánico, concretamente en los **Fueros de Aragón**, en el título denominado "**De mercenario**", se estableció que el sirviente mercenario que no compensaba el servicio y se requiriese el salario al dueño; si éste se niega que le debe tanto o cuanto pide, jurando el criado sobre el libro de la cruz la cantidad que se le debía de salario, el amo le pagaba el salario restante que solicitó, considerándose que tal juramento era la forma más creíble para considerar que efectivamente se le debía al criado un determinado salario.

Por otro lado, durante el reinado de **Isabel la Católica**, en el siglo **XV**, se pronunció el **Estatuto de Artífice**, que en ese tiempo fue la Ley Orgánica del trabajo, durante los siglos **XVI** y **XVII**, en el cual se estableció que en cada localidad, los salarios corrientes deberían de ser fijados por los jueces de paz, para cada arte u

4.- DE LA CUEVA, AMADEO ALLOCATI Y OTROS.- Derecho Colectivo laboral. DE PALMA. Buenos Aires, págs 5 y 6.

oficio, en un término anual y previa audiencia de los interesados, tomando en cuenta la necesidad de los trabajadores de la industria.⁵

De acuerdo a lo antes manifestado, es de apreciarse que en las corporaciones o gremios, los maestros eran los que fijaban los salarios de sus aprendices y oficiales, de acuerdo a las reglamentaciones de las mismas, y en segundo lugar durante los siglos **XVI** y **XVII**, eran fijados por los jueces de paz previa audiencia, pudiéndose hablar que en esta etapa se fijo un salario para cada arte y oficio.

III.- Epoca moderna.

En esta época decae el régimen corporativo, mismo que fué considerado como un impedimento para el desarrollo de la industria, en virtud del monopolio que se ejercía en la fabricación y venta de productos; con la decadencia de las corporaciones llamadas también gremios, se fortaleció el poder real, considerando a éste respecto que los trabajos en talleres resultaban insuficientes, esto fué con motivo de la necesidad de aumentar la producción, por lo que en la Monarquía, se crearon las manufacturas reales que tenían como objeto primordial el de encauzar a una organización del trabajo en grandes talleres, utilizando nuevos métodos de fabricación en la cristalería, tejidos, porcelana, etcétera, para la nobleza y la corona. Se consideró luego entonces que las manufacturas reales, constituyeron, el primer sistema asalariado, el cual se desarrolló ampliamente después de la Revolución Francesa, con motivo del auge de la gran industria.

En **Inglaterra** a finales del siglo **XVIII**, ocurre uno de los movimientos

5.- **ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO LUIS.**- Tratado de Política Laboral y Social. Tomo III. HELIASTE, S.R.L. Argentina, pág.95.

sociales más importantes para la humanidad, como lo fué la **Revolución Industrial**, en

donde se ingreso en las industrias la maquinaria que en su momento empezó a sustituir en una gran parte al proletariado, la cual se extendiéndose al resto del continente europeo. Con la expansión manufacturera, el proletario tenia que lograr los medios de su subsistencia y la de su familia, mediante un salario que pagaba el empresario, a éste respecto debo de manifestar que el empleador fijaba a su arbitrio las condiciones de trabajo y la medida del salario, esto fué en atención a la competencia entre los propios trabajadores para colocarse en alguna de las industrias de ese tiempo.

Por lo que respecta al salario de las mujeres trabajadoras, éste era fijado con frecuencia a la mitad, pero con disposición de expedito pago; por lo anterior es de señalarse que el patrón o empleador ejercía un monopolio para poder fijar los salarios a su voluntad y de imponer condiciones de trabajo inhumanas, dado que la fuerza de trabajo de las mujeres era inferior a la del hombre.

En esta época se destaca que el salario era determinado por la oferta y la demanda, en atención a que el trabajo era considerado como una mercancía, dando lugar a los llamados salarios de miseria.

IV.- Epoca contemporánea.

Debido a la suma explotación de los trabajadores y al predominio abrumador de los patrones, al fijarles condiciones de trabajo inhumanas y un salario a su voluntad, es en ese momento cuando se establecen normas protectoras para los obreros.

En esta época en siglo XIX, surgen nuevas corrientes de pensamiento, tales como:

La ley de bronce del salario, en la **LASSALLE** señala que el obrero solamente llega a ganar el salario preciso para poder vivir con su familia; en atención a que el trabajo constituía una mercancía que se compra y se vende, con un precio en el mercado, consecuentemente el patrón compra y calcula el trabajo del empleado, reduciendo al salario al mínimo para la manutención y reproducción del obrero.

Ley de la oferta y demanda, siendo uno de los exponentes **ADAM SMITH** quien preciso que el precio de bienes y servicios (trabajo, capital y tierra) varía en razón de la demanda y en razón inversa de la oferta; o sea si la demanda aumenta, el precio tiende a subir y si disminuye, el precio tiende a bajar; en cuanto a la oferta si ésta crece el precio tiende a disminuir y si decrece, el precio tiende a subir.⁶

Enfocandose al salario como una contraprestación que el patrón debe al trabajador por la cesión del esfuerzo y de los servicios de éste a aquél; según los economistas de la Escuela Liberal, señalan que el precio de la jornada del obrero se determina con el precio de la cosa y conforme a la ley de la oferta y la demanda; por consecuencia los salarios se elevan o bajan en razón inversa del número de trabajadores que se ofrecen para trabajar y la cantidad del trabajo.

Señalandose que el factor principal que lo determina, es el valor de las cosas, constituyendo el tiempo invertido en su ejecución, por el valor de la mercancía, está representada por la suma de valores que la elaboraron.

6.- **GOMEZ GRANILLO MOISES**. Breve Historia de las Doctrinas Económicas. Editorial ESFINGE. 13a. Edición. México. 1986. pág. 63.

mediante un capital, compran mercancías, las vuelven a vender con objeto de obtener un capital más importante (dinero-mercancía-dinero)".⁸

La mercancía a que se refiere, es concretamente el trabajo, por ende el producto tiene como valor el número de horas empleadas en la fabricación y el salario del trabajador se determina por el número de horas que ha trabajado; haciéndose notar no se le entrega la totalidad de lo que gana, sino parte de ese producto, por ende la diferencia de lo que produce y lo que recibe como salario constituye la plusvalía (ganancia del empresario).

La **doctrina católica**, se funda esencialmente en que nada hay injusto por naturaleza, en que la retribución del salario se haga mediante el régimen de salarios, lo que no rebaja al hombre, y en el principio de **res fructificat dominio**, o sea que lo creado debe ser propiedad de lo que ha producido.

Pío XI, en su oportunidad afirmó que "sería injusto que una de las partes, negando toda eficiencia, vindicase para sí todo el fruto. Se señala además que el patrón tiene como principal deber, el dar a sus trabajadores un salario justo, atendiendo a las doctrinas del precio y salario justo, en virtud de que las cosas tienen un valor intrínseco, independiente de la oferta y la demanda; otro de los aspectos es, en relación a la **encíclica Casti Connubii**, que señala que debe darse al trabajador lo necesario para su sustento de él y su familia, siendo ilícito que se establezcan salarios mezquinos".⁹

Corrientes que lograron una mayor trascendencia y que marca una nueva

8.- Idem. pág. 137.

9.- **BRICEÑO RUIZ ALBERTO**. Derecho Individual del Trabajo. HARLA. México. 1985. pág. 352.

etapa en la lucha de clases, debido a la adquisición de derechos para el trabajador; surgiendo como consecuencia el derecho del trabajo, precisamente a partir del siglo XX, teniendo diferentes denominaciones tales como legislación obrera, legislación industrial, legislación del trabajo y con el transcurso de los años surge el derecho del trabajo.

C).- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SALARIO EN MEXICO.

Para precisar los antecedentes históricos del salario en México, se expondrán en forma cronológica desde los Aztecas, hasta nuestros días.

LOS AZTECAS.

Durante la época de los Aztecas, la población se conformaba por diversas clases sociales; éstas eran la de los nobles, los guerreros y los sacerdotes, consideradas como verdaderas castas. El pueblo común o maceguales, constituido por aquellas personas que requerían del ejercicio de un trabajo para subsistir, siendo su actividad fundamental la agricultura y la artesanía.

J. JESUS CASTORENA, señala que "uno de los principios de la libertad del trabajo, fue con motivo del mutuo acuerdo de la persona que prestaba sus servicios y de la que lo recibía, aclarando que en el pueblo Azteca, las obligaciones de confección de los vestidos, la construcción de casas y el cultivo de las tierras de las clases superiores, las mismas siempre fueron remuneradas, además habla que los trabajadores de ese tiempo ocurrían al mercado de Tlaltelolco a ofrecer sus servicios, fijando las partes las obligaciones a las que se comprometían, sin que con ello se

practicará la explotación del hombre por el hombre".

Por lo que respecta a los trabajos forzosos, estos eran verificados por los esclavos y siervos, considerados por su situación como la clase inferior, más sin en cambio dichos trabajos siempre fueron remunerados.

LA COLONIA.

En la época Colonial de la Nueva España, encontramos que fueron aplicadas las Leyes de Indias, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, mismas que fueron destinadas para proteger al indio de América, con el objeto de impedir la explotación despiadada de los mismos que se llevaba a cabo por los encomenderos, y en las que se procuro asegurar a los indios la percepción efectiva del salario. Esto fué con motivo a la pugna ideológica entablada entre la ambición del oro por los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros.

Asimismo, en esta época se estableció el mismo sistema de trabajo que imperaba en toda Europa, es decir, el corporativo, con la excepción de que a los indígenas se les dio libertad de dedicarse a realizar la profesión o trabajo que quisieran sin estar sometidos a los estatutos de las corporaciones, por tal motivo los productos elaborados por los mismos, además de ser imperfectos, no había sanción alguna.

Los estatutos de las corporaciones formaban parte de un cuerpo legislativo que se conoció con el nombre de Ordenanzas de la Ciudad de México, la cual regulaba la vida de toda la Ciudad, mismas que además establecieron los salarios para determinados oficios, dentro de las cuales se encuentran las siguientes:

Don Martín Enríquez en el mes de mayo de 1578, estableció que se les diera a los indios que cuidaban ganados cuatro reales y de comer cada ocho días, ya que para los mismos representaban aprovechamientos y ganancia en dinero para su subsistencia y para pagar sus tributos.

El 5 de marzo de 1579, se promulgó la ordenanza sobre el salarios habrían de percibir los mulatos que servían en estancias de ganados mayores en las chichimecas, en forma anual un pago de cuarenta pesos oro común, a excepción de los que servían como caudillos, a los cuales se les fijó la cantidad de sesenta pesos oro común.

El Conde de Monterrey, por mandato de virrey Pedro de Campos, el 21 de octubre de 1600, estableció para los indios que trabajaban en las minas, labradores y obrajeros el pago de seis pesos de oro común, sin la ordenanza expresará el lapso del pago. **10**

Por ende, se destaca que las Leyes de Indias sobresalieron en la Colonia, porque fueron creadas para tutelar los derechos de los indios en todas las manifestaciones y formas de relación, reconociendo la libertad del trabajo de los indígenas, limitando la edad de admisión al mismo, la obligación de trato humano a quien los ocupa y limitando la duración del contrato a un año.

J. JESUS CASTORENA, manifiesta que "entre otras normas que

10.- Selección de Notas de SILVIO ZAVALA.- Ordenanzas del Trabajo Siglos XVI y XVII. México. 1980. CEHSMO. págs. 29 a 36.

comprendía las Leyes de Indias, están las que regularon el salario, en donde se constituyó la prohibición de hacer descuentos para efectos de que los indígenas percibieran íntegro el salario, y que el pago debía de ser en forma personal, es decir, de propia mano".¹¹

En la Colonia el pago siempre fue en dinero, regulado en primer aspecto por los estatutos de las corporaciones y posteriormente por las Leyes de Indias.

MEXICO INDEPENDIENTE.

Al iniciarse el movimiento de independencia, **José María Morelos y Pavón**, en lo expuesto en la **Sentimientos de la Nación Mexicana**, presentados ante el congreso de Anáhuac, en el año de 1813, señaló que las leyes que se dictarán deberían de obligar a la constancia y patriotismo; por otro lado, en lo relacionado con el trabajo en lugar de mejorar la situación de los indígenas empeoraron las condiciones de trabajo, es decir, la jornada de trabajo aumentó a 18 horas, dos horas más que en los últimos años del siglo XVIII, además se redujo el salario a tres y medio reales, de los cuatro que con antelación se percibían. No obstante ello continuó aplicándose el derecho español, en especial las Leyes de Indias.

En su momento cuando fue separado el General Santa Anna como presidente de nuestro país, por los soldados de Juan Álvarez y Comonfort, se convocó a un Congreso Constituyente en la Ciudad de México, con el fin de conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las **Declaraciones de Derechos**, dando como resultado la Constitución de 1857.

¹¹.- Ob cit. pág. 41

En dichas Declaraciones de Derechos, teniendo un sentido individualista y liberal, y donde establecieron disposiciones las relativas al trabajo, mismas que fueron consignadas en los artículos 4o. 5o. y 9o., teniendo como principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento y la libertad de asociación.

En el año de 1870, al ser elaborado el Código Civil, se procuró dignificar el trabajo, en el sentido de que la prestación de servicios no podía ser equiparado al contrato de arrendamiento, en razón de que el hombre no debía ser tratado como una cosa.

Con la imposición de **Maximiliano de Habsburgo** como emperador de México, con fecha primero de noviembre de 1865, elaboró una legislación social que denominó como **Ley del Trabajo del Imperio**, misma tenía como objeto el desarrollo de la nación, pero no sobre la explotación del hombre por el hombre, ésta legislación se encaminaba a la protección de los campesinos y trabajadores, prohibiendo los trabajos forzosos y gratuitos, así como la prestación de los servicios indefinidos, y estableciendo que el pago de los salarios fuera en efectivo, la libertad de los campesinos de separarse en cualquier momento de la finca a la que prestaban sus servicios, entre otras; estas disposiciones quedaron como buenas intenciones y sin mayores consecuencias. **12**

EPOCA CONTEMPORANEA.

Esta etapa es encabezada por los movimientos suscitados en gobierno del

Presidente Porfirio Díaz, verificandose en primer término la huelga de Cananea en el año de 1906 y consecuentemente la Huelga de Rio Blanco en 1907, debido a la suma explotación de los trabajadores y campesinos, en las que los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y suprimir los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos, así como la desaparición de las tiendas de raya y mejoras en las condiciones laborales; acontecimientos que en su momento fueron suprimidos por el Gobierno, con ayuda de tropas de los Estados Unidos de América.

Por otro lado, "el día primero de julio del año de 1906, se publicó el manifiesto y programa del Partido Liberal, encabezado por **Ricardo Flores Magón**, en el cual se analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera, conteniendo entre sus principios e instituciones de la **Declaración de Derechos Sociales**: la mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios tanto para los nacionales como para los extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; descanso obligatorio, fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo, prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de campesinos; reglamentación de la actividad de los servicios domésticos y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fabricas y talleres; habitaciones higiénicas para los trabajadores".

Antes de la **Constitución de 1917**, se había legislado en diversos Estados de la República Mexicana en materia de trabajo, las cuales son las siguientes:

LEGISLACIONES DE TRABAJO EN LOS ESTADOS DE LA REPUBLICA MEXICANA:

ESTADO DE MEXICO.

El 30 de abril de 1904, se expidió una ley en el **Estado de México**, denominada también de **LEY DE JOSE VICENTE VILLADA**, misma que se considera como una legislación incompleta sobre los accidentes de trabajo; resaltando que en dicho ordenamiento se estableció concretamente en el artículo tercero, lo siguiente:

"Cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados o que disfrute del sueldo ..., sufran éstos algún accidente que les cause la muerte o una lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación que reciba sus servicios estará obligado a pagar, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa del trabajo ... Se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario". **13**

Del contenido de dicho precepto se destaca que el patrón estaba obligado a indemnizar a sus trabajadores por los accidentes de trabajo (muerte o lesión) y por las enfermedades profesionales y que todo accidente se presumía motivado por el trabajo en tanto no se probará lo contrario; asimismo se establecieron diversos aspectos, tales como:

- a).- Pago de la atención médica, ya fuera en el hospital que hubiera establecido el patrón o en el de localidad.
- b).- Pago de salarios que debiera percibir el trabajador.
- c).- Si la incapacidad provenía de enfermedad y durará más de tres meses, quedada liberado el patrón.
- d).- Si la incapacidad provenía de accidente y el trabajador quedaba en

imposibilidad total o parcialmente para el trabajo, quedaba igualmente, liberado el patrón.

e).- Podía pactarse en el contrato que la responsabilidad del patrón durara mayor tiempo, especificando la naturaleza y extensión de las obligaciones.

f).- En caso de fallecimiento, quedaba obligado el patrón de pagar los gastos de inhumación y a entregarle a la familia que dependiera del trabajador el importe de quince días de salario.

De las cuales, los cuatro últimos incisos representan desventajas en perjuicio en perjuicio del propio trabajador y a su familia que depende directamente de él; y sin en cambio son aspectos de seguridad del patrón.

ESTADO DE NUEVO LEON.

El 9 de noviembre de 1906, en el **Estado de Nuevo León** se expidió un ordenamiento denominado como **LEY DE BERNARDO REYES**, que concordaba por cuanto a la indemnización por accidentes que sufrieran los trabajadores, así como también por cuanto a dejar a cargo del patrón la prueba excluyente de responsabilidad, misma que en su oportunidad fué considerada como más importante y completa que la de **JOSE VICENTE VILLADA**; estableciendo en el ordenamiento las causas que excluyen de responsabilidad del patrón que fueron las siguientes:

- I.- La fuerza mayor extraña a la industria de que se trate.
- II.- Negligencia inexcusable o culpa grave de la víctima.
- III.- La intención del empleado u operario de causarse el daño.

Por cuanto a las indemnizaciones, estas fueron superiores a las

establecidas en la **LEY DE JOSE VICENTE VILLADA**, las cuales son del tenor siguiente:

a).- Asistencia médica y farmacéutica por un tiempo no mayor de seis meses.

b).- Si la incapacidad era temporal total, el cincuenta por ciento del salario hasta que el trabajador pudiera regresar al servicio, sin que la obligación subsistiera por más de dos años.

c).- Si la incapacidad era temporal parcial, de un veinte a un cuarenta por ciento, hasta por un plazo de año y medio.

d).- Si era permanente total, sueldo íntegro durante dos años.

e).- Si era permanente parcial, la misma que para el caso de incapacidad temporal parcial.

f).- Si el accidente producía la muerte, la pensión consistía en el sueldo íntegro del obrero dentro de plazos que variaban entre diez meses y dos años según de que la víctima hubieran dependido sólo padres o abuelos, o bien hijos, nietos y cónyuge; además de esta pensión, debían de pagarse los gastos de funeral. **14**

ESTADO DE VERACRUZ.

El día 19 de octubre de 1914, fué promulgada la primera Ley del Trabajo de la República, por **CANDIDO AGUILAR**, la que establecía como aspectos importantes los siguientes:

Por cuanto a la jornada de trabajo, se consignó una jornada de nueve horas, imponiendo la obligación de conceder a los trabajadores descansos necesarios al

trabajador para sus alimentos, estableciendo por otro lado que en los trabajos continuos se reglamentará la misma de forma tal que no se tuviera que laborar más de nueve horas; asimismo que el día de descanso semanal tendía que ser el día domingo y los de fiesta nacional.

El salario mínimo que debía de percibir el trabajador, se fijó en un peso , mismo que podía pagarse por día, por semana o por mes. Por lo que respecta a los trabajadores por destajo o a precio alzado podía pagarse en fechas distintas, pero teniendo en cuenta el salario mínimo, todos estos salarios debían de hacerse en moneda nacional.

Asimismo se establecieron aspectos importantes tales como, el proporcionar alimentos a los trabajadores que vivían en las haciendas, talleres o fábricas bajo la dependencia de sus patrones, además de percibir el salario; se declararon extinguidas las deudas de los campesinos y la prohibición de las tiendas de raya.

En cuanto a los accidentes de trabajo, los patrones estaban obligados en proporcionar a sus trabajadores, asistencia médica, medicinas, alimentos y sus salarios mientras durara la incapacidad, salvo que la enfermedad se produjera por la conducta viciosa del trabajador; previniendo que el patrón de industrias y agrícolas, el mantenimiento por su cuenta de hospitales o enfermerías, dotándolas de médicos, enfermeros, medicinas y materiales quirúrgicos. Por otro lado se autorizó al Gobierno del Estado para nombrar el número de inspectores para vigilar el exacto cumplimiento de la ley; y por otro lado se establecieron Juntas de Administración Civil para dirimir las diferencias que se suscitaban entre los patrones y los obreros.

Con fecha 6 de octubre de 1915, se promulgó por **AGUSTIN**

MILLAN, la **Ley del Estado sobre Asociaciones Profesionales**, en la que los trabajadores se les otorgó el derecho de asociarse (de la misma profesión, oficios similares o profesiones conexas) para poder lograr con ello los beneficios de su trabajo; estableciéndose con ello los sindicatos que tenían como fin ayudar a sus miembros y lograr que sus agremiados sean más capaces en cada rama de trabajo y que serían los intermediarios entre los trabajadores y los patrones, imponiéndose los últimos de los nombrados para el caso de que se negara a tratar con los sindicatos una sanción consistente en una multa equivalente de 20 a 200 pesos y el doble en caso de reincidencia.

Respecto de los sindicatos como asociaciones, éstos tenían como atributos "una personalidad jurídica propia, limitando su derecho de adquirir inmuebles, salvo los necesarios para sus reuniones y establecimiento de bibliotecas, asimismo tenían la obligación de registrarse ante las Juntas de Administración Civil, debiendo indicar sus recursos, el uso de los mismos, condiciones de admisión y separación de sus miembros, las sanciones y el modo de nombramiento de la directiva, sin reusarse a admitir a los que soliciten su ingreso, salvo que para ello existiera causa justificada; por lo que se autorizó la formación de federaciones; debe hacerse notar que en el Gobierno de Porfirio Díaz, fueron atacados por los tribunales sobretexto de cometer delitos contra la libertad de comercio e industria y a las garantías individuales". **15**

Por cuanto a las utilidades, se había establecido el importe de un mes de salario, que les fuera cubierto anualmente como excedente del que se hubiese devengado. Con fecha 5 de julio de 1921, fué modificado y se ordenó la integración anual de las comisiones respectivas; definiendo a las utilidades como la ganancia líquida obtenida por la empresa después de descontar el interés y la amortización del capital

15.- Idem. Págs. 93 a 95.

invertido, por lo que se estableció el diez por ciento para que este fuere repartido dependiendo del salario obtenido por los trabajadores.

PROYECTO DE LEY SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO DEL LICENCIADO RAFAEL ZUBARAN CAPMANY.

Con fecha 12 de abril de 1915, siendo Secretario de Gobernación el licenciado **RAFAEL ZUBARAN CAPMANY**, fué formulada por el Departamento del Trabajo un **Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo**, el cual constó de siete secciones tales como: Disposiciones generales, derechos y obligaciones de los patronos y de los obreros, jornada máxima y salario mínimo, reglamento de taller, terminación del contrato, contrato colectivo de trabajo (lo relativo a los sindicatos) y disposiciones complementarias.

En dicho proyecto de ley se definió al contrato de trabajo como, "el convenio por el cual se obligaba una persona a trabajar para otra, mediante una retribución o salario que se fijaría en razón del tiempo empleado, de la cantidad o calidad de la obra realizada o de cualquier otra base estipulada en el contrato; disponiendo que cuando el obrero proporcionaba los materiales para la mano de obra el contrato sería de trabajo, si los materiales podrían considerarse como accesorios y el trabajo como el objeto principal y que de no ser así, se regiría el contrato por las disposiciones del orden común".¹⁶

En el mencionado proyecto de ley se fijaron bases fundamentales tales como una jornada de ocho horas que contaban desde el momento de ingreso al trabajo

¹⁶.- Ibidem. pág. 96

y terminaba a la salida del trabajador, pero en este caso descontaba el tiempo dedicado a las comidas y descansos; se consigno un descanso semanal y en los días primero de mayo y 16 de septiembre; se implanto asimismo un salario mínimo el cual era ordenado por un organismo federal tomando en consideración las condiciones de la producción y el costo de la vida en cada región de la República.

Dentro de lo inherente al salario se establecieron normas protectoras, como la obligación de pagarlo en moneda de curso legal, se prohibieron de las tiendas de raya, la imposición de multas, descuento o reducción no autorizado por las autoridades judiciales o administrativas y el embargo de los salarios menores de veinte pesos semanales.

LEGISLACION DEL TRABAJO DEL ESTADO DE YUCATAN.

El 14 de mayo de 1915, se promulgó en Mérida una ley creando el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y en el 11 de diciembre de ese mismo año se promulgó la Ley de Trabajo, como obra legislativa del general Alvarado.

La legislación del trabajo debía de evitar la explotación de las clases laborales contribuyendo con el resto de la legislación social y a la transformación del régimen económico. Por lo que la Ley de Trabajo quedó vinculada con otras leyes tales como la Agraria, la de Hacienda, la de Catastro y la del Municipio Libre, a las que se les llamó **Las Cinco Hermanas**, porque todas perseguían el mismo fin.

Dicha Ley contribuyo con el mejoramiento de las condiciones de vida del obrero y la modificación del régimen individualista y liberal; sirviendo por una parte

como norma fundamental para que los trabajadores y patronos, mediante convenios regularan las condiciones de prestación de servicios y por otra parte, para que los Tribunales de Trabajo, a través de fallos obligatorios, decidieran la reglamentación del trabajo en las empresas.

LEY DE TRABAJO DEL ESTADO DE COAHUILA.

El día 28 de septiembre de 1916, **GUSTAVO ESPINOSA MIRELES**, Gobernador del Estado de Coahuila, promulgó un decreto creando una Sección de Trabajo que constó de tres departamentos, los cuales fueron:

El de estadística, promoción y propaganda.- El cual debía de ocuparse en reunir, ordenar y publicar todos los datos e informaciones relativas al trabajo, organizar la sociedades cooperativas, dar conferencias a los mismos trabajadores y procurar que concurrieran a las escuelas nocturnas.

El de conciliación y protección.- Que tenía como objeto intervenir como intermediario amigable o árbitro en las diferencias que surgieran entre patronos y trabajadores, pero siempre a solicitud de las partes.

El de legislación.- Que tenía a su cargo el estudio y formación de iniciativas de ley necesarias para el mejoramiento inmediato, económico, moral y material del trabajador, especialmente en lo relativo a la reglamentación de las horas de trabajo, prevención de accidentes, salario entre otras.

En esta ley se copiaron aspectos enunciados en las leyes de trabajo de los Estados de Veracruz y Yucatán, en lo concerniente a los accidentes de trabajo y otros

aspectos generales.

LEY DE TRABAJO DE AGUASCALIENTES.

En la Ley del 23 de agosto de 1914, en el Estado de Aguascalientes, por cuanto al salario se prohíbe la reducción de los mismos; en dicha ley se ordenó al Departamento de Trabajo dictara disposiciones para que los empleados públicos fueran excluidos en el derecho de huelga, las acciones de separación por despido.

Después del triunfo de la Revolución Mexicana y estando como Presidente Venustiano Carranza, se convocó a una Asamblea Constituyente, para la formulación de la nueva Constitución Política, estableciéndose en el artículo 5o. la libertad de las personas de dedicarse a cualquier trabajo siempre que sea lícito, después de tantas discusiones sobre el artículo 123, se estableció en las fracciones VI a la X, lo concerniente al salario y sus normas protectoras.

Todas las anteriores legislaciones dieron pauta para la elaboración de nuestra Ley Federal del Trabajo, las cuales aportaron aspectos de mayor provecho al trabajador y por ende dieron un paso importante en el derecho del trabajo.

D).- CONCEPTO LEGAL DE SALARIO.

A la palabra salario se le han dado diversos conceptos tanto en la doctrina como en la Ley Federal del Trabajo, esta gran pluralidad de conceptos son en gran parte coincidentes, dentro de los cuales señalare los siguientes:

J. JESUS CASTORENA, señala que el salario ofrece un doble aspecto

tanto jurídico como económico; en el aspecto legal el salario, es la retribución que se paga al trabajador por los servicios que presta al patrón, derivado de un contrato o de una relación jurídica determinada por convenio o estipulada por la ley o por las autoridades del trabajo. Como aspecto económico, sólo manifiesta que el todo el mundo está conforme en que el salario junto con el interés, la utilidad y la rentas constituyen las tres percepciones económicas. **17**

La doctrina Argentina, define al salario, como el conjunto de ventajas que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación laboral subordinada, constituyendo una contraprestación jurídica y como obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario. **18**

En la **Ley Federal del Trabajo de 1931**, en su artículo **84**, define al salario como:

Art. 84 .- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud de un contrato de trabajo. **19**

En la definición que antecede, considero que es equivocada, en razón de que el salario deberá de pagarse por la existencia o no de un contrato de trabajo; es una obligación de retribuir al trabajador por los servicios que presta para uno o varios patrones, es decir, por razón de una relación de indole laboral.

17.- **CASTORENA J. JESUS.** Tratado de Derecho Obrero. México. Editorial JARIS. 1942. pág. 299.

18.- **ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO LUIS.** tratado de Política Laboral y Social. Tomo III. Buenos Aires. 1972. pág. 94.

19.- **TRUEBA URBINA ALBERTO.** Ley Federal del Trabajo. PORRUA. México. 1949. 14a. Edición. pág. 71.

En los artículos **84** de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y artículo **82** de la legislación laboral actual, se establece una gran diferencia por cuanto al contenido en el siguiente sentido:

Primeramente el artículo **84** de la Ley Federal del Trabajo de 1931, decía: "**Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud de un contrato de trabajo**", y en el artículo **82** de la ley vigente se introdujo una modificación significativa, expresando que: "**Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo**", es decir, que el salario deberá de pagarse por la existencia o no de un contrato de trabajo.

MARIO DE LA CUEVA, define al salario como la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure una existencia decorosa para el y su familia.**20**

Respecto de lo anterior, cabe hacerse el señalamiento que se debe de entender por relación de trabajo y por contrato individual de trabajo, dado que presenta aspectos en los cuales han quedado expuestos por cuanto al salario.

En tal virtud, en el artículo **20** de la Ley Federal del Trabajo, en forma por demás entendible precisa que es una relación laboral y que es un contrato individual de trabajo:

En primer término, se entiende por **relación de trabajo**, cualquiera

20.- MARIO DE LA CUEVA. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. PORRLIA. México. 1990. 12a. Edición. pág. 297.

que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

En segundo término, **contrato individual de trabajo**, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Asimismo en el mencionado artículo señala que tanto la relación de trabajo como el contrato individual de trabajo, producen los mismos efectos, esto es tienen como común denominador, **la prestación de un servicio subordinado mediante el pago de un salario.**

No obstante lo anterior, la propia ley de la materia señala que se presume la existencia del contrato y la relación laboral entre el que presta un trabajo personal y quien lo recibe.

Por lo anterior el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, independientemente de la existencia o no de un contrato, sino por la prestación de un servicio personal subordinado partiendo del la relación de trabajo existente entre las partes y mediante el pago de un salario.

**CAPITULO II. INTEGRACION DEL SALARIO DE
ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

**A).- CONCEPTO JURIDICO DE LA PALABRA
INTEGRACION.**

B).- FACTORES INTEGRANTES DEL SALARIO.

C).- FACTORES NO INTEGRANTES DEL SALARIO.

A).- CONCEPTO JURIDICO DE LA PALABRA INTEGRACION.

La palabra **integración** de acuerdo al Diccionario Hispánico Universal nos precisa que "proviene del latín **integratio** o **integratiōnis**, que es la acción o efecto de integrar, derivada a la vez de **integrāre**, que es determinar por el cálculo una cantidad de la que sólo se conoce la expresión diferencial por pagar y entregar".

En el Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual, se define a la palabra **integración**, como "la constitución de un todo reuniendo su partes; composición de un conjunto homogéneo mediante elementos antes separados y más o menos distintos, de ahí que el integrar, es componer o constituir un todo con sus partes".

De los dos conceptos antes citados podríamos definir a la palabra **integración**, como el conjunto de todos aquellos derechos o beneficios económicos o en especie, otorgados por la Ley Federal del Trabajo y/o adquiridos en una relación de trabajo, relacionandose con el salario.

En el capítulo de que antecede se definió al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

A este respecto debemos establecer que el salario se deriva con motivo

de la relación de trabajo entre el trabajador y el patrón; debemos de entender por relación de trabajo como una situación jurídica objetiva nacida de una prestación de trabajo ya sea intelectual o material, o de ambos géneros; aspecto este que supera la concepción contractual del salario a que hacía referencia en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en el sentido de el salario era la cantidad que debía pagar el patrono al trabajador por virtud del contrato de trabajo.

Los elementos de la relación de trabajo como tal podemos señalar los siguientes:

a).- La obligación por parte del trabajador de prestar un servicio:

El objeto del servicio deberá de ser lícito, pudiendo desarrollarse el mismo de manera material o intelectual, o de ambos géneros.

b).- La obligación del patrón de pagar al trabajador una retribución: La retribución como tal debe de ser en moneda de curso legal, agregando a este las demás prestaciones tales como gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, cuando se perciban.

c).- La subordinación: Entendiéndose como la relación de dirección y dependencia en la que concretamente se encuentra colocado el trabajador frente al patrón.

La percepción de un salario como "fuente principal" de ingresos para el empleado, tiene el carácter de alimenticio, es decir, es el medio para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia.

De acuerdo al Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual, por **subordinación** se entiende como "el estado de limitación de la autonomía del trabajador, al cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato; y que origina la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa".

En este capítulo se expondrán en su oportunidad aspectos importantes respecto del salario y de la integración del mismo, por tratarse de un tema interesante y controvertido para determinar el monto de las indemnizaciones en los juicios que se ventilan en las Juntas Locales y/o Federales de Conciliación y Arbitraje.

Destacando a este respecto que el salario, es la retribución que debe recibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona; en el entendido de que el salario puede ser fijado libremente por los sujetos de la relación de trabajo -trabajador y patrón-, o bien, estar sujeto a los límites que fija el Estado a través de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos respecto al tope mínimo; por otro lado no existe límite por lo que hace al salario máximo.

El artículo **83** de la Ley Federal del Trabajo, dentro de otros aspectos establece que el salario puede fijarse **por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.**

En el mencionado artículo al señalarse que "**El salario puede fijarse ...**", significa que es potestativo de los sujetos de la relación de trabajo, la forma de la fijación del salario atendiendo la naturaleza del trabajo a desarrollar.

El salario **por unidad de tiempo**, es aquél en el que la retribución se calcula en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios.

Esta forma de salario puede ser computado por días, semana, quincena o mes, sin tomar en cuenta explícitamente la cantidad o calidad de los servicios del trabajador; esto hace suponer una valoración previa tanto de las aptitudes como la capacidad del trabajador, quedando este aspecto regulado de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo; por otro lado, el artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente: "los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores".

La fijación del salario por horas de trabajo, es operante en algunos servicios tales como locutores, catedráticos, maestros particulares, entre otros; en los cuales se fija el salario-hora, es decir, la hora de trabajo corresponde a determinada cantidad, que obviamente no podría consistir en el salario mínimo.

Dentro de este tipo de salario se encuentran los **trabajadores en maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, deportistas profesionales, actores y músicos**, es así que la Ley Federal del Trabajo determina lo siguiente:

En el caso de los trabajadores en maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, el artículo 270 establece que "El salario puede fijarse **por unidad de tiempo**, por unidad de obra, por peso de los bultos o de cualquier otra

manera".

En el caso de los deportistas profesionales, el artículo **294** establece que "El salario podrá estipularse **por unidad de tiempo**, para uno o varios eventos o funciones, o para una o varias temporadas".

En el caso de los actores y músicos, el artículo **306** establece que "El salario podrá estipularse **por unidad de tiempo**, para una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones".

Por otro lado si el trabajador que presta sus servicios personales con la percepción de el salario mínimo por ocho horas de trabajo, resultaría arbitraria y carente de fundamento legal; dado que si se toma en cuenta que por ocho horas de trabajo corresponde el pago del salario mínimo, tendría una consecuencia en perjuicio del obrero, lo cual a continuación se ilustra:

Jornada diaria = Ocho horas de trabajo.

Salario diario (mínimo) = \$ 26.45

Costo por hora de trabajo = \$ 3.30

La garantía de la Ley consigna que cuando el salario se fija por semana, por quincena o por mes, dispone que nunca será inferior al salario mínimo.

De lo anterior, para aplicar como medida la unidad de tiempo, tiene que tomarse en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

El salario **por unidad de obra**, es aquél en el que la retribución se

calcula en función del rendimiento del trabajador; es también conocido como a **destajo**, mismo que se determina no por el tiempo invertido en la elaboración de unidades, sino por el número de unidades o piezas.

En el caso de los trabajadores en maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, el artículo **270** establece que "El salario puede fijarse por unidad de tiempo, **por unidad de obra**, por peso de los bultos o de cualquier otra manera".

Esta forma de salario podríamos considerarla como aquella en la cual el empresario conviene en pagar al trabajador una cantidad de dinero por cada pieza o unidad que elabore el propio trabajador.

Diversos autores -Menéndez Pidal, Mario de la Cueva y Guillermo Cabanellas- señalan aspectos del salario por unidad de obra, los cuales son del tenor siguiente:

1.- En tales trabajos se entenderá la calidad y cantidad de la obra o trabajos realizados.

2.- Se pagará por pieza, medidas, trozos o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido, y si se hubiese estipulado plazo para la conclusión de la obra o trabajo.

3.- Se calcula la retribución de acuerdo al rendimiento del trabajador, es decir, no es fijo, sino que varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene; es variable, ya que se modifica aumentando o disminuyendo de acuerdo

con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado.

4.- Cada pieza terminada se abona con una cantidad fija y la cantidad de unidades producidas durante la jornada y que multiplicada por la base remuneratoria, dará el salario de cada día.

Un ejemplo de este tipo de salario es el siguiente:

En determinadas carpinterías por el volumen de trabajo, el patrón le paga a los maestros oficiales de acuerdo al trabajo por piezas terminadas con la calidad exigida.

En el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, en su segundo párrafo señala que, 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; es decir, existe la garantía de que el trabajador deberá de percibir por lo menos el salario mínimo que permita la subsistencia de él y de su familia.

El salario a **comisión**, es aquél en el que la retribución se calcula en función de un porcentaje sobre los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.

Esta es una forma de pago que generalmente se utiliza en el comercio; dado que la comisión es una forma de salario que consiste en que el trabajador recibe un determinado porcentaje sobre cada una de las operaciones que realiza para la empresa a la que presta sus servicios, sin que el monto de dicha comisión sea inferior al salario mínimo.

Dentro de este tipo de salario encontramos en el Título Sexto de la propia Ley Federal del Trabajo, en los trabajos especiales el concerniente a **AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES**, del cual señalo lo siguiente:

Primero.- La ley de la materia en el apartado en comento precisa quiénes son trabajadores.

"Artículo 285.- Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas".

Segundo.- El salario a comisión, su determinación y el derecho de percibir las primas sobre ventas realizadas.

"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.

Artículo 287.- Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas, se observarán las normas siguientes:

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

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

Para que un trabajador tenga el derecho de percibir el pago de las comisiones, es necesario que la venta sea perfeccionada, es decir, que la cosa sea aceptada por parte del comprador y a su vez se haga la entrega de la cantidad convenida, es decir, que se haya perfeccionado la operación; no podrá tomarse en consideración en una operación de venta los pedidos.

"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".

Es importante destacar que no se deben confundir los aspectos jurídicos entre el **contrato de trabajo a comisión** y el **contrato de comisión mercantil**, a pesar que se encuentran regulados el primero en la Ley Federal del Trabajo y el segundo en el Código de Comercio, para lo cual expreso lo siguiente:

En el contrato de trabajo a comisión, el trabajador comisionista esta sujeto a cumplir con su trabajo dentro de una jornada de trabajo, mediante el pago de un porcentaje sobre las operaciones que realiza, misma que surge de acuerdo a la relación de trabajo que existe entre las partes teniendo como factor indispensable la dependencia económica entre el trabajador y el patrón.

La comisión mercantil, es aquella que se manifiesta por un acto o una serie de actos, que sólo accidentalmente crean dependencia entre el comisionista y el comitente misma que dura el tiempo necesario para la ejecución de esos actos, en operaciones aisladas.

El **artículo 273** del Código de Comercio establece que "el mandato aplicado a actos concretos de comercio se reputa comisión mercantil. Es comitente el que confiere comisión mercantil, y comisionista el que la desempeña".

Luego entonces en el contrato de comisión mercantil, el comisionista actúa como empresario independiente -comerciante- y sus operaciones se reputan actos de comercio; tal y como lo establecen los artículos **75**, fracción **X**, **276**, **279** y **280** del mismo ordenamiento legal que a la letra dicen:

"Artículo 75.- La ley reputa actos de comercio:

X.- Las empresas de comisiones, ...

Artículo 276.- El comisionista que practique alguna gestión en desempeño del cargo que le hizo el comitente, queda sujeto a continuarlo hasta su conclusión, entendiéndose que acepta tácitamente la comisión.

Artículo 279.- El comisionista puede hacer vender los efectos que se le han consignado por medio de dos corredores o dos comerciantes a falta de éstos, que previamente certifiquen el monto, calidad y precio de ellos: ...

Artículo 280.- El comisionista debe desempeñar por sí los encargos que recibe, y no puede delegarlos sin estar autorizado para ello.

Bajo su responsabilidad podrá emplear, en el desempeño de su comisión, dependientes en operaciones subalternas que, según costumbre, se confíen a éstos".

El salario a **precio alzado**, es aquel en el que la retribución se calcula en función de la obra que el patrón se propone ejecutar.

En este apartado el trabajador pone su actividad y se pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado; se considera además a este tipo de salario como el pago por la manufactura de una pieza independientemente o por la realización de una determinada obra.

MARIO DE LA CUEVA, señala que el salario a precio alzado presenta caracteres de los denominados por unidad de tiempo y por unidad de obra, expresando a ese respecto lo siguiente "... del primero -unidad de tiempo-, porque la prestación de trabajo se cumple en diversas jornadas de ocho horas, de tal suerte que al concluir la obra, el salario debe equivaler a un número determinado de jornadas y dar a cada una de ellas, una cantidad equivalente al salario mínimo por lo menos; y el segundo, porque existe una fijación del salario en función de una obra por realizar".**21**

21.- MARIO DE LA CUEVA. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. PORRUA. México. 1990. 12a. Edición. pág. 306.

Al hablar de precio alzado, establecemos que es una de las formas aceptadas tanto el derecho civil como en el derecho del trabajo para cubrir el pago de una obra a realizarse.

En el derecho laboral el salario a precio alzado se determina en función a la obra a realizarse cuando ese servicio por su naturaleza quede subordinado a otra personas y que el trabajador reciba por dicha obra un salario fijado de antemano; los elementos que podemos señalar a este respecto son:

La dirección de una persona que recibe el nombre de empresario y que es quien ordena la obra;

La entrega de los materiales por su parte para la ejecución de la misma;

La persona que ejecuta el trabajo hasta su terminación y,

El pago global que se efectúa al concluir o entregar la obra.

Luego entonces la diferencia entre el contrato de obra a precio alzado en las materia del derecho civil y del derecho laboral, es que en el primero el constructor de la obra pone su actividad y los materiales, en tanto que en la segunda, el trabajador pone únicamente su actividad.

El artículo 83 de la ley Federal del trabajo señala que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

El apartado a tratarse es el denominado como "**O DE CUALQUIER OTRA MANERA**", el cual se legisó para determinados trabajo de los denominados especiales o para establecer otras formas para determinar el salario, es así que podemos

citar los siguientes:

En el caso de los trabajadores de buques, de autotransportes, en maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, deportistas profesionales el salario se determina de acuerdo a las modalidades que se encuentran establecidas en la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

En el caso de los trabajadores de autotransportes, el artículo 257.- "El salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en la cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo".

En el caso de los trabajadores en maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, el artículo 270 establece que El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, **por peso de los bultos o de cualquier otra manera.**

De los artículos antes señalados determinamos que cuando se refiere el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo "**o de cualquier otra manera**", esto quiere decir que puede ser de otra forma de cálculo del salario tales como por viaje, por peso de bultos, por boletos, entre otras.

En los tipos o formas de salario que han quedado precisados con antelación, encontramos un común denominador que consiste en forma clara, que el trabajador percibirá por lo menos el salario mínimo, es decir, se aplica por analogía el segundo párrafo del artículo 85, que incluso ha quedado redactado en el desarrollo del

presente inciso.

Debe ser **remunerador**.

Debe ser **equivalente al mínimo cuando menos**.

Debe ser **suficiente**.

Debe ser **Determinado a determinable**.

Atributos del salario:

Debe ser **Cubrirse periódicamente**.

Debe **pagarse en moneda de curso legal**.

Debe ser **apropiado o proporcionado el salario en especie al que se deba pagarse en efectivo**.

1.- El salario debe ser **remunerador**, esto es, proporcional en su cuantía al tiempo trabajado. Dentro de este aspecto encontramos dos consecuencias principales, la primera es que ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo, general o especial en su caso cuando se trabaje en la jornada legal máxima (de ocho horas-diurna ó de siete horas y media-mixta ó de siete horas-nocturna). La segunda es que a contrario sensu, será remunerador el salario inferior al mínimo que se cubra como consecuencia de una jornada inferior a la máxima.

2.- Equivalente al mínimo cuando menos, es decir, no se puede pactar una cantidad que sea inferior al mínimo general o especial, sin en cambio no hay tasa para determinar un salario máximo.

3.- Suficiente, es decir, que con dicho salario se asegure un nivel

decoroso para el trabajador y su familia.

4.- Determinado a determinable, es decir, por tiempo determinado, o bien variable dentro de los cuales se encuentran los establecidos en el artículo 83 de la materia antes citados estipulándose en todos los casos las bases sobre las cuales se determinará.

5.- Cubrirse periódicamente, es decir, que debe de cubrirse en forma semanal o quincenal.

6.- Pagarse en moneda de curso legal, es decir, debe cubrirse en moneda nacional.

7.- Que debe ser apropiado o proporcionado el salario en especie al que se deba pagarse en efectivo, a este respecto la ley de materia establece en el artículo 102, que Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

De lo anterior, para hablar sobre la integración del salario deberá de tomarse en cuenta el criterio o criterios para determinar que prestaciones o conceptos deberán de integrar o no el salario para el pago de las indemnizaciones; tomando como base el que corresponda al día en que nazca el derecho.

Para ello deberá de estarse a los siguientes criterios:

a).- Todas aquellas prestaciones que por otorgarse normal y

periódicamente deben de sumarse a la cantidad base del salario, es decir, forman parte del mismo; y

b).- Todas aquellas prestaciones que por lo esporádico y ocasional de su naturaleza e irregularidad en el pago, no se suman a la base del salario, es decir, no forman parte integrante del mismo.

B).- FACTORES INTEGRANTES DEL SALARIO.

En el capítulo que antecede se definió al salario, como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, por lo que señalare a éste respecto en primer término la diferencia entre el salario nominal y el integrado, de la siguiente forma:

El primero -salario nominal- sirve para calcular prestaciones tales como prima dominical para aquellos trabajadores que prestan sus servicios los días domingos, sirviendo de base el salario de los días ordinarios de trabajo; y

El segundo, es aquel en que además del salario diario ordinario, incluye diversas prestaciones otorgadas tanto por la ley de la materia, como por el patrón al trabajador por su trabajo.

En el artículo 86 de la **Ley Federal del trabajo de 1931**, señala cuales son los conceptos que integran al salario, lo cual se expone de la siguiente forma:

"Artículo 86.- Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en ésta tanto los pagos hechos

por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria, sin que se puedan establecer diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad".²²

En el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo actual en forma por demás concreta señala cuales son las prestaciones que integran el salario, y que a la letra dice:

"Art. 84.- El salario se integra con los pagos hechos por cuota diario, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualesquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Por cuanto a las prestaciones que integran al salario, se modifica en gran parte el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su parte conducente "... cualquiera otra cantidad que sean entregadas a un trabajador a cambio de su labor ordinaria", sustituyéndose en el artículo 84 de la legislación actual por "... cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

MARIO DE LA CUEVA, hace un análisis crítico comparativo de los artículos 84 y 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, con los artículos 82 y 84 de la Ley vigente, abarcándolo en tres aspectos en cuanto al salario y a su integración, como lo establecen dichos preceptos, en los términos siguientes:

"a).- La legislación actual supera la concepción contractualista del salario de la de 1931, en el sentido de que el salario es toda retribución, cualquiera que sea su forma independientemente de la fuente de que proceda, acuerdo del trabajador y el

22.- **TRUEBA URBINA ALBERTO**. Ley Federal del Trabajo. PORRUA. México. 1949. 14a. Edición. pág. 71.

patrono, contratos colectivos y contratos ley, o de la ley misma, por el trabajo; concepción superada en virtud de que el artículo 84 de la legislación del trabajo de 1931, se establecía que el salario era la cantidad que debería de pagar el patrono al trabajador por virtud del contrato de trabajo.

b).- Se establece claramente en los artículos 82 y 84 de la legislación laboral actual, que toda cantidad o prestación en especie o en servicios que se entreguen al trabajador por su trabajo, es parte integrante del salario.

c).- La legislación actual establece que el salario abarca tanto la retribución por las horas de la jornada ordinaria como las extraordinarias".²³

Así podemos señalar que toda prestación ofrecida al trabajador cualquiera que sea su nombre que se le hubiera dado crea un derecho a su favor; o bien, toda ventaja económica dada al trabajador a cambio de su labor ordinaria, en forma periódica pasa a formar parte del salario. A este respecto cito la siguiente ejecutoria:

"SALARIO. PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN.- Para que un pago otorgado a un trabajador forme parte del salario, debe ser cubierto en forma ordinaria y permanente, sin que se ubiquen en tal hipótesis las gratificaciones eventuales, inciertas o extraordinarias que reciba; es decir, las que no se le cubran necesariamente en forma periódica, sino sólo cuando logra reunir determinados requisitos que puedan o no integrarse; como acontece verbigracia, con los premios que se otorgan cada año en una empresa, a quienes no tengan una falta injustificada durante ese período.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 91/90.- Cefedonio Esparza Betancourt.- 23 de marzo de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Enrique Arizpe Navarro.- Secretario: Gerardo Abuel Mendoza.
SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. Enero-junio de 1990. Tribunales Colegiados de Circuito. Página 456".

²³.- DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. PORRUA. México. 1990. 12a. Edición. pág. 297.

Por lo tanto, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

A continuación precisare los conceptos que integran el salario, los cuales son del tenor siguiente:

GRATIFICACIONES.

El significado de la gratificación, de acuerdo al diccionario de la lengua española, es la recompensa pecuniaria por algún servicio eventual o remuneración fija que se añade al sueldo.

A este respecto, la importancia jurídica de la gratificación, nace al tratar de determinarse dos aspectos; el primero de ellos es como elemento integrante del salario y el segundo, respecto del derecho que crea a favor del trabajador en cuanto a la obligación de su pago.

La palabra **gratificación**, posee diversos matices económicos, como es el caso de recompensa pecuniaria por un servicio eventual o por una prestación extraordinaria, cualquier paga extra, toda dádiva fundada en alguna causa beneficiosa o grata para quien la concede, y como una remuneración fija por el desempeño de ciertos servicios o cargos, sin carácter de sueldo.

Por otro lado las gratificaciones, son los beneficios económicos como lo pueden ser ciertas sumas de dinero que el patrón, concede en forma excepcional y

habitualmente a sus trabajadores, en razón de servicios prestados por éstos y por las ventajas que en forma directa o indirecta hayan aportado a la empresa.

Debe de destacarse que las gratificaciones normales y periódicas deben integrar el salario del trabajador y no así las gratificaciones extraordinarias, puesto que el salario corresponde a la labor ordinaria permanente.

A este respecto, debe de establecerse la diferencia que existe en cuanto a su permanencia y las causas que las origina, ya que pueden ser percibidas en forma permanente, ya sea continua o periódica, o bien en forma accidental derivadas de un hecho esporádico.

En el primer caso -percibidas en forma permanente, ya sea continua o periódica- es indudable que forman parte del salario; no así en el segundo caso -percibidas en forma accidental derivadas de un hecho esporádico-.

COMISIONES.

Por comisión se debe de entender como aquel beneficio económico proporcional a la cuantía de los negocios, que se le retribuye al trabajador comisionista, dependiendo el éxito o habilidad que obtenga en la gestión u operación en la que haya intervenido en nombre y/o por cuenta del empresario o comitente.

La comisión, es una forma variable de retribuir en proporción a los servicios prestados, por otro lado puede constituir la única retribución del trabajador, o bien puede ser complementaria de un salario fijo.

En este caso, deberá de fijarse un salario mínimo al trabajador cualquiera que sea el resultado y en segundo aspecto, el comitente puede exigir un mínimo de ventas para que tenga derecho de la comisión el comisionista, mismas que deber de tener el carácter fijas y constantes.

Por cuanto a este concepto es necesario determinar que si bien el trabajador comisionista, percibe las comisiones correspondiente, esta tendrá que formar parte al salario siempre y cuando las mismas sean percibidas en forma permanente, ya sea continua o periódica, así como que no varíe el monto de las mismas dado que habrá tiempos en que la comisión se incremente o tienda a ser variable en su percepción; de lo contrario no podría alegarse de dichas comisiones por cuanto a un monto variable lleguen a integrar el salario de éste tipo de trabajadores.

PRESTACIONES EN ESPECIE.

Las prestaciones en especie tienen como características esenciales el de ser proporcionales y apropiadas para su uso; tal y como lo establece el artículo **102** de la Ley Federal del trabajo, en el sentido de que las prestaciones en especie deberán de ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionada al monto del salario que se pague en efectivo.

La prestaciones en especie pueden ser comestibles, ropa, artículos electrónicos para el hogar, entre otros, los cuales pueden ser consumibles o en su caso de uso cotidiano tanto del trabajador como de su familia; el costo de los mismos deberán de ser en proporción al salario percibido por el trabajador.

Dentro de este tipo de percepciones encontramos además las siguientes

subsidios de energía eléctrica, gas doméstico, bonos de cooperativa y la ayuda en el pago de artículos de consumo, para lo cual las autoridades judiciales federales han determinado lo siguiente:

"SALARIO, SUBSIDIOS DE ENERGIA ELECTRICA, GAS DOMESTICO Y BONOS DE COOPERATIVA, FORMAN PARTE DEL. (ARTICULO 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 se óbice, lo dispuesto en el artículo 143 de la Ley Federal del trabajo, en cuanto a 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.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 116/91.- Juan Moreno Fernández y otro.- 10 de mayo de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Enrique Moya Chávez.- Secretario: José A. Araiza Lizarraga.

Amparo directo 164/91.- Eduardo Bustamante Bécame y otro.- 23 de mayo de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Enrique Moya Chávez.- Secretario: Francisco Raúl Méndez Vega.

Amparo directo 41/92.- Financiera Nacional Azucarera, S.N.C. Síndico de la Quiebra de Cía. Minera de Cananea, S.A. de C.V.- 14 de febrero de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Enrique Moya Chávez.- Secretario: Francisco Raúl Méndez Vega.

Amparo directo 07/92.- Financiera Nacional Azucarera, S.N.C. Síndico de la Quiebra de Cía. Minera de Cananea, S.A. de C.V.- 20 de febrero de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Héctor Santacruz Fernández.- Secretario: Humberto Bernal Escalante.

Amparo directo 09/92.- Financiera Nacional Azucarera, S.N.C. Síndico de la Quiebra de Cía. Minera de Cananea, S.A. de C.V.- 27 de febrero de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Héctor Santacruz Fernández.- Secretaria: Elsa Navarrete Hinojosa.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación,. Número 53 Mayo de 1992."

El mismo Tribunal Colegiado emitió una diversa ejecutoria intitulada **SALARIO, LAS CANTIDADES POR CONCEPTO DE AYUDA EN EL PAGO DE ARTICULOS DE CONSUMO, ENERGIA ELECTRICA Y GAS DOMESTICO, SON PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO**, en la cual se agrega lo siguiente "... Por lo que las cantidades por concepto de ayuda para la compra de artículos de consumo, pago de energía eléctrica y gas doméstico en cantidades fijas y cuyo pago era

invariable, constituyen prestaciones que se otorgan a la parte actora por su trabajo, entonces, es dable concluir que en vista de estas circunstancias sí integraron el salario del trabajador" -los datos de identificación de esta tesis corresponden por igual a la anteriormente citada, para lo cual en obvio de repeticiones inútiles deberán de quedar insertas a la letra-.

Por otro lado, tanto en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como en la Ley Federal del Trabajo, contienen el estricto sentido de la protección del salario de los trabajadores, en atención a que el salario tabulado o por cuota diaria que se otorgue a los mismos debe de ser pagado en efectivo y por cuanto a las prestaciones en especie éstas deberán de ser en forma proporcionada a la cantidad diaria en efectivo, destacando que dichas percepciones se componen de otros bienes diferentes a la moneda y servicios que se otorgan a los trabajadores por su trabajo.

ALBERTO BRICEÑO RUIZ, señala que los alimentos y habitación deben de formar parte del salario, en los siguientes términos:

En primer término por lo que respecta a los alimentos que "cuando el patrón los otorga a sus trabajadores, éstos deberán de estimarse equivalentes al veinticinco por ciento del salario que se pague en efectivo, en tal virtud, cuando los mismos constituyan una prestación normal esta deberá de incrementar la base del salario, sin son otorgados de uno a dos el incremento será en forma proporcional. La excepción al presente caso, es en el sentido de que, si los alimentos no se otorgan gratuitamente, no podrá estimarse incremento alguno, aún cuando la cantidad que se cobre por el mismo, sea inferior el precio al que se venda al público.

Por cuanto a la habitación como prestación que en forma gratuita otorga el patrón al trabajador durante la vigencia de la relación del trabajo esta deberá de estimarse equivalentes igualmente al veinticinco por ciento del salario que se pague en efectivo, con excepción a la que no se otorgan gratuitamente, es decir, cuando por el uso de la habitación se pague por parte del trabajador una cantidad inferior por el arrendamiento".²⁴

En este tipo de prestaciones, como es el caso de alimentos y habitación, encontramos a los trabajadores domésticos, en donde el salario ha quedado debidamente establecido en la propia Ley Federal del Trabajo concretamente en los artículos 334, 335 y 336, y que a la letra dicen:

Artículo 334.- 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.

Artículo 335.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.

Artículo 336.- Para la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el artículo anterior, se tomará en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse".

De lo antes expresado, mientras no se fije el salario mínimo profesional para los trabajadores domésticos, las partes trabajador y patrón deberán de estarse a lo pactado previamente sin que exista duda alguna sobre su retribución.

En tal virtud, cuando las prestaciones en especie son otorgadas en forma continua y no varía por cuanto a la calidad y cantidad, deberán de formar parte del

24.- BRICEÑO RUIZ ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo. HARLA. México. 1985. pág. 367.

salario, es decir, que los montos y cantidades deben de ser iguales a los percibidos con anterioridad e ininterrumpidamente.

PRIMAS.

La prima es el sinónimo de la palabra premio, luego entonces la "prima", se conoce como el sobresueldo que se concede a los trabajadores para obtener una mejor remuneración.

Se habla que el salario con premios, es un tipo de remuneración laboral mixto variable y condicionado; esto quiere decir que los premios están sujetos a una determinada norma establecida por el patrón la cual de efectuarse en sus términos obtendrán la totalidad del premio; por cuanto a la variabilidad del mismo esta se refleja en la proporcionalidad de la tarea o trabajo.

Por otro lado las primas constituyen una forma accesoria para integrar el salario, mismo que siempre estará garantizado con el mínimo.

También las primas establecidas por la ley de la materia que nos ocupa, formarán parte del salario de acuerdo a los requisitos y modalidades que el mismo ordenamiento exige, es decir, no todas las primas tienen características que influyan en la integración del salario, a éste respecto señalaré las más conocidas:

PRIMA DOMINICAL.- Es un beneficio económico para el trabajador otorgado por la Ley Federal del Trabajo, para aquellos trabajadores que prestan sus servicios personales los días domingo, mismo que se encuentra contemplado en el artículo 71, que a la letra dice:

"**Artículo 71.**- En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que prestan sus servicios 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".

Esa prima dominical determinada en un veinticinco por ciento, por lo menos, deja a las partes en arbitrio para incluso establecer un porcentaje superior, es decir, salvo lo expresamente pactado entre las partes siempre y cuando no sea inferior a la establecida en la Ley de la materia, y supeditado a que normalmente se labore el día domingo.

En ese orden de ideas hay trabajadores que tienen como día de descanso semanal alguno de los comprendidos del día lunes al sábado, trabajando el día domingo normal y constantemente, es por ello que dicha prima dominical deberá de formar parte integrante del salario en la proporción debida.

PRIMA VACACIONAL.-La L.C. **GLORIA AREVALO GUERRERO**, señala que "la prima vacacional por ser una prestación habitual y sistemática de la que disfruta el trabajador durante todo el tiempo de la prestación de sus servicios y tenga derecho a vacaciones, si forma parte del salario".**25**

La importancia de la prima vacacional, por ser un elemento integrante del salario y además que es un beneficio económico adicional al pago de sus vacaciones que se concede a los trabajadores, en razón de sus servicios prestados para el patrón por virtud del derecho generado a percibirlo; en virtud de que durante el disfrute de las

vacaciones las necesidades del jefe de familia y el volumen de satisfactores requerido persisten, es por ello que la Ley Federal del Trabajo concede el derecho a una prima vacacional no menor de un veinticinco por ciento sobre los salarios correspondientes al periodo vacacional; con ello se pretende apoyar a la familia en los gastos que conlleva un periodo de descanso en común, ya que los días de vacaciones no se trabajan.

Consecuentemente la prima vacacional, tiene como finalidad el permitir a los trabajadores un ingreso extraordinario para que puedan disfrutar del descanso.

LA PROPINA.

La propina es otro de los factores integrantes del salario de los trabajadores que prestan sus servicios en **HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS**, misma que se encuentra establecida el artículo 346 de la Ley Federal del trabajo, siendo éste un tema tan controvertido en el ámbito jurídico, así como en la práctica es el caso de que en los juicios de orden laboral los litigantes aún no han podido establecer con claridad la forma del establecimiento de la misma, es decir, los abogados litigantes expresan en sus demandas cuando patrocinan a los trabajadores, que sus representados percibían en concepto de propinas una determinada cantidad, de acuerdo a un supuesto porcentaje establecido entre las partes de la relación de trabajo, cantidad que la integran al salario base percibido por el mismo, sin que con ello en la prosecución del juicio puedan acreditar.

En los capítulos siguientes señalaré en que momento forma parte integrante del salario de los trabajadores las propinas, debido a la forma obscura -desde mi punto de vista- por cuanto a su normatividad

AGUINALDO.

El aguinaldo, es una prestación otorgada por ley a los trabajadores, la cual corresponde al pago equivalente a quince días de salario por lo menos, tomándose en cuenta de que se trata de una prestación pagadera anualmente por el año de servicios o en su caso en forma proporcional, como un derecho adicional adquirido por la Ley de la materia, tal y como lo establece el artículo **87** que a la letra dice:

"Artículo 87.- 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 a 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".

El **aguinaldo** entra dentro de lo establecido por cuanto a las **gratificaciones**, dado que se le ha conceptualizado como una gratificación anual, es decir, posee diversos matices económicos, como un pago extra ó como una remuneración - fija o proporcional-, sin carácter de sueldo.

A este respecto la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito, han resuelto que **EL AGUINALDO ES PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO**; para lo cual citaré las diversas jurisprudencias a ese respecto:

"SALARIO, EL AGUINALDO ES PARTE INTEGRANTE DEL.- De acuerdo con 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, 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 de que se trata de una prestación pagadera anualmente por el año de servicios o el tiempo proporcional.

CUARTA SALA.

Volúmenes 145-150, Pág. 55. Amparo directo 5039/80.- Miguel Orozco de Santiago.- 5 de enero de 1981.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.

Volúmenes 145-150, Pág. 55. Amparo directo 7085/80.- Víctor Rodríguez Cano.- 16 de marzo de 1981.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 157-162, Pág. 49. Amparo directo 331/82.- Ferrocarril del Pacífico, S.A. de C.V.- 16 de junio de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Volúmenes 575-162, Pág. 49. Amparo directo 4443/81.- Ferrocarril del Pacífico, S.A. de C.V.- 30 de junio de 1982.- 5 votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.

Volúmenes 163-168, Pág. 39. Amparo directo 4685/81.- Ferrocarril del Pacífico, S.A. de C.V.- 21 de junio de 1982.- 5 votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio".

La misma tesis de jurisprudencia se encuentra en el Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, Jurisprudencia Número 267, página 242; y emitida además por el **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 Alvarez.

Por otro lado, el salario que sirve de base para cuantificar el aguinaldo, es el que ordinariamente se percibe por día laborado y no el conocido como "integrado".

En jurisprudencia emitida por el Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, respecto del aguinaldo determina que dicha prestación no forma parte integrante del salario, la cual es del tenor siguiente:

"AGUINALDO, NO DEBE CONSIDERARSE COMO PARTE INTEGRAL DEL SALARIO. CONVENIO.- El aguinaldo por su naturaleza extraordinaria, no forma parte del salario base de liquidación, pues dicha prestación se otorga al trabajador como un beneficio económico que le permita atender las necesidades propias de las fiestas decembrinas y no como contraprestación por algún servicio prestado dentro de la jornada ordinaria. Máxime, si por virtud de un convenio entre las partes dicha percepción se excluye como concepto integrante del salario, estipulándose en cambio beneficios superiores a los legales, en favor de los trabajadores, en cuyo caso, el convenio de liquidación debe considerarse válido de conformidad con el artículo 3o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

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 377/91.- Remigio Méndez Arriaga.- 30 de enero de 1992.- Unanimidad de Votos.- Ponente: Julio Ibarrola González.- Secretaria: María Dolores Omaña Ramírez.

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 456/91.- Jesús Manuel Maldonado Valdez y coagraviados. 30 de enero de 1992.- Unanimidad de Votos.- Ponente: Julio Ibarrola González.- Secretaria: María Dolores Omaña Ramírez.

Amparo directo 381/91.- Isidro Fabela Hernández Valdez y coagraviados.- 30 de enero de 1992.- Unanimidad de Votos.- Ponente: Pablo Camacho Reyes.- Secretario: Humberto de Jesús Siller Arras."

De lo anterior y dada su jerarquía deberemos atender la emitida por la H. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

IMPUESTOS SOBRE EL PRODUCTO DEL TRABAJO.

Por cuando al concepto de impuestos, se señala a este respecto que el patrón, pague el importe que debía cubrir el trabajador sin que se trate de trabajadores que ganen el salario mínimo; por tratarse de una prestación normal y regular debe de incrementar la base de la cuantificación del salario.

Es así que el impuesto sobre el producto del trabajo correspondiente al trabajador ha quedado debidamente interpretado por nuestros máximos Tribunales, la cual se cita en los siguientes términos:

"IMPUESTO SOBRE PRODUCTOS DEL TRABAJO, PAGO POR EL PATRON DEL. FORMA PARTE DEL SALARIO.- Si el patrón se compromete a pagar los impuestos sobre productos del trabajo, tal prestación fiscal forma parte del salario del trabajador, por ser un incremento a la percepción a cambio de sus servicios y constituir en los términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, parte del salario y lo integra para todos los efectos legales y contractuales, entre ellos, el correspondiente a la pensión vitalicia de

retiro.

INFORME 1982, 2a. PARTE, CUARTA SALA, TESIS NUMERO 61, PAGINA 51".

SEPTIMO DIA.

Al séptimo día lo citaré como día descanso ordinario semanal, en razón de que la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo **69**, establece que "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de sueldo íntegro". Dicho día es para los efectos de evitar el desgaste orgánico y conservar la capacidad de los trabajadores.

Luego entonces si un trabajador labora seis días y se le pagan semanalmente los siete días, esa cantidad incluye el pago del séptimo día es por ello que debe de considerarse como parte integrante del salario; podría ser que no labore los seis día que han sido precisados, pero sin embargo se le cubre en la parte proporcional a dicho día, ejemplo:

Un trabajador labora de la jornada semanal de seis días tan sólo cuatro de ellos, para liquidarle el importe de los mismos, deberá de ser de la siguiente forma:

07 días -jornada semanal- por \$ 26.45 -salario diario- = \$ 185.15
(incluye el pago del séptimo día).

Proporcional del séptimo día: Se divide 7 entre 6 = 1.16 días.

El trabajador labora solo 4 días los que se multiplican por 1.16 = 4.64 días por el salario \$ 26.45 = \$ 122.72 (cantidad correspondiente a los cuatro días laborados más la parte proporcional de su séptimo día).

Por otro lado se ha determinado que el séptimo día no debe de considerarse como parte integrante del salario, mediante jurisprudencia emitida por el Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito que a la letra dice:

"SEPTIMO DIA, NO DEBE CONSIDERARSE COMO PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO.- De conformidad con el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tienen derecho a gozar de un día de descanso por cada seis días de trabajo, por lo que es evidente que el séptimo día, no se recibe como contraprestación de los servicios prestados en una jornada ordinaria, sino como consecuencia de haberse laborado seis jornadas o días ordinarios, teniendo como finalidad dicha prestación el proporcionar al trabajador la oportunidad de que, gozando de su salario, tome un descanso que le permita reponer sus energías o conservar su capacidad de trabajo, de ahí que, la percepción que por tal concepto recibe el trabajador, no forme parte integrante del salario.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

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 456/91.- Jesús Manuel Maldonado Valdez y coagraviados.- 30 de enero de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Julio Ibarrola González.- Secretaria: María Dolores Emaña Ramírez.

Amparo directo 381/91.- Isidoro 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 Zamorano Guajardo y coagraviados.- 30 de enero de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Pablo Camacho Reyes.- Secretario: Humberto de Jesús Siller Arras".

Desde mi punto de vista esta jurisprudencia es contraria a derecho, en razón de que de la misma se desprende de que el séptimo día, no se recibe como contraprestación de los servicios prestados en una jornada ordinaria; porque dicha apreciación no se encuentra ajustada a la naturaleza jurídica de tal concepto y porque si es una contraprestación que recibe el trabajador por su trabajo y que desde luego si se encuentra dentro de los supuestos jurídicos previstos en el artículo 84 de la Ley de la materia al señalar en su parte final lo conducente a "... cualquiera otra cantidad o

prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

C).- FACTORES NO INTEGRANTES DEL SALARIO.

ALBERTO BRICEÑO RUIZ, señala que "las prestaciones que no integran la cuantía básica del salario, son aquellas que por lo esporádico y ocasional de su naturaleza e irregularidad en el pago, no se suman a la base del salario".

De lo anterior se resalta que todas aquellas prestaciones o gratificaciones que en forma esporádica u ocasional, le son entregadas por el patrón a sus trabajadores no deberán de formar parte del salario, así como aquéllas cantidades que les sean proporcionadas para el efecto del desarrollo de sus labores fuera de la residencia habitual de la empresa; dentro de las prestaciones o bien conceptos que no integran salario encontramos los siguientes: premios y estímulos, viáticos, utilidades, horas extras, fondo de ahorro o caja de ahorro, entre otras.

Dentro de las prestaciones que no integran el salario de los trabajadores su encuentran las siguientes:

PREMIOS Y ESTIMULOS.

Los premios y estímulos, son aquellos incentivos económicos otorgados por el patrón a sus trabajadores, los cuales están sujetos a que el trabajador cumpla con las obligaciones contraídas con el patrón y que por la falta u omisión de un deber contribuye a que no le sea cubierto el importe de dichos incentivos, por lo cual dichas percepciones por lo esporádico y ocasional de su naturaleza e irregularidad en el pago, no deben de considerarse como parte integrante del salario.

Dentro del rubro premios y estímulos encontramos los siguientes: Por puntualidad, asistencia, desempeño en el trabajo, de producción, de comportamiento y cualesquiera otros estímulos.

Existen diversos conceptos que han llegado a generar controversia en cuanto a que si ó no forma parte del salario de los trabajadores, debido a que no son otorgadas por la prestación de sus servicios, por tanto las mismas no formas parte integrante del salario para efectos de pago de prestaciones e incluso de indemnizaciones.

Nuestros máximos Tribunales han determinado lo siguiente, en cuanto a los conceptos no integrantes del salario:

El premio de asistencia no deberá considerarse como parte integral del salario, debido a que, es común de que entre el patrón y el trabajador o trabajadores, pueden establecer el pago de una determinada cantidad extra al salario por tal concepto, pudiendo ser liquidable éste en forma semanal, quincenal o mensual, mismo que se encuentra sujeto a que el trabajador cumpla con la asistencia a su trabajado en forma continua e ininterrumpidamente, este tipo de premio es implantado por el patrón con el fin de evitar el ausentismo de sus trabajadores y para que la producción no sea interrumpida por la inasistencia de los trabajadores.

Es común en diversas fuentes de trabajo que por los magnitud de la materia prima, volúmenes de pedidos o trabajos a realizar, se establece de común acuerdo entre el patrón y el trabajador, que el segundo deberá una paga extra por su asistencia trabajo con el fin de evitar perdidas económicas a la empresa o patrón; es de

señalarse que si el trabajador incumple al asistir a la fuente de trabajo el patrón validamente no debe de cumplir con el pago del premio de asistencia, es por ello, que dicha percepción es esporádico, ocasional e irregular en el pago.

A este respecto cito el criterio sustentado por el Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito a ese respecto en los siguientes términos:

"PREMIO POR ASISTENCIA. NO DEBE CONSIDERARSE COMO PARTE INTEGRAL DEL SALARIO. CONVENIO.- La percepción obtenida por los trabajadores a través del concepto premio por asistencia, tiene una fuente diversa a la señalada por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, como integrante del salario base de liquidación, esto es, no se perciben como contraprestación por el servicio prestado por los trabajadores en forma ordinaria, sino como un estímulo a su asistencia y puntualidad a su fuente de trabajo. Máxime, si por virtud de un convenio entre las partes se excluye como concepto integrante del salario el premio por asistencia, estipulándose en cambio beneficios superiores a los legales, en favor de los trabajadores. Entonces, no es nulo el convenio que hayan celebrado las partes para concluir la relación laboral y su finiquito, debido al beneficio que resulta en favor de los trabajadores, al otorgarse, a cambio, prestaciones muy superiores a las legales.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

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 456/91.- Jesús Manuel Maldonado Valdez y coagraviados.- 30 de enero de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Julio Ibarrola González.- Secretaria: María Dolores Emaña Ramírez.

Amparo directo 373/91.- Francisco Domínguez Trujillo y coagraviados.- 30 de enero de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Pablo Camacho Reyes.- Secretario: Laura Julia Villarreal Martínez.

Amparo directo 381/91.- Isidoro Fabela Hernández y coagraviados.- 30 de enero de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Pablo Camacho Reyes.- Secretario: Humberto de Jesús Siller Arras".

En los mismos términos se encuentra el concepto de **ahorro**, en razón de que es un incentivo para crear el hábito de ahorro de los trabajadores, es común que en algunas fuentes de trabajo aparezca en los recibos de pago de salarios el concepto de

ahorro ó fondo de ahorro, máxime que dentro de las mismas son los propios trabajadores a través de la comisión respectiva que acuerdan con el patrón respecto de las cantidades que son descontadas por tal concepto y ellos mismos administran y hacen pago de las cantidades ahorradas por los trabajadores.

Es de destacarse que cuando aparecen tales descuentos, los patrones no tienen ninguna ingerencia en las cantidades descontadas a sus trabajadores.

A este respecto cito el criterio sustentado por el Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito a ese respecto en los siguientes términos:

"AHORRO, NO DEBE CONSIDERARSE COMO PARTE INTEGRAL DEL SALARIO. CONVENIO.- Las percepciones obtenidas por los trabajadores a través del concepto de ahorro, tiene una fuente diversa a la señalada por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, como integrante del salario base de liquidación, esto es, no se perciben como contraprestación por el servicio prestado por los trabajadores en forma ordinaria, sino como un incentivo para crear el hábito del ahorro en los trabajadores. Máxime si por virtud de un convenio entre las partes se excluye como concepto integrante del salario el fondo de ahorro, estipulándose en cambio beneficios superiores a los legales, en favor de los trabajadores. Entonces no es nulo el convenio que hayan celebrado las partes respecto a esa prestación, debido al beneficio que resulta en favor de los trabajadores, al otorgarse a cambio prestaciones muy superiores a las legales.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

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 377/91.- Remigio Méndez Arriaga.- 30 de enero de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Julio Ibarrola González.- Secretaria: María Dolores Emaña Ramírez.

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 456/91.- Jesús Manuel Maldonado Valdez y coagraviados.- 30 de enero de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Julio Ibarrola González.- Secretaria: María Dolores Emaña Ramírez.

Amparo directo 373/91.- Francisco Domínguez Trujillo y coagraviados.- 30 de enero de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Pablo Camacho Reyes.- Secretario: Laura Julia Villarreal Martínez".

El uso del **automóvil**, es uno de los conceptos controvertidos para integrar el salario de los trabajadores y el que podría considerarse incluso como una prestación en especie, esto es en atención a que el artículo **102** de la Ley Federal del trabajo establece que "Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo", es el caso de aquellos trabajadores que por determinadas funciones que desempeñan a la empresa les sea proporcionado un vehículo para el transporte de su domicilio al centro de trabajo y que sea de uso personal; no obstante se ha determinado que no forma parte integrante del salario.

A este respecto cito el criterio sustentado por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito a ese respecto en los siguientes términos:

"SALARIO, EL AUTOMOVIL NO FORMA PARTE DEL.- Pues el que la empresa se lo proporcionara, es con la finalidad de que, con mayor eficiencia, pueda desempeñar sus labores fuera de su oficina, inclusive para facilitarle la transportación a su centro de trabajo, pero no como una contraprestación al servicio desempeñado.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 279/89.- Sergio René Rocha Reyes y Roberto Refugio Mora Armenta.- 20 de septiembre de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Rodríguez Martínez.- Secretario: Antonio Valdivia Hernández".

A este respecto, no obstante que se haya determinado que no forma parte integrante del salario el uso del automóvil, lo cierto es que es un concepto discutido dado que al ser proporcionado al trabajador por parte del patrón, esto es para que con eficiencia pueda desempeñar sus labores y se le facilite la transportación al centro de trabajo, luego entonces, sí es una prestación en especie que deberá de formar parte del salario; excepción hecha salvo que el uso del automóvil sea una herramienta

de trabajo, por ejemplo: Las unidades que le son proporcionadas a los agentes de seguros, a efecto de que se trasladen al lugar del siniestro; entre otros.

VIATICOS.

La palabra viático se deriva de viaje, definiéndose como la prevención en especie o en dinero de lo necesario para sustento del que hace un viaje.

Se ha definido a los viático como las cantidades entregadas al trabajador para el desempeño de su trabajo, cuando se tiene la necesidad de erogar gastos de transporte, hospedaje y alimentación, por lo cual no integran la base del salario en razón de que no hay libre disposición de las cantidades.

A este respecto, hay dos criterios en contradicción expuestos por **JOSE DAVALOS** y **ALBERTO BRICEÑO RUIZ**, al hablar respecto de la comprobación de las cantidades entregadas a los trabajadores en concepto de viáticos, los cuales son del tenor siguiente:

JOSE DAVALOS, señala que "cuando el trabajador recibe a título de viáticos una cantidad determinada y los gastos no están sujetos a comprobación, esa cantidad se entiende que sí forman parte del salario".²⁶

ALBERTO BRICEÑO RUIZ, determina que "... aún cuando no se deban comprobar los gastos, es suficiente que se trate de personas que laboren en un lugar y deban trasladarse a otro, que los gastos que vayan a efectuar sean consecuencia

²⁶.- **DAVALOS JOSE**. Derecho del Trabajo I. PORRUA. México. 1990. pág. 212.

de la comisión que la empresa les asigna. En el mismo caso se encuentran los gastos de representación realizados para cumplir una tarea específica, siempre que se pueda acreditar o justificar la erogación".27

De los dos criterios anteriormente citados respecto a la comprobación de los viáticos, me adhiero al segundo de los nombrados en razón de que independientemente de que sean o no comprobables los gastos por lo que respecta a las cantidades que sean entregadas en concepto de viáticos para el desempeño de un servicio, las mismas no le son entregadas como una contraprestación a sus servicios, sino para que cubra los gastos que se le presenten en la comisión de un trabajo fuera de la residencia de la fuente de trabajo, es por ello no deberá de formar parte del salario.

Por lo demás coinciden en citar la jurisprudencia intitulada:

"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 como parte integrante del salario, es preciso que se otorgue 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 de su domicilio o residencia habitual, pues tales sumas son entregadas no como 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.

Amparo directo 4382/79.- Alberto García Granados.- 17 de marzo de 1980.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Guillermo Ariza Bracamontes.

Amparo directo 4527/77.- Banco Nacional de Crédito Ejidal, S.A. de C.V.- 11 de enero de 1978.- 5 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landa.

Amparo directo 8472/66.- José Galeazzi Mora.- 17 de enero de 1969.- Unanimidad 4 votos.- Ponente: Ramón Canedo Aldrete.- Secretario: Antonio Marmolejo López.

Amparo directo 924/64.- Manuel Vega López de Lergo.- 21 de agosto de 1964.- Unanimidad 4 votos.- Ponente: Manuel Yañez Ruiz.- Secretario: Xavier Ríos Vergara.
Amparo directo 371/54.- Manuel Toledano Hernández.- 11 de noviembre de 1954.- 5 votos.- Ponente: Arturo Martínez Adame.- Secretario: Rafael Pérez Miravete".

UTILIDADES.

La **utilidades** por ser una prestación que esta sujeta a que haya utilidad a repartir entre los trabajadores, es decir, por su propia naturaleza que al ser una prestación que por lo esporádico, ocasional e irregularidad en el pago, no debe integrar la base del salario.

En el artículo **129** de la Ley Federal del Trabajo, establece que la participación de utilidades no se computará como parte integrante del salario de los trabajadores para el efecto de indemnizaciones que se les deban pagar, debido a que no es una prestación periódica.

VACACIONES.

Las vacaciones no forman parte integrante del salario en razón de que es un derecho consignado por la Ley Federal del Trabajo en los artículos **76, 77, 78 y 79**, es decir, que tienen como finalidad que el trabajador descanse sin dejar de recibir el pago de los días que comprende su periodo de vacaciones.

Las cantidades que por tal concepto recibe el trabajador no deber de incrementar en forma alguna el salario diario, en razón de que no es el producto de su esfuerzo físico, sino que es un derecho consignado por la Ley.

APORTACIONES AL INFONAVIT.

Por lo que respecta a las aportaciones al **INFONAVIT**, de igual forma no forman parte integrante del salario, en razón de que son cantidades destinadas a resolver el problema habitacional de los trabajadores; ya que su destino primordial es el de crear sistemas de financiamiento que permita a los trabajadores obtener créditos baratos y suficientes, para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación y mejoras de sus casas y para el pago de los pasivos adquiridos por tales conceptos. Es así que las aportaciones a dicho instituto son gastos de previsión social de las empresas y aplicados en su totalidad a constituir depósitos en favor de los trabajadores.

Para los efectos del capítulo III **-HABITACION PARA LOS TRABAJADORES-**, del Título Cuarto **-DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES-**, se señala cuales son los conceptos que no se tomarán en cuenta en el salario forman parte habitación para los el artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"Artículo 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 despensas;
- e).-** los premios por asistencia;
- f).-** Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo;
- g).-** Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del Trabajador

que cubran las empresas".

HORAS EXTRAS.

Para desglosar este concepto es preciso remitirnos a la jornada de trabajo, que es definida por el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo como "el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo", el capítulo correspondiente de la ley en comento presenta aspectos importantes respecto de la jornada de trabajo que son los siguientes:

-El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo sin que pueda excederse de los máximos legales.

-El trabajador y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposos del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

- **Diurna.**- la comprendida entre las 06:00
a las 20:00 horas.

Duración: Ocho horas

Jornada de trabajo: - **Nocturna.**- La comprendida entre las
20:00 horas de un día a las 06:00
horas del día siguiente.

Duración: Siete horas.

- **Mixta.**- Es la que comprende periodos
de tiempo de las jornadas diurna y

nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor a tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Duración: Siete horas y media.

En nuestro ordenamiento legal antes invocado presenta en los artículos 66, 67 y 68 la limitación legal y pago de las horas extras, es decir, de tres horas máximas en una jornada y de nueve horas en una semana, pagaderas las primeras nueve horas a un cien por ciento más del salario que correspondan a las horas de la jornada y las que excedan se cubrirán a un doscientos por ciento más del salario.

Tanto la naturaleza como la limitación de las horas extras, en cuanto a que las mismas se llegan a laborar de manera ocasional o esporádicamente, la cantidad que resulte con motivo de las horas extras no se sumará a la cuantía del salario.

La excepción al presente caso se presenta cuando en algunas empresas por la naturaleza del trabajo obliga a incrementar las horas de la jornada, es decir, cuando se establece que un trabajador determinado está obligado a laborarlas y se precisa el número de horas por semana, quincena o mes en que lo hará, el pago que resulte por tal concepto deberá de considerarse normal o periódico y por ello formará parte del salario.

De lo anterior podríamos señalar que si al trabajador tiene incorporado a su salario el llamado tiempo extra ó horas extras, como pago normal y constante debe formar parte del salario, por ser una percepción regular y fija; de lo contrario si no es normal y constante, dicho pago no es considerado como parte integrante del salario.

CAPITULO III.- LA PROPINA COMO FACTOR INTEGRANTE DEL SALARIO.

A).- CONCEPTO LEGAL DE LA PALABRA PROPINA.

B).- CREACION LEGAL DE LA PROPINA EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.

C).- CRITERIO DOCTRINAL DE LA PROPINA COMO FACTOR INTEGRANTE DEL SALARIO.

A).- CONCEPTO LEGAL DE LA PALABRA PROPINA.

La palabra propina se deriva del latín **PROPINARE**, que significa convidar a beber, porque era muy frecuente en otros tiempos el dicho y el hecho de dar unas monedas para la copa o un trago.

En el Diccionario Enciclopédico OMEBA, se cita que en Buenos Aires - Argentina- en un tiempo no muy lejano era usual acompañar la pequeña gratificación monetaria, sobre todo cuanto se daba a un obrero manual, con las palabras "para la copa".

La Real Academia Española, nos encontramos con tres definiciones a la palabra propina:

- a).-** Como la colocación o agasajo que se repartía entre los concurrentes a una junta y que después se redujo a dinero, como muestra de satisfacción por el servicio prestado.
- b).-** Agasajo sobre el precio convenido y como muestra de satisfacción se da por algún servicio.

c).- Gratificación pequeña con que se recompensa un servicio eventual.

En la doctrina, concretamente en la materia que nos ocupa la propina, es el pequeño sobreprecio que se da voluntariamente al trabajador como satisfacción por algún servicio recibido, o bien, como una corta donación remuneratoria por una labor eventual, es decir, es la retribución que abona el usuario de un servicio directamente a un trabajador de la fuente de trabajo, con el carácter de voluntario (respondiendo a la costumbre y a las exigencias sociales) como satisfacción por la atención recibida.

A la propina en la doctrina se le han proporcionado diversas características por cuanto a su denominación.

ALBERTO BRICEÑO RUIZ, señala que la propina "es una forma de remuneración complementaria, y que sólo puede entenderse en nuestro derecho como una adición al salario, siempre y cuando el trabajador tenga garantizado el pago del salario mínimo, siendo ésta una gratificación que el cliente graciosamente otorga por el servicio que recibe, a la persona que en forma directa lo atiende y no por la empresa".²⁸

La propina que en sí es una gratificación voluntaria, no es más que un mal hábito de la gente en proporcionarla en los centros comerciales, restaurantes, bares, hoteles, gasolineras, entre otras, cuando sabemos que el trabajador que presta sus servicios personales en dichas fuentes de trabajo, perciben un salario como contraprestación de dichos servicios, no debemos apartarnos que la propina como tal no es obligatoria.

28.- **BRICEÑO RUIZ ALBERTO**. Derecho Individual del Trabajo. HARLA. México. 1985. pág. 392.

En nuestros días podemos señalar que en algunos establecimientos, concretamente en restaurantes y hoteles, en las notas de consumo en los conocidos "**Bauchers**", se encuentra un espacio en blanco en el que aparece la leyenda "**propina**", en el cual el cliente en forma voluntaria puede asentar una determinada cantidad por tal concepto.

ALBERTO BRICEÑO RUIZ, como referencia en el desarrollo del tema que nos ocupa cita que para "**Ernesto Krotoschin**, deben de distinguirse dos formas diferentes de las propinas. El llamado recargo de servicio, con carácter obligatorio y fijo, tiene una naturaleza distinta de la propina común, que es voluntaria y aleatoria".²⁹

La distinción que hace **Ernesto Krotoschin**, entre el recargo en el servicio y la propina, es en los siguientes términos:

El **recargo en el servicio**, es una propina obligatoria, que es una imposición imperativa a todos los clientes o usuarios independientemente de que el servicio prestado sea malo o deficiente, formando además parte del precio, fijado directamente por el empleador de acuerdo a un porcentaje determinado por él mismo, por lo que es sí es un porcentaje fijo, calculado sobre el monto de las facturas.

El ejemplo más común es el que se verifica en las agencias de viajes que cuentan con paquetes de viaje para los clientes que así lo solicitan, en el cual se encuentran previamente determinados los servicios y conceptos que ellas proporcionan, como es el viaje ida y vuelta, hotel, comidas y propinas todo ello incluido en un mismo

29.- Ob. Cit. pág. 393

paquete, y que este a su vez tiene un costo determinado, dentro del cual al usuario se le establece una cantidad adicional como recargo del servicio, donde van incluidas las propinas.

Uno de los aspectos relacionados con este concepto es que el patrón tiene derecho a cobrarlo a sus clientes, estando después obligado a entregarlo a sus propios trabajadores en su salario del cual forma parte, asimismo y en relación al recargo en el servicio encontramos dos formas de repartición, la primera consiste en que el recargo del servicio pagado cada trabajador tiene derecho al mismo por los clientes a quienes sirvió, y la segunda es que el monto de todos los recargos del servicio que se reparten entre todos los trabajadores con arreglo a una forma convenida entre los mismos siendo este el caso del sistema de tronco, es decir, entre las diversas categorías existentes en la fuente de trabajo y a los porcentajes establecidos entre las mismas.

A).- Las características del recargo del servicio serían las siguientes:

1.- Es una propina obligatoria y fija, previamente establecida sobre el costo del servicio proporcionado.

2.- El importe del recargo corresponde al empleador que tiene el derecho de cobrarlo a sus clientes.

3.- La misma es determinable, es decir, la cantidad que corresponde por tal recargo es una cantidad fija sobre el valor del servicio.

4.- El empleador está obligado a entregarlo al trabajador en su salario del

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

cual forma parte.

5.- La importe en cantidad previamente determinada que se paga en concepto de recargo del servicio puede ser repartida entre los trabajadores, o bien puede ser entregada al trabajador que directamente atención al cliente.

6.- Por cuanto al servicio prestado es incierto, es decir, como puede ser malo, como excelente.

Por otro lado la **propina**, como tal es una cantidad otorgada por el cliente o usuario directamente al trabajador, en forma voluntaria (respondiendo a la costumbre y a las exigencias sociales), a satisfacción del primero, es decir, la gratificación entregada por el usuario por concepto de propina, es de acuerdo al servicio proporcionado por el trabajador de un establecimiento, misma que es variable por cuanto a su monto, es decir, no hay un porcentaje fijo sobre las consumiciones, o bien, en relación al servicio proporcionado; también debemos destacar que hay ocasiones en que el usuario no eroga cantidad alguna en concepto de propina, ya sea por consecuencia de la mala o deficiente atención del servicio eventual que le fue proporcionado.

La propina en ese orden de ideas pertenece directamente al trabajador, a quien el cliente la entrega por los servicios recibidos, debiendo señalar que aunque los servicios forman parte de las obligaciones de los trabajadores que prestan sus servicios subordinados a un patrón, quien es el que le paga un salario al trabajador por realizarlos conforme a los lineamientos de la negociación, más sin embargo forma parte integrante del salario por disposición de la ley.

Consecuentemente, la propina es la retribución que el usuario de un servicio abona directamente al trabajador con carácter voluntario por la satisfacción de un servicio eventual recibido, la cual es variable por cuanto a la cantidad que se entrega por tal concepto, de la cual no tiene participación alguna y que en ocasiones no la cobra el patrón, es decir, la misma puede ser entregada directamente al trabajador, ó bien, cuando se paga el servicio o consumo mediante tarjeta de crédito, la propina se suma al precio total previa cantidad determinada libremente por el usuario o comensal y que posteriormente se entrega al trabajador.

B).- Las características de la propina serían las siguientes:

1.- Es una propina es una retribución con carácter voluntario, entregada por el usuario a satisfacción del servicio eventual recibido.

2.- El Patrón no tiene participación alguna en el monto de la propina.

3.- La misma no es determinable, es decir, la cantidad que corresponde por tal concepto, puede ser una cantidad fija, ó bien, variable por cuanto a su monto.

4.- No la paga el patrón, sino que proviene del usuario o comensal, persona ésta ajena jurídicamente a la relación de trabajo, existente entre el patrón y el trabajador.

5.- La cantidad que se entrega por concepto de propina puede ser repartida entre los trabajadores, o bien puede ser entregada al trabajador que directamente atiende al cliente.

6.- La propina puede ser o no entregada por el usuario, ya sea por consecuencia de la mala o deficiente atención del servicio eventual que le fue proporcionado.

B).- CREACION LEGAL DE LA PROPINA EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.

Para establecer la creación legal de la propina en nuestro derecho laboral mexicano, es necesario destacar primeramente que la misma constituye un mal habito de generosidad que nace de la satisfacción por el servicio obtenido, instituyéndose en una costumbre, impuesta ya por el temor de que su negligencia se considere, como falta en el trato que surge de la relación ocasional entre el prestador del servicio (trabajador) y de aquella persona que lo recibe.

Podría afirmarse que desde que el primer hombre tuvo la idea de recompensar un servicio o un favor efectuado, que influyó en la entrega de una determinada cantidad en agradecimiento a la atención recibida, es cuando nace la propina.

Uno de los antecedentes se respecto de la propina se en nuestro país, es en el sentido de que en décadas pasadas la clase acomodada requirió de diversos servicios de aquellas personas empleadas en diversos establecimientos tales como las grandes tiendas de abarrotes, carbonerías, expendios de petroleo, entre otros; las personas que se encargaban de entregar la mercancía al lugar en donde los clientes así lo requerían, era usual y sigue siendo que en vía de gratificación se les proporcionaban unas monedas como satisfacción por la pronta entrega.

Con el crecimiento del turismo nacional e internacional, provocó la proliferación de hoteles, bares y otros establecimientos, por lo que se tuvo la necesidad de emplear una gran cantidad de trabajadores para áreas determinadas, como es el caso de camareros, meseros, cantineros, personal de limpieza, cocineros, entre otros; para los cuales antes de la reforma formulada a Ley Federal del Trabajo de 1970, eran objeto de explotación por parte de los patrones, en atención a que la ley anterior en ninguno de sus capítulos se contempló la regulación del trabajo para éste tipo de trabajadores, es decir, los correspondientes a la industria hotelera, gastronómica y tabernera o cantina.

Debido a la explotación de que eran objeto estos trabajadores, se llegó a la conclusión que era necesario incluir en la Ley Federal del Trabajo, un capítulo especial que precisará los derechos fundamentales para los empleados que prestaban sus servicios en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.

En los mismos términos quedaron los trabajadores de diversas áreas o actividades, por lo que se estableció en nuestra ley laboral el Título Sexto denominado **TRABAJOS ESPECIALES**, dentro de los cuales se encuentra en el capítulo denominado "**TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS**".

Para llegar a incluir a la Ley Federal del Trabajo el capítulo especial que nos ocupa surgió una gran polémica en forma por demás concreta a lo relativo al salario para este tipo de trabajadores, en el cual se agregó el concepto de la propina, concretamente en el artículo 346 del ordenamiento legal antes invocado, el cual a la letra dice:

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

Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.

No obstante lo cual, aún en nuestros días existe controversia por cuanto en que momento debe de integrar el salario de dichos trabajadores con el concepto de propinas, cuando existe omisión a las hipótesis contempladas en el artículo 347 del mismo ordenamiento, y que a la letra dice:

Artículo 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.

En el proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970, la Comisión encargada de formularla argumentó en cuanto a la configuración de la relación de trabajo que "la industria hotelera, gastronómica y tabernera tienen como destino prestar al público servicios de hospedaje, alimentación y bebida para cada caso, pero que el capital no puede poner en movimiento sin el trabajo, ni rendir servicios que constituyen su finalidad", quedando configurados los elementos constitutivos de la empresa, es decir, el trabajo y el capital, concebida como la unidad económica de producción y distribución de servicios a la clientela, desempeñados por los trabajadores de dichas fuentes de empleo, constituyendo los mismos uno de los elementos que sin el cual la empresa no existiría.

Por lo que respecta al salario de estos trabajadores, los abogados de las grandes empresas señalaron que los empleados están protegidos por las normas generales de la ley y por los contratos colectivo, y de aceptar tal circunstancia se llegaría al absurdo de establecer situaciones especiales para otros trabajadores; la

Comisión a este respecto contestó que todos los trabajadores están protegidos por las normas generales, pero los capítulos especiales tienen por objeto adaptarlas a modalidades determinadas y apropiadas a ciertas actividades; los contratos colectivos celebrados no se extienden a todos los trabajadores, además de ser deficientes, por lo que la forma de retribución del personal de los hoteles, restaurantes y bares, es motivo suficiente para una reglamentación especial.

Por otro lado, en atención a la tabla de los salarios mínimos profesionales únicamente se ha fijado expresamente el de "**cantinerero preparador de bebidas**", para lo cual debemos de tener en consideración que los meseros no obstante que en la actualidad cuando menos perciben el salario mínimo general de acuerdo al área geográfica, percibiendo además una remuneración conocida por todos como la propina y que inclusive en la actualidad por disposición de la Ley, es parte integrante del salario, en la cual se hablará más adelante por ser en sí es uno de los temas interesantes, en virtud de que los litigantes en forma por demás concreta a los que nos dedicamos a llevar a cabo la defensa de los establecimientos que se encuadran en el capítulo denominado "**TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS**", teniendo incluso el criterio de que la misma no deberá de integrarse al salario por cuanto al monto que se precisa en las demandas formuladas y que además resultan ser en ocasiones cuantiosas por cuanto a la cantidad que se manifiesta, expresando que las mismas provienen de terceras personas ajenas a la relación de trabajo, sin que sean cubiertas por los patrones.

En su oportunidad en el capítulo Cuarto de este trabajo de tesis precisare, el ¿porque?, los trabajadores que se encuentran dentro de las hipótesis del capítulo en comento tienen la obligación de acreditar que realmente percibieron determinadas cantidades en concepto de propinas; desde luego con ello no quiero decir que no las

perciban, pero es importante regular la integración del salario con tal concepto a pesar de que la Ley Federal del Trabajo es su capítulo correspondiente en forma obscura no previene o da solución a los problemas que se refieren por cuando a la propina, reitero que en el siguiente capítulo de este trabajo abundare a ese respecto, criticando incluso la exposición de motivos correspondiente.

Continuando con el desarrollo del presente capítulo de tesis, señalo que no obstante que se había discutido sobre el salario de los trabajadores que prestan sus servicios personales en las fuentes de trabajo inherentes a hoteles, restaurantes, bares y los establecimientos análogos, se llegó al debate por cuanto a la propina, debido a que los representantes de los empresarios no estuvieron de acuerdo con que la misma formase parte integrante del salario y porque además provenía de la clientela, es decir, de terceras personas ajenas a la relación de trabajo.

Al respecto el argumento de los representantes de los empresarios y en el de la **CONCAMIN**, presentada ante Poder Legislativo, le señalaron a la Comisión encargada de formular el proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que la propina no tiene la misma naturaleza del salario, pues éste último es la retribución que recibe el trabajador por parte del patrón por su trabajo, y en tanto a la propina es la suma de dinero que recibe el empleado de los clientes, es decir, de terceras personas que no guardan ninguna relación de carácter patronal solidaria con el patrón, además de que la propina sirve para expresar la gratitud o satisfacción por el trato recibido.

La Comisión encargada de formular el proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970, después de leer la exposición de los representantes del capital -los empresarios-, destacó que en relación a la propina proveniente de una tercera persona ajena a la relación de trabajo, resulta que el cliente, es del patrón y no así del

trabajador, por lo que implica que la propina cuenta con la aceptación del patrón de la recepción de la misma.

MARIO DE LA CUEVA, señala es "una vieja postura que data desde antes de 1940, en que la doctrina en derecho laboral, afirmaba que bajo la influencia del derecho civil, que entre el trabajador y el patrón, podían fijarse libremente el monto del salario con sólo respetar el mínimo legal, siendo la única obligación del segundo la de pagar la cantidad convenida, y en atención a la exposición de los representantes de los empresarios, las cantidades que entregaran los clientes a los trabajadores para demostrar la satisfacción por el servicio prestado, era una cuestión ajena a la relación de trabajo".**30**

En contra de esa postura, la Comisión encargada de formular el proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970, sostuvo que desde el año de 1938, la propina que entregaban los clientes a los trabajadores para demostrar la satisfacción por la atención recibida y que además es voluntaria, en tal virtud se convirtió en una costumbre y que a la postre fué de cierta manera "obligatoria"; por lo que se refiere a la costumbre debemos recordar que la misma es una de las fuentes del derecho, porque además ha tenido una continuidad en nuestra sociedad, este fue uno de los argumentos fundamentales en cuanto a que la fijación convencional de la retribución que paga directamente el patrono se estableció como punto de partida y porque además de ello se afirmó que la tesis de que la propina debía de reputarse parte del salario en los casos de indemnizaciones que se les deban de pagar a los trabajadores.

En relación a todo lo antes expuesto en el presente inciso se llega a la

30.- DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. PORRUA. México. 1990. págs. 581 a la 585.

conclusión de que la propina se crea en nuestro derecho en base a la costumbre social y que al establecerse en un capítulo especial en la Ley Federal del Trabajo de 1970, empieza a tener un gran auge en la vida legal de nuestro país.

Es importante establecer desde este momento que los aspectos esenciales que le dan vida jurídica a la propina se encuentran establecidos en la exposición de motivos respecto al capítulo denominado **TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS**, dentro de los trabajos especiales, mismo que se desarrollará en su oportunidad, sin que con ello se le reste importancia al presente capítulo; en razón de que se establecerán aspectos relevantes de la propina.

C).- CRITERIO DOCTRINAL DE LA PROPINA COMO FACTOR INTEGRANTE DEL SALARIO.

Es necesario establecer los criterios sustentados por diversos tratadistas respecto de la propina como factor integrante del salario, de aquellos trabajadores que prestan sus servicios personales en **TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS**, mismos que también son denominados como "**trabajadores de la propina**", en razón de que el común denominador entre ellos es el que suelen recibir de los clientes de los establecimientos en los que prestan sus servicios la propina.

En ese orden las propinas como factor integrante del salario, se encuentran reguladas en los artículos **346 y 347**, de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dicen:

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

Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.

Artículo 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.

Tomaremos lo antes manifestado como punto de partida, por cuanto a los criterios sustentados respecto de la propina, en los siguientes términos:

ALBERTO BRICEÑO RUIZ, señala que la propina "es una forma de remuneración complementaria del salario de los trabajadores, y que sólo puede entenderse en nuestro derecho como adición, siempre y cuando el empleado tenga asegurado el pago del salario mínimo por lo menos, en efectivo".³¹

MARIO DE LA CUEVA, señala respecto que "la propina como factor integrante del salario; que la cuantificación de tal concepto, no resulta fácil porque su monto aumenta o disminuye en función de la categoría del establecimiento, la generosidad de los clientes y de las aptitudes del trabajador; y de otro aspecto concede a los trabajadores, el derecho de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta fije, ordene o establezca los montos de los salarios. No obstante que el señala que la propina debe formar parte del salario al criticar de manera esencial el punto de vista del sector patronal, apegándose con ello de acuerdo con las consideraciones económicas, sociales a la realidad que es en el sentido de que el salario base de los

³¹.- Ob. Cit. pág. 392

trabajadores de la propina "no es remunerador" y que para ser, se requiere que la propina se integre a él".³²

La crítica fué en relación al criterio patronal respecto a la inclusión de la propina como parte del salario, al respecto el sector patronal señaló que por cuanto a lo que se refiere a las propinas de los trabajadores, señalando que las mismas no tiene la misma naturaleza del salario, en razón de que la propina es la suma de dinero que recibe el trabajador de los clientes en una negociación, es decir, interviene una tercera persona que es el cliente, que ninguna relación tiene con el patrón, que es el que paga el salario, por lo que el salario y la propina son de naturaleza jurídica distinta y no deben de involucrarse en un solo concepto.

LUIS ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, al referirse a la propina y al salario, establece que "en principio la propina constituye una forma de retribución que no integra el salario, pero que se asimila a él en sus diferentes efectos, pero sin embargo cuando concurren las características de habitual y estable en el gremio al que el trabajador pertenezca, y se suma a ello el que las partes al momento de contratar hayan tomado en cuenta a la propina como medio de integración del salario, resultando posible negarle esta índole".³³

A este respecto podríamos señalar en primer término que a pesar de que se manifiesta que la propina constituye una forma de retribución que no integra el salario, en nuestro ordenamiento establece que tal concepto forma parte integrante del

32.- Ob. Cit. págs. 586 y 586

33.- **ALCALA -ZAMORA Y CASTILLO LUIS**. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo III. Buenos Aires. 1972. pág. 128.

salario pero debemos destacar que se encuentra supeditado a lo previsto por el artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo, luego entonces la integración del salario con las propinas es aún controvertible en nuestro marco jurídico.

NESTOR DE BUEN LOZANO, señala que "si por salario se entiende como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, resulta evidente que hay una contradicción insuperable con la disposición del artículo 346 que integra a la propina en el salario"; asimismo hace suya la tesis propuesta por **ALONSO GARCIA** citada por él mismo y que expresa lo siguiente:

"Tesis de **ALONSO GARCIA**. El maestro español distingue, claro está que respecto a la ley española, dos situaciones diferentes. "Cuando la propina es, simplemente la donación liberal del cliente que utiliza un servicio del trabajador que lo presta por cuenta de la empresa titular -no del cliente mismo-, no cabe hablar de salario. El trabajador ya percibe su remuneración del empresario ... Distinto carácter tiene el recargo en el servicio, cuando éste forma parte, perceptivamente, del pago que por la prestación del mismo abona quien utiliza aquél. Es evidente que no puede estimarse que sea el cliente quien retribuya directamente al trabajador ... El salario se compone aquí de cantidad fija y de tanto por ciento sobre los servicios realizados. Con ello se pone más de manifiesto el carácter de contraprestación del trabajo que se presta, que el recargo en el servicio tiene".³⁴

34.- DE BUEN LOZANO NESTOR. Derecho individual. Derecho Colectivo. editorial PORRUA. Tomo II. México. 1996. Pág. 227.

MIGUEL CANTON MOLLER, en cuanto al concepto antes citado, manifiesta que "La propina no es más que una entrega de alguna cantidad en efectivo que se hace al trabajador por la satisfacción por el servicio recibido, pero debemos de entender que el trabajador percibe un salario, mismo que le paga el patrón, precisamente por hacer ese trabajo y hacerlo de entenderse hacerlo bien; consecuentemente no existe una justificación ni moral, ni laboral para la propina. De lo antes expresado podría considerarse que la propina no debe de integrar el salario, máxime que el propio trabajador percibe un salario por parte del patrón. Asimismo señala que independientemente de los aspectos éticos de la propina, no cabe duda que la intención fue buena por parte del legislador, pero que los resultados serían únicamente conflictivos porque se debe de considerar que si la misma es base para el pago de indemnizaciones, lo es que no se encuentra debidamente controlada en cuanto a su fijación de acuerdo al monto de las percepciones; ahora bien si se pretendió dar un ingreso legalizado adicional al trabajador, bastaría así haberlo señalado sin incluirla en el monto del salario".³⁵

En razón de lo anterior, cabría hacerse dos preguntas:

¿ El monto de las propinas habrá de distribuirse entre los trabajadores del establecimiento ?

¿ Las propinas corresponden singularmente, es decir, única y exclusivamente al trabajador que las recibe ?

Desde mi punto de vista la respuesta a las dos preguntas antes señaladas

35.- CANTON MOLLER MIGUEL. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1977. Pág. 191.

sería la siguiente: Si los servicios que se prestan en un establecimiento, son resultado del esfuerzo y eficiencia de los trabajadores, las propinas obtenidas deberán de ser repartidas entre los mismos, en atención que cada individuo que intervino en mayor o en menor parte tiene derecho a las mismas, de lo contrario si el trabajador que las recibe fueran única y exclusivamente de él, provocaría un choque entre todos los empleados.

Es importante destacar que en la actualidad en los establecimientos expendedores de gasolina (gasolineras), los empleados que laboran para ellas perciben únicamente las propinas, más sin en cambio esa remuneración no es complementaria a un salario fijo, es decir, que los mismos trabajan por las propinas que los conductores de los vehículos les dan y que en realidad el monto que reciben resulta ser muy superior a cualquier salario, por lo que se les denomina propineros.

JOSE DAVALOS, señala por lo que respecta a la propina que "las propinas son parte del salario de los trabajadores ... y que quien paga la propina es cliente del patrón y no del trabajador, lo que implica que la propina es una suma de dinero que paga el cliente de un patrón, por conducto del trabajador, en ocasión de una adquisición de mercancías o servicios, pago que cuanta con la aceptación del patrón".³⁶

Volvemos a señalar a este respecto que la propina no la entrega el patrón directamente al trabajador, sino que la misma proviene de una tercera persona ajena a la relación de trabajo.

36.- DAVALOS JOSE. Derecho del trabajo I. Tercera Edición. PORRUA. México. 1990. Pág. 212.

Asimismo el mismo autor antes mencionado precisa que en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, nos indica que el salario se integra con "... gratificaciones ... y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo", pero desde mi punto de vista es erróneo lo que manifiesta en el sentido de que "... Este precepto no dispone que la propina, gratificación o cantidad debe entregarla el patrón al trabajador directamente, por lo que con razón puede afirmarse que la propina es parte del salario", es importante destacar a este respecto que **JOSE DAVALOS**, se aparta de la concepción jurídica de la relación de trabajo, es decir, el vínculo laboral consecuencia de las figuras jurídicas previstas en los artículos 8, 10 y 20 de la Ley Federal del Trabajo, consistentes en **trabajador, patrón y prestación de servicios mediante remuneración**; por lo que debe de entenderse que los conceptos que se encuentran enmarcados en el artículo 84 del ordenamiento legal antes invocado deben de ser entregados directamente por el patrón al trabajador y en los términos precisados.

Se ha señalado incluso la interpretación que hizo **CAVAZOS FLORES** por cuanto al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo en los siguientes términos:

"De conformidad con el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Como la propina no la paga el patrón sino una tercera persona, no puede considerarse como salario, en términos de dicho artículo. Sin embargo el artículo 84, que se refiere a la "integración" del salario, previene que éste se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación primas, comisiones en especie y "cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo", como dicho precepto no habla de que dicha cantidad la entregue el patrón,

con base en dicha disposición, se estima que la propina es parte del salario".³⁷

En la interpretación de CAVAZOS FLORES, consideró que de la misma incurre en la inseguridad por cuanto a la integración del salario con las propinas, de lo único de que estoy de acuerdo es en el sentido de que el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Como la propina no la paga el patrón sino una tercera persona, no puede considerarse como salario.

Debemos de considerar que la Ley Federal del Trabajo, regula las relaciones entre el trabajador y el patrón (individuales), ó bien, entre el patrón y los sindicatos que representan los intereses de los trabajadores (colectivas), y no así entre ellos y terceras personas ajenas a una relación de trabajo, consecuentemente consideró que las cantidades otorgadas en concepto de propinas a los trabajadores por terceras personas ajenas a una relación de trabajo formen o se consideren como parte del salario.

En la Código del Trabajo Argentino, mediante resolución de fecha 4 de septiembre de 1945, se decretó la abolición de la propina, misma que fue planteada por una parte el Sindicato Obrero Gastronómico y la Asociación Cámara Sindical de Cocineros, Pasteleros y Similares, con el apoyo de la Federación Obrera Gastronómica Regional de Argentina y por otra parte la entidad patronal representada por la Asociación de Hoteles, Restaurantes, Confeiterías y Cafés, para el establecimiento de salarios compensatorios y mejoras en las condiciones de trabajo.

37.- DE BUEN LOZANO NESTOR. Derecho individual. Derecho Colectivo. editorial PORRUA. Tomo II. México. 1996. Págs. 226 y 227.

Dicho decreto fue intitulado **CONDICIONES DE TRABAJO PARA OBREROS GASTRONOMICOS. ABOLICION DE LA PROPINA. FIJACION DE SALARIOS**, estableciéndose en sus considerandos, lo siguiente:

- Que la abolición de la propina como medio de remuneración es una forma irregular de pago que depende de la exclusiva voluntad del publico y que impide que el trabajador cuente con recursos fijos y exigibles.

- Que la supresión de la propina contribuiría a la dignificación del trabajo.

- Que por circunstancias a la falta absoluta al control de a percepción o distribución, surge el problema cuando es necesario fijar las retribuciones para el cálculo de indemnizaciones.

- Que el trabajador percibirá una asignación mensual fija, más una comisión proporcionada al valor del servicio prestado que reemplace a la propina.³⁸

CAPITULO IV.- INCLUSION DE LA PROPINA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

A).- EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN EL CAPITULO ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES DE HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS, RESPECTO DE LA PROPINA.

B).- CRITERIOS JURIDICOS DE LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN EL DISTRITO FEDERAL, RESPECTO DE LA PROPINA.

C).- CRITERIOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION (CUARTA SALA) RESPECTO DE LA PROPINA.

D).- PROPUESTA PARA LA UNIFICACION DE CRITERIOS RESPECTO DE LA PROPINA.

A).- EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN EL CAPITULO ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES DE HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS, RESPECTO DE LA PROPINA.

En la iniciativa de ley formulada por el entonces Ciudadano Presidente de la República Mexicana, Licenciado **GUSTAVO DIAZ ORDAZ**, se señaló que debido al desarrollo de la agricultura, industria y a la amplitud de las relaciones comerciales tanto nacionales como internacionales, era necesaria una nueva legislación laboral; que al igual que la anterior, constituyera un paso más para el progreso de la Nación y para asegurar a los trabajadores una participación más justa en los beneficios económicos.

Por otro lado, se destaca que en dicha iniciativa de ley, se observaron las tendencias de conceder a todos los trabajadores en general, beneficios en las relaciones de trabajo tanto individuales como colectivas, comprendiéndose dentro de las mismas lo inherente a las condiciones generales de trabajo, así como lo concerniente al salario, mismas que desde luego no se encontraban debidamente reguladas en la **Ley Federal del Trabajo de 1931**, por ello se hizo notar que la legislación laboral en el marco jurídico, no debería ser un derecho estático, sino que por el contrario un derecho dinámico, tomando en consideración el progreso

económico con el cual se desarrollaba en el país: por tanto la nueva Ley Federal del Trabajo no tendría de beneficiar únicamente a un sólo grupo de trabajadores, sino por lo contrario la misma debería de extenderse a todos los sectores productivos de la población trabajadora, otorgándoles a su vez a los mismos beneficios a la medida del desarrollo.

Dentro de otros aspectos que se contemplaron en la multitudada iniciativa de ley, fué la discusión concerniente a la desigualdad relacionada de manera por demás concreta con las prestaciones que les eran otorgadas a los trabajadores de la grande, mediana y pequeña industria; por lo que se planteó a ese respecto una solución, tomando en cuenta los más importantes contratos colectivos de trabajo de ese tiempo en los cuales se habían establecido prestaciones incluso superiores a los fijados en la propia ley, todo esto con el fin de establecer en la nueva legislación laboral algunos de los trabajos especiales que no se encontraban regulados en la legislación anterior a efecto de mantener la armonía en los diversos sectores productivos de la población trabajadora.

Es así que en la nueva Ley Federal del Trabajo, en el Título Sexto denominado **TRABAJOS ESPECIALES**, encontramos los siguientes:

TITULO SEXTO. TRABAJOS ESPECIALES:

- CAPITULO I.-** Disposiciones generales.
- CAPITULO II.-** Trabajadores de confianza.
- CAPITULO III.-** Trabajadores de los buques.
- CAPITULO IV.-** Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas.
- CAPITULO V.-** Trabajo ferrocarrilero.
- CAPITULO VI.-** Trabajo de autotransportes.
- CAPITULO VII.-** Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal.
- CAPITULO VIII.-** Trabajadores del campo.
- CAPITULO IX.-** Agentes de comercio y otros semejantes.
- CAPITULO X.-** Deportistas profesionales.
- CAPITULO XI.-** Trabajadores actores y músicos.

CAPITULO XII.- Trabajo a domicilio.

CAPITULO XIII.- Trabajadores domésticos.

CAPITULO XIV.- Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.

CAPITULO XV.- Industria familiar.

CAPITULO XVI.- Trabajos médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad.

CAPITULO XVII.- Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónoma por Ley.

Dentro de los trabajos especiales que se contemplaron en la exposición de motivos de la **Ley Federal del Trabajo de 1970**, se encuentra el denominado **"TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS"**, en virtud de que se consideró que las personas que desempeñaban trabajos de aseo, de asistencia y demás propios a estas fuentes de trabajo, los mismos no constituían **"trabajo a domicilio"**, por lo que se juzgó conveniente en consignar normas a éste respecto que regularan la relaciones de trabajo en dichas fuentes de trabajo, y en las que incluso se contempló lo inherente al salario, que debía de integrarse más el concepto de propinas.

A éste respecto, en la iniciativa de ley antes mencionada, concretamente en la exposición de motivos se redactó de la siguiente forma:

"Un asunto de particular importancia se refiere a las propinas que constituyen una de las fuentes principales de ingreso: La doctrina ha discutido cuál es su naturaleza, pero la parte más importante ha llegado a la conclusión de que debe de considerarse parte del salario, criterio que se adopta en el artículo 346. Las propinas revisten, generalmente, dos formas: En los países europeos se ha establecido la ley que debe cargarse un porcentaje fijo sobre las consumiciones, y cuando tal cosa ocurre, es fácil determinar el monto de las propinas y, por lo tanto, el

ingreso que efectivamente percibe cada trabajador, pero cuando no se fija ese porcentaje, tal y como ocurre entre nosotros, no es fácil precisar el monto del salario; para estos casos, dispone el artículo 347 que las partes fijarán el aumento que debe hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a tales trabajadores. Finalmente, el artículo 346 previene que los patrones no pueden reservarse ninguna participación sobre las propinas."39

Por lo tanto, en el capítulo denominado trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, se estableció el siguiente articulado:

Artículo 344.- Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos.

Artículo 345.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.

Artículo 346.- Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347. Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.

Artículo 347.- 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. El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios.

Artículo 348.- La alimentación que se proporcione a los trabajadores deberá ser sana, abundante y nutritiva.

Artículo 349.- Los trabajadores están obligados a atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento.

Artículo 350.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

- I. Vigilar que la alimentación que se proporcione a los trabajadores sea sana, abundante y nutritiva;
- II. Verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores; y
- III. Vigilar que se respeten las normas sobre jornada de trabajo.

Considero pertinente establecer en primer término, que es lo que debemos entender por "**establecimientos análogos**", debido a que las disposiciones de este tipo de trabajadores a los cuales el Doctor **MARIO DE LA CUEVA**, en el capítulo **LI**, de su obra jurídica conocida como **EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO**, los ha denominado acertadamente como "**trabajadores de la propina**" en razón de que el común denominador común entre ellos es, que precisamente reciben la propina de los clientes asistentes a los establecimientos en los cuales prestan sus servicios personales.

A ese respecto, el Doctor **NESTOR DE BUEN LOZANO**, señala que los establecimientos análogos que se mencionan en el artículo **344** de la Ley Federal del Trabajo; "... deberán de considerarse como tales a los salones de belleza, peluquerías, los cines y teatros (en el caso de los acomodadores) y en general a todo trabajador subordinado que labore en una empresa que preste sus servicios al público y en el reciban usualmente una propina ...", pero más sin embargo considera que resultaría peligroso aceptar una extensión del grupo de trabajadores sometidos a este régimen.**40**

Desde mi punto de vista los establecimientos análogos para este tipo de trabajadores que prestan sus servicios personales en empresas que presten sus

40.- DE BUEN LOZANO NESTOR. Derecho individual. Derecho colectivo. Tomo II, 11a. Edición. PORRUA. 1996. pág. 523.

servicios al público y que usualmente una propina, deberán de ser todos aquellos trabajos que por su naturaleza sean semejantes al de los que se desarrollen en hoteles, restaurantes, bares, luego entonces encontramos que esos establecimientos pueden ser entre otros los que se desempeñen en moteles, cafeterías, loncherías, fondas, cantinas, discotecas, salones de baile, entre otros.

En determinados establecimientos como es el caso de los trabajadores de gasolineras, de salones de belleza, peluquerías, los cines y teatros (en el caso de los acomodadores), en donde se prestan servicios al público el trabajador recibe una propina de los clientes asistentes, por lo que deben de ser incluidos en el capítulo denominado "**TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS**", es decir, como aquellos trabajadores previstos en "... **OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS**", tomando en consideración lo expuesto por el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, p en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Por otro lado, el artículo 345 del mismo ordenamiento, señala que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán de pagarse a estos trabajadores (trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos); a ese respecto me permito señalar que dentro de la tabla de los salarios mínimos encontramos los siguientes:

- 1.- Cajero (a) de maquina registradora.
- 2.- Cantinero preparador de bebidas.
- 3.- Cocinero (a), mayor (a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos.
- 4.- Chófer acomodador de automóviles en estacionamientos.
- 5.- Recamarero (a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje.
- 6.- Recepcionista en general.

Si bien es cierto que no se encuentran contemplados algunos oficios tales como meseros, lava lozas, personal de limpieza, también lo es que los mismos perciben el salario mínimo y que incluso reciben la propina de manera directa o indirecta.

Por otro lado, el artículo **346** y **347** de la Ley Federal del Trabajo, presentan aspectos importantes respecto de la propina como factor integrante del salario, siendo claro en que momento la misma llega a integrar salario; es así que se precisa con toda claridad que las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere el multicitado capítulo "en los términos del artículo **347**", y que los patrones no podrán reservarse, ni tener participación alguna en ellas; por lo que ambas partes deberán de fijar un porcentaje sobre las consumiciones, o en su caso el aumento al salario para los efectos de pago de cualquier indemnización o prestación que les pueda corresponder a dichos trabajadores, debiendo ser remunerador para esos efectos, tomando en consideración además la importancia del establecimiento donde se prestan los servicios.

A éste respecto, en la práctica suele ocurrir con mayor frecuencia que

entre el trabajador y el patrón nunca fijan el porcentaje sobre las consumiciones y ni mucho menos el aumento que deba de hacerse al salario base para el pago de indemnizaciones y/o prestaciones, lo cual implica que exista la problemática sobre el salario que deberá de tomarse como base para dicho pago.

El Doctor **MARIO DE LA CUEVA**, en el capítulo **LI**, de su obra jurídica conocida como **EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO**, señala en relación a la propina como factor integrante del salario; que la cuantificación de tal concepto, no resulta fácil porque su monto aumenta o disminuye en función de la categoría del establecimiento, la generosidad de los clientes y de las aptitudes del trabajador; y de otro aspecto concede a los trabajadores, el derecho de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta fije, ordene o establezca los montos de los salarios.

A ese respecto **JUAN B. CLIMENT BELTRAN**, manifiesta que, "... es impracticable determinar un aumento del salario, mediante un juicio laboral que tendría que apoyarse en una prueba pericial sobre bases inconcretas, y no es aconsejable para la seguridad jurídica el remitir un concepto tan fundamental como la integración del salario a valoraciones subjetivas, y al tener que precisar las distintas categorías de los establecimiento, e inclusive de mayor afluencia turística, porque de esos factores deriva la cuantía de la propina. Por ello, el único aspecto claro del citado precepto reside en que en los contratos individuales o colectivos se fije el aumento que debe hacerse al salario por concepto de propina".⁴¹

Es de señalarse que la propina como tal no es aportada o cubierta por

41.- CLIMENT BELTRAN JUAN B. Ley Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencia, pag. 252, Editorial ESFINGE, México, 1995.

el patrón, sino que la misma proviene de terceras personas ajenas a la relación de trabajo, es decir, por los comensales y/o de aquellas personas que requirieron de algún servicio dentro de las fuentes de trabajo tales como hoteles, restaurantes, bares y los establecimientos análogos, por otro lado, si bien es cierto que los clientes son del patrón, lo es también que al trabajador le es cubierto el pago de un salario que es precisamente el generado por su esfuerzo.

Destaco que en lo inherente a la relación de trabajo entre el trabajador y el patrón, así como en lo relativo al salario, dichas figuras se encuentran previstas en los artículos **8, 10, 20 y 82**, así como en lo inherente al salario del mismo ordenamiento legal antes invocado, es decir, preve lo siguiente:

Artículo 8.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

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

El salario como tal es un factor predominante en la relación de trabajo

entre el trabajador y el patrón, y en el caso concreto de las propinas, las mismas son entregadas por una persona ajena a esa relación laboral.

Es así que el patrón es el que paga un salario al trabajador y no así esa tercera persona ajena al vínculo laboral, que desde luego no es la persona que le paga al trabajador su salario por la realización de sus servicios, por ello considero desde mi particular punto de vista, que de ninguna manera podría considerarse a la propina como parte integrante del salario.

Pero no dejemos de señalar que en la Ley Federal del Trabajo, se establece que la propina forma parte integrante del salario de los trabajadores que prestan sus servicios en hoteles, restaurantes, bares y los establecimientos análogos.

Por otro lado, en la Ley Federal del Trabajo concretamente en el artículo **349**, se establece que los trabajadores están obligados a atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento, que por ser ese su trabajo el mismo se desarrolla a nombre del patrón, a este respecto de nueva cuenta cito el criterio sustentado por el catedrático **MIGUEL CANTON MOLLER**, en cuanto a que manifiesta que "La propina no es más que una entrega de alguna cantidad en efectivo que se hace al trabajador por la satisfacción por el servicio recibido, pero debemos de entender que el trabajador percibe un salario, mismo que le paga el patrón, precisamente por hacer ese trabajo y hacerlo de entenderse hacerlo bien; consecuentemente no existe una justificación ni moral, ni laboral para la propina. De lo antes expresado podría considerarse que la propina no debe de integrar el salario, máxime que el propio trabajador percibe un salario por parte del patrón. Asimismo señala que independientemente de los aspectos éticos de la propina, no cabe duda que la intención fue buena por parte del legislador, pero que los resultados serían

únicamente conflictivos porque se debe de considerar que si la misma es base para el pago de indemnizaciones, lo es que no se encuentra debidamente controlada en cuanto a su fijación de acuerdo al monto de las percepciones; ahora bien si se pretendió dar un ingreso legalizado adicional al trabajador, bastaría así haberlo señalado sin incluirla en el monto del salario".⁴²

Otro de los criterios es el es que cita el catedrático licenciado **JOSE DAVALOS**, es en los siguientes términos "... quien paga la propina es el cliente del patrón y no del trabajador, lo que implica que la propina es una suma de dinero que paga el cliente de un patrón, por conducto del trabajador, en ocasión de una adquisición de mercancías o servicios, pago que cuenta con la aceptación del patrón. El artículo 84 señala que el salario se integra con "... gratificaciones ... y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo" Este precepto no dispone que la propina, gratificación o cantidad debe entregarla el patrón al trabajador directamente, por lo que con razón puede afirmarse que la propina es parte del salario ...".⁴³

En relación al criterio sustentado por el catedrático **JOSE DAVALOS**, desde mi particular punto de vista considero que es una apreciación insuficiente y fuera de lógica, tomando en consideración que si bien es cierto que el cliente de manera voluntaria es el que entrega una determinada cantidad de dinero -la que desde luego es variable y conocida únicamente por el trabajador- por concepto de propina en razón del servicio recibido, en una negociación de la cual es responsable

42.- **CANTON MOLLER MIGUEL**. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1977. Pág. 191.

43.- **DAVALOS JOSE**. Derecho del Trabajo I. Tercera Edición. PORRUA. México. 1990. pág. 212

el patrón; también lo es que el trabajador recibe un salario por parte del patrón y no del cliente -que en sí repito es una persona ajena a la relación de trabajo-, y consecuentemente no puede ser aplicable ese criterio, más aún cuando no es del conocimiento del patrón el monto de las propinas que les son entregadas a sus trabajadores.

En el caso contrario, cuando se encuentra plenamente determinada una cantidad por concepto de propinas, es ahí donde si podemos señalar que esa cantidad forma parte del salario, como es el caso en específico del llamado **recargo en el servicio**, que en sí es una propina obligatoria, impuesta a todos los clientes o usuarios independientemente de que el servicio prestado sea malo o deficiente, formando además parte del precio, fijado directamente por el empleador de acuerdo a un porcentaje determinado por él mismo, por lo que es sí es un porcentaje fijo, calculado sobre el monto de las facturas, como es más común el que se verifica en las agencias de viajes que cuentan con paquetes de viaje, en donde están incluidas las propinas.

En la mayor parte de las negociaciones donde los trabajadores reciben propinas, repito por negligencia no se establece entre el patrón y el trabajador tanto el porcentaje sobre las consumiciones, como el aumento que deba de hacerse al salario base para el pago de cualquier prestación o indemnización, incurriendo con ello en una omisión por ambas partes, al no dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo **347** de la ley de la materia, por ello en su momento al empleado se le tendrán que liquidar el importe de sus prestaciones que le correspondan de acuerdo a su salario real y que será comprobable de acuerdo con los recibos correspondientes en donde aparezca su salario diario.

En razón de lo anterior, por dicha negligencia existiría un perjuicio para ambas partes en un juicio laboral; en el caso del trabajador el detrimento consistiría que en el pago de cualquier prestación o indemnización, será inferior al concluirse en un juicio laboral que el pago debe ser a razón del salario real percibido y comprobable; y por el contrario en el caso del patrón, consistiría su perjuicio en el hecho de que sea condenado al pago a razón de un salario diario integrado con el concepto de propinas no probadas y que de las cuales se desconoce su monto y por ende sería una liquidación excesiva.

Por otro lado, en la Ley Federal del Trabajo, **no se contempló la problemática** que encierra el hecho de que cuando ambas partes (patrón y trabajador), nunca fijaron tanto el porcentaje sobre las consumiciones, ni mucho menos el aumento al salario base, para el pago de cualquier prestación o indemnización, y al no proponer la solución al mismo, es por ello que el pago deberá de ser de acuerdo al salario diario percibido y comprobable.

B).- CRITERIOS JURIDICOS DE LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN EL DISTRITO FEDERAL, RESPECTO DE LA PROPINA.

En el presente inciso hablaré sobre el o los criterios sustentados por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, concretamente las Juntas Especiales números Uno, Uno Bis y Ocho, en la cuales es común que se planten juicios con la integración del salario diario base, con las propinas en los juicios que en las mismas se ventilan.

Es de señalarse que en la biblioteca de la Junta Local de Conciliación y

Arbitraje del Distrito Federal, el personal encargado de la misma me ha informado que en un tiempo se habían publicado los criterios del pleno de la Junta, pero que a raíz de los sismos del año de 1985, se extraviaron y que por tanto no cuentan con la información necesaria, por lo que no podría establecer que los criterios que emplean sean emitidos por el pleno de dicha Junta.

Por otro lado, dos de los proyectistas de la Junta Especial número Ocho de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, en una consulta respecto a las propinas como factor integrante del salario, informaron que si bien es cierto que en la Ley Federal del Trabajo, señala que las mismas forman parte del salario, también lo es que los trabajadores que reclaman el pago de prestaciones con la integración salario diario con el concepto de propinas, son ellos quiénes tienen que acreditarlas y por ello que no es frecuente que se llegue a despachar condena al patrón en un laudo con la integración del salario con propinas; salvo que en actuaciones se cuente con algún documento que acredite la percepción de las mismas.

Por lo que, puedo concluir con tal consulta efectuada, que este en un criterio uniforme en las Juntas Especiales números Uno, Uno Bis y Ocho de la misma Local de Conciliación y Arbitraje.

Es una costumbre que los abogados que patrocinan trabajadores que prestaron sus servicios personales restaurantes, bares, loncherías, cafeterías, entre otras; que en sus escritos de demanda concretamente en el hecho del salario, en el que precisan un salario diario base y una cantidad por concepto de propinas que en forma por demás excesivas -fuera de una realidad- que sólo el trabajador conoce y no así el patrón, y con lo cual se pretende se tome como salario base integrado para el

pago de la indemnización constitucional y demás prestaciones.

Uno de los ejemplos más establecidos y que incluso se ha llegado a señalar con mayor frecuencia en las demandas, es el siguiente:

"... los demandados asignaron a mi representado un salario diario de \$ 30.00 (TREINTA PESOS 00/100 M.N.) diarios, más la cantidad de \$ 120.00 (CIENTO VEINTE PESOS 00/100 M.N.) por concepto de propinas que me eran cubiertas por el patrón, arrojando como salario diario para los efectos del pago de las prestaciones el de \$ 150.00 (CIENTO CINCUENTA PESOS 00/100 M.N), de acuerdo a lo que establecen los artículos 84, 346 y 347 de la Ley Federal del Trabajo ..."

Tal situación se presenta con frecuencia en los juicios laborales, y es con mayor frecuencia de que entre las partes contendientes en el litigio laboral, no llegan a ponerse de acuerdo por cuanto al monto del salario que habrá de servir como base para el pago de las prestaciones reclamadas en vía de conciliación; tomando en consideración que como se había señalado con anterioridad en el desarrollo del presente trabajo, no es común que en las negociaciones antes mencionadas se establezca entre las partes, tanto el porcentaje sobre las consumiciones, así como el aumento que deba de hacerse al salario base para el pago de las mismas, tal y como lo establece el artículo **347** de la Ley Federal del Trabajo.

Es por ello que las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, tendrá que resolver en relación al salario integrado con propinas de acuerdo a lo acreditado por las partes en el juicio laboral, en atención a que tanto la parte actora

(trabajador), como la demandada (patrón) deberán de aportar los elementos que acrediten los extremos y procedencia de sus afirmaciones, respecto del salario para el pago de prestaciones.

En este caso es el propio trabajador a quien le corresponde la carga de la prueba tal y como lo han determinado los diversos Tribunales Colegiados, de los cuales transcribo las siguientes:

SALARIO. DETERMINACION DE LAS PROPINAS QUE LO INTEGRAN.- Para que las Juntas estén en condiciones de fijar el aumento al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores que presten sus servicios en hoteles, restaurantes o cualesquiera otros establecimientos a que se refiere el artículo 344 de la Ley Federal del Trabajo, por concepto de propinas, **es menester que los propios trabajadores, de conformidad con lo establecido por el diverso 347 del ordenamiento indicado, acrediten que se convino un porcentaje sobre las consumiciones, o que se fijó el aumento que debía hacerse al salario, lo que se justifica atendiendo a la naturaleza de las propinas por cuanto que no las cubre el patrón sino que provienen de la clientela del establecimiento.**

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 166/93.- Gustavo Vázquez Sanabria.- 6 de mayo de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente José Galván Rojas.- Secretario: Armando Cortés Galván.

PROPINAS, DETERMINACION DE LAS.- Para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje estén en condiciones de fijar el aumento por propinas, al jornal de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los empleados que desempeñan servicios en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos; **es menester que los propios trabajadores acrediten que según lo preceptuado por el artículo 347 de la Ley Federal del trabajo, acordaron con el patrón el porcentaje o aumento al salario por esas propinas, requisito indispensable, toda vez que tal concepto proviene de los clientes del negocio, personas ajenas al mismo.**

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6845/90.- Juan Marmolejo Maya.- 25 de septiembre de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Rafael Barredo Pereira.- Secretario: Elsa María Cárdenas Brindis.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, citare varios juicios laborales en donde la pretensión del pago de las prestaciones por parte del actor (trabajador), se hace a razón de salario diario integrado con los conceptos de salario diario más propinas, los cuales son los siguientes:

En aquellos juicios laborales en los cuales la parte demandada se encuentra debidamente emplazada a juicio y ésta no concurre a la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, por lo cual se le hacen efectivos los apercibimientos decretados en el auto admisorio de la demanda, es decir, se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho para ofrecer pruebas, y una vez seguido el procedimiento se turna el expediente para pronunciar el laudo correspondiente.

Tal es el caso del Juicio Laboral seguido por **MARTINEZ CRUZ EVA**, en contra de **RESTAURANTE BARMINEO, S.A. DE C.V.**, radicado en la Junta Especial número **Uno** de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, bajo el expediente número **415/90**, en el que se fincó condena a la demandada al pago de las prestaciones reclamadas en razón del salario diario y no al integrado, estableciéndose en el segundo considerando en su parte final, lo siguiente:

"... la condena se cuantifica en un total de \$ 3'240,000.00 (TRES MIL DOSCIENTOS CUARENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) a razón del salario reclamado de \$ 80,000.00 (OCHENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) semanales, salvo error u omisión de carácter aritmético, **lo anterior en virtud de que tampoco el actor demostró haber percibido la propina que señala y desde luego la misma no forma parte del salario ...**"

Es de señalarse que el razonamiento de la Junta Especial número Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, puede variar por cuanto a su redacción, pero no así el sentido, tal es el caso siguiente:

En el Juicio Laboral seguido por **IRENE HERRERA RAMIREZ**, en contra de **EMPRESARIAL VISOTO, S.A. DE C.V. Y OTROS**, registrado bajo el número de expediente **1225/95**, en su considerando **II**, estableció lo siguiente:

"... En el presente caso no existe litis, toda vez que al no comparecer los demandados a la etapa de Demanda y Excepciones, se les tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, y al no ofrecer prueba alguna, los hechos de la demanda quedaron firmes en el sentido expuesto por la actora, por lo que es procedente condenar a los demandados a pagar a la actora ..., que es el salario integrado con el aguinaldo y prima vacacional, no dando lugar a integrarlo con las propinas, ya que la actora no acredita que se haya pactado un porcentaje sobre las consumiciones o que se haya fijado el aumento que deba hacerse al salario sobre propinas, ...".

Otro de los ejemplos a este respecto, es el razonamiento expuesto por la Junta Especial Número **Ocho** de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, en el Juicio seguido por **ADAMS FLORES MONTY CHRISTHIAN**, en contra de **OPERADORA DE DISCOTECAS, S.A. DE C.V., ALFONSO SHERER, ALEJANDRO SHERER, MARCO ANTONIO MANSI SZVITEK**, registrado bajo el número de expediente **915/95**, en el considerando **III** en el laudo de fecha 17 del mes de enero del año de 1996, en el cual no compareció a juicio la parte demandada y en donde se reclamó el pago de las prestaciones con un salario

integrado con propinas, y del cual es del tenor siguiente:

"III.- En virtud de que en el presente conflicto no compareció la parte demandada a pesar de haber sido legalmente emplazada se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo y no ofreció prueba en contrario, por lo que en consecuencia se procede a condenar y se condena a la empresa **OPERADORA DE DISCOTECAS, S.A. DE C.V., ALFONSO SHERER, ALEJANDRO SHERER, MARCO ANTONIO MANSI SZVITEK** a pagar en forma solidaria al actor las siguientes prestaciones, las cuales se computaran a razón de N \$ 180.00 diarios ya que el salario no se integra con las propinas, ya que el actor no acreditó haber convenido las mismas con la demandada; habiendos valer el siguiente criterio: **PROPINAS, DETERMINACION DE LAS.-** Para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje estén en condiciones de fijar el aumento al salario base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores que presten 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 a que no las cubre el patrón sino que provienen de la clientela del establecimiento. Amparo Directo 2015/81.- Arturo Díaz Hernández.- 3 de mayo de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente Horacio Cárdozo Ugarte. ...".

En aquellos juicios laborales en los cuales la parte demandada se encuentra debidamente, y al concurrir a la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en específico al dar contestación a la demanda, niega la procedencia de la integración del salario que señala el actor en su escrito inicial de demanda, mismo que lo integra con una determinada cantidad en concepto de propinas, en el sentido de que se desconoce que el trabajador haya percibido la cantidad que en propinas supuestamente percibió, es cuando la carga de la prueba para que acredite dicha percepción le correspondió al actor para acreditar tal extremo.

En tales condiciones, la Junta Especial número **Uno** de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, en el expediente laboral formado por **PEREZ GOMEZ ILIANA**, en contra de **RESTAURANTES HAZEL INSURGENTES, S.A. DE C.V.**, registrado bajo el número de expediente **272/92**, en donde el actor no aportó la prueba pertinente para acreditar que recibía las cantidades en concepto de propina, es así que con fecha 31 del mes de agosto del año de 1993 se pronunció el laudo; en el cual se expresa concretamente en el considerando **IV**, parte final, lo siguiente:

"... no siendo procedente agregar el concepto de propinas, por ser prestaciones gratuitas, cuyo pago no corresponde a la demandada y en consecuencia no procede declararse parte integrante del salario que pagaba la empresa, ..."

En los mismos términos la Junta Especial número Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, en el juicio laboral seguido por **FIGUEROA MARTINEZ VANESSA**, en contra de **GUILLERMO FEDERICO**

ZAPATA LLABRES, registrado bajo el número de expediente **1559/96**, en el laudo de fecha 10 del mes de julio del año de 1997, concretamente en el considerando IV, resolvió en relación a las propinas que fueron controvertidas, de la siguiente forma:

"IV.- ... Tomando como base para la cuantificación el salario de \$ 100.00, sin considerar propinas, ya que el actor no probó ninguno de los extremos del artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo ..."

Es necesario destacar, que no podría negarse que un trabajador que preste sus servicios personales en las fuentes de trabajo antes citadas, perciba una determinada cantidad por concepto de propinas, pero esto no implica que deba de reconocerse como válida dicha manifestación en atención a que el monto de las propinas varían de acuerdo a la generosidad del cliente, al tipo de establecimiento, al puesto o categoría del trabajador, la continuidad y cantidad, entre otras, como también es sabido, que en mayor parte de dichos establecimientos, entre el patrón y el trabajador, no establecen los supuestos previstos en el artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, el porcentaje sobre las consumiciones, así como el aumento que deba de hacerse al salario base para el pago de las indemnizaciones y prestaciones que en su momento les pudiera corresponder.

Es por ello que, las partes en un juicio laboral han llegado al problema de determinar que salario diario es el que habrá de servir de base en una negociación con el fin de solucionar dicho juicio; esto es concretamente cuando se pretende integración del salario diario con el concepto de propinas, problema que surge cuando las partes (trabajador y patrón) no previeron los supuestos jurídicos

enmarcados en el artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo, por ello le corresponde al trabajador la carga probatoria para acreditar la procedencia de sus afirmaciones y es por ello que la autoridad laboral, esta impedida para fincar condena alguna en base a un salario diario integrado con propinas.

Debo destacar que los criterios antes mencionados se encuentran establecidos en las Juntas Especiales números Uno, Uno Bis y Ocho de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, y que hasta le presente fecha no han variado al momento de emitir sus correspondientes laudos, no obstante de que los Auxiliares de las mismas Juntas en el momento de exhortar a las partes a un arreglo se les ha encomendado de que no deben de integrar el salario base con el concepto de propinas, para efectos de un convenio; asimismo es conveniente señalar que en la conciliación efectuada por los Auxiliares llegan a proponer a las partes en fijar un salario determinado -sin que con ello implique un reconocimiento sobre la integración del salario con el concepto de propinas-, mismo que en ocasiones puede ser o no aceptado incluso por las partes contendientes, para los fines de llegar a un convenio con el cual se de por terminado el juicio.

Debo señalar que de ser condenado el patrón en un juicio laboral al pago de las prestaciones e indemnizaciones con base a un salario diario integrado con el concepto de propinas que sea acreditado, traería como consecuencia el detrimento del patrimonio del mismo porque como se ha señalado no las cubre él sino que una tercera persona ajena a la relación laboral; por otro lado se desvirtuaría la figura jurídica de la relación laboral.

C).- CRITERIOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION (CUARTA SALA), RESPECTO DE LA PROPINA.

La propina por ser un concepto integrador del salario para aquellos trabajadores que prestan sus servicios en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, de acuerdo a lo establecido en los artículos 346 y 347 de la Ley Federal del Trabajo, ha llegado a tener trascendencia ante las máximas autoridades en materia de trabajo, debido a la discrepancia que existe entre los criterios sustentados por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y lo preceptuado en la propia Ley Federal del Trabajo en el capítulo respectivo.

Con antelación se señaló cual es el criterio que sustentan las Juntas Especiales números Uno, Uno Bis y Ocho de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, respecto de la propina para aquellos trabajadores que prestan sus servicios personales en las fuentes de trabajo tales como hoteles, restaurantes, bares y los establecimientos análogos, en el sentido de que éstas deben de ser probadas por el trabajador como parte de su salario, en atención a que las mismas provienen de personas ajenas a la relación de trabajo y que no las paga el patrón, es así que se le impone al trabajador que acredite que efectivamente percibió las cantidades que él mismo señala en su demanda por tal concepto.

Para los efectos de este inciso señalare diversos criterios sustentados por nuestros máximos Tribunales en materia de Trabajo, respecto de la propina, como factor integrante del salario:

Cabe destacarse que los siguientes criterios contienen características especiales sobre el concepto de propinas, por lo que primeramente se citarán y a la

vez serán razonadas.

SALARIO. CASO EN QUE NO SE INCREMENTA CON PROPINAS RECAMARERAS DE HOTEL.- Por las actividades de una recamarera en hotel es obvio que ésta no tiene contacto alguno con la clientela que acude a los mismos y, por ello, de éstos no percibe propina alguna: razones por las que de la prueba sobre este extremo le corresponde a la trabajadora.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 525/90. Argelia Baltazar Herrera. 8 de enero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Alberto González Alvarez.

En este caso debo destacar que no es correcto señalar que las recamareras que prestan sus servicios en hoteles, no tengan derecho a las propinas, si bien es cierto que las recamareras no tienen contacto con el cliente, también lo es, que ellas se encuentran dentro de los supuestos previstos en el artículo 344, y que se refiere a los trabajadores que prestan sus servicios en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otras establecimientos análogos, resulta inconcebible que en tal criterio a las recamareras se les excluya de ese derecho.

Anteriormente se había precisado que la propina corresponde a todo el personal que labora dentro de los establecimientos señalados en el párrafo que antecede, es decir, llamense cocinero, lava loza, parrilleros, meseros, capitanes de mesero, y en lo relativo a los trabajadores de hoteles, moteles, casas de asistencia a los denominados botones, encargado del aseo, entre otros, porque los mismos intervienen de manera indirecta en el servicio prestado a aquellas personas que así lo requieren.

PROPINAS. FORMAN PARTE DEL SALARIO. AUN CUANDO EN EL CONTRATO COLECTIVO NO HAYA CLAUSULA AL RESPECTO.- Las propinas que perciben los trabajadores que prestan sus servicios en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos

análogos, forman parte del salario, en virtud de que así se establece en el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, disposición que se relaciona con el numeral 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. Lo anterior debe estipularse al formular el contrato colectivo de trabajo, pero si de su lectura no se observa manifestación alguna al respecto, tal omisión es imputable al patrón, ya que es él quien cuenta con los mejores medios, de tal manera que no puede estimarse que al redactar el citado contrato colectivo de trabajo lo hizo por ignorancia de la ley, máxime que la propina es una donación liberal del cliente por un servicio que el trabajador le presta a éste, pero que lo realiza por cuenta del patrón, de tal modo que esa omisión 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.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 246/91.- Manuel Jesús Concha Mota y coagraviados.- 25 de octubre de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Juan Manuel Martínez Martínez.- Secretaria: Silvia Alcocer Enríquez.

Del texto de esta tesis, se desprende que las propinas deben de formar parte del salario de dichos trabajadores, aún cuando de los contratos colectivos de trabajo se desprenda de que no se haya hecho mención alguna, refutandole al patrón la responsabilidad por tal omisión, que a su vez debe de señalarse que al igual en tal responsabilidad incurre el propio Sindicato que representa los derechos de los trabajadores, y no de una sólo parte, es decir, porque los trabajadores al ser representados por su Sindicato son responsables de tal omisión al no haber requerido se estipulara cláusula alguna a ese respecto.

PROPINAS A LOS TRABAJADORES DE RESTAURANTES DEBEN INCLUIRSE EN EL SALARIO PARA EL PAGO DE INDEMNIZACIONES.- La actual Ley Federal del Trabajo dispone que las propinas que reciben los trabajadores de restaurantes, entre otros, forman parte del salario que se tome como base para el pago de cualquier indemnización, de suerte que si el actor en su demanda asevera que además de un sueldo fijo percibía cierta cantidad por concepto de propinas y ese hecho se tiene por cierto por no haber contestado el demandado la reclamación, es fundado el laudo que condena a pagar la indemnización calculada sobre la base del salario y las propinas, sin que constituya prueba en contrario la consistente en las listas de raya en que consta el salario fijo que se cubría al actor, porque ese dato no desvirtúa el hecho que se tuvo por cierto de que por concepto de propina percibía una cantidad mayor, la que obviamente no constaba en las listas de

raya.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3/72.- RESTAURANTES DE CALIDAD, S.A..- 29 de abril de 1972.- Ponente: Rafael Pérez Miravete.

Si bien es cierto que las propinas forman parte del salario para dichos trabajadores, también lo es que el patrón al probar que el trabajador recibía un salario fijo en base a las listas de raya, o en su caso en las correspondientes nóminas de sueldos, es éste el salario el que deberá de servir como base para el pago de cualquier indemnización o prestación, por lo que es obvio que las propinas no pueden aparecer en las mismas en razón de que no las cubre el patrón, sino que las mismas provienen de terceras personas ajenas a la relación de trabajo, que son precisamente los clientes.

Considero que no obstante de que el demandado no haya contestado la afirmación formulada por el trabajador por cuanto hace a las propinas, no debe ser factible que se le condene al pago de las prestaciones con un salario diario que se integra con las mismas, en razón de que el trabajador es el que tiene que acreditar los extremos expuestos en el artículo 347 del ordenamiento legal antes invocado.

SEPTIMOS DIAS Y DIAS FESTIVOS, PAGO DE LOS. NULIDAD DE CONVENIOS CONTRARIOS.- Si la parte patronal reconoce que el trabajador laboró los séptimos días y los días festivos, pero argumentando que lo hacía la parte trabajadora por propia conveniencia, en razón de las propinas que esos días obtenía de los clientes del restaurante donde prestaba sus servicios, es evidente que esta obligada la parte patronal al pago de las prestaciones respectivas pues cualquier convenio sindical en contra que pudiera existir es nulo y no surte efectos, por ser contrario a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 598/75.- Humberto Limón Marín y Restaurante Beto.- 26 de marzo de 1976.- Unanimidad de votos.- Ponente Guillermo Velasco Félix.

PROPINAS, COBRO DE, COMO CAUSA DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.- En términos generales el cobro de propinas por parte del trabajador no es causa de rescisión del contrato de trabajo, por no estar comprendida en la Ley de la materia. En consecuencia, para que pueda rescindirse legalmente un contrato laboral por esa causa, quien la invoca debe probar fehacientemente que en el contrato colectivo o individual existe cláusula que prohíbe al trabajador cobrarlas.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL PRIMER CIRCUITO EN MATERIA DEL TRABAJO.

Amparo directo 60/79.- Fernando Romo Montañez.- 19 de octubre de 1979.- Unanimidad de votos.- Ponente César Esquinca Muñoa.- Secretaria: María del Refugio Covarrubias Iñiguez.

De estos dos criterios lo único que puedo señalar es que, existe un reconocimiento en el sentido de que el trabajador percibía el concepto de propinas de los clientes y que no se le puede rescindir la relación de trabajo por recibirlas, salvo pacto en contrario cuando se les prohíba a los trabajadores recibir propinas; es así que considero que dichos criterios se ajustan a una verdad confesada, porque de lo contrario causaría un perjuicio al trabajador el hecho de que se le prive de un beneficio económico aceptado por el patrón, no obstante que éste último no las cubre sino sus clientes.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO A UN TRABAJADOR QUE PERCIBIA SALARIO Y PROPINAS.- Cuando un trabajador que percibe salario y propinas se dice despedido y el patrón lo niega ofreciendo admitirlo en el trabajo con el mismo salario y en idénticas condiciones, ese ofrecimiento es operante para desplazar la carga de la prueba al actor, aunque haya negado que este recibía propinas de los clientes, porque tal negativa no implica que en caso de volver al trabajo se le prohíba recibir dichas propinas o se le despojará de las que los clientes pudieran darle, que sería lo que causaría perjuicios al no ser remunerado su trabajo en los mismos términos en que antes lo era, ni entraña el desconocimiento por parte del patrón de una obligación a su cargo, supuesto que por su naturaleza las repetidas propinas no son cubiertas por el patrón.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1961/81.- Víctor Montiel Montiel.- 25 de enero de 1982.- Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre.

Del presente criterio se destaca que el ofrecimiento del trabajo es en idénticas condiciones, pero en el caso concreto se desprende el desconocimiento por parte de patrón de que el trabajador haya percibido el monto alegado por concepto de propinas, implicando únicamente el desplazamiento la carga de la prueba al trabajador por lo que respecta al despido alegado; pero considero de que sería ilegal el hecho de que al trabajador al regresar a prestar sus servicios personales en la fuente de trabajo se le prohíba recibir dichas propinas, tomando en consideración que las mismas son una fuente más de ingresos del trabajador y de que el salario no sería remunerador por el trabajo desempeñado para que implique tal prohibición.

PROPINAS. SON PARTE DEL SALARIO CUANDO EL TRABAJADOR SE DESEMPEÑA EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES 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 tal suerte que si no obstante estas disposiciones legales, la junta exonera al patrón del pago de ellas a todo aquel que no sea mesero, vulnera garantías individuales.

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.

PROPINAS. FORMAN PARTE DEL SALARIO EN EL CASO DE TRABAJADORES DE HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS.- Las propinas que reciben los trabajadores que prestan sus servicios en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos, forman parte de su salario, en virtud de que así se establece en el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, disposición que se relaciona con el 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 de base el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7643/91. Abelardo Díaz Ríos. 28 de agosto de 1991.

Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

Amparo directo 11173/90. Carlos Juárez Carlos. 20 de febrero de 1991. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Jesús G. Dávila Hernández.

NOTA: ESTA TESIS QUEDA SIN EFECTOS POR LA JURISPRUDENCIA J/4a.33/93 ESTABLECIDA AL RESOLVER DENUNCIA DE CONTRADICCION 21/91. EL CRITERIO PREVALECE EN LA DECISION DE LA INSTANCIA DE ALZADA.

PROPINAS, DETERMINACION DE LAS.- Para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje estén en condiciones de fijar el aumento al salario base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores que presten 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 a que no las cubre el patrón sino que provienen de la clientela del establecimiento.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 381/89.- Marcela Alejandra Reynoso O'farril.- 16 de marzo de 1989.- Unanimidad de votos.- ponente: Roberto Gómez Argello.- Secretario: Gilberto León Hernández.

Amparo Directo 2015/81.- Arturo Díaz Hernández.- 3 de mayo de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente Horacio Cardoso Ugarte.

NOTA: ESTA TESIS QUEDA SIN EFECTOS POR LA JURISPRUDENCIA J/4a.33/93 ESTABLECIDA AL RESOLVER DENUNCIA DE CONTRADICCION 21/91. EL CRITERIO PREVALECE EN LA DECISION DE LA INSTANCIA DE ALZADA.

En los mismo términos se encuentra la emitida por el mismo Tribunal Colegiado y que se encuentra intitulada como **PROPINAS, TRABAJADORES CUYO SALARIO SE INTEGRA CON. CARGA PROBATORIA DE SU DETERMINACION.** proveniente del Amparo directo 1151/90.- José Luis Hernández Flores.- 22 de marzo de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario: Rigoberto Calleja López.

SALARIO. DETERMINACION DE LAS PROPINAS QUE LO INTEGRAN.- Para que las Juntas estén en condiciones de fijar el aumento al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores que presten sus servicios en hoteles, restaurantes o cualesquiera otros establecimientos a que se refiere el artículo 344 de la Ley Federal del Trabajo, por concepto de propinas, es menester que los propios trabajadores, de conformidad con lo establecido por el diverso 347 del ordenamiento indicado, acrediten que se convino un porcentaje sobre las consumiciones, o que se fijó el aumento que debía hacerse al salario, lo que se

justifica atendiendo a la naturaleza de las propinas por cuanto que no las cubre el patrón sino que provienen de la clientela del establecimiento.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 166/93.- Gustavo Vázquez Sanabria.- 6 de mayo de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente José Galván Rojas.- Secretario: Armando Cortés Galván.

PROPINAS, DETERMINACION DE LAS.- Para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje estén en condiciones de fijar el aumento por propinas, al jornal de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los empleados que desempeñan servicios en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos; es menester que los propios trabajadores acrediten que según lo preceptuado por el artículo 347 de la Ley Federal del trabajo, acordaron con el patrón el porcentaje o aumento al salario por esas propinas, requisito indispensable, toda vez que tal concepto proviene de los clientes del negocio, personas ajenas al mismo.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6845/90.- Juan Marmolejo Maya.- 25 de septiembre de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Rafael Barredo Pereira.- Secretario: Elsa María Cárdenas Brindis.

En el contenido de estos criterios se destaca que las propinas forman parte del salario de los trabajadores que prestan sus servicios en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés bares y otros establecimientos análogos, sin embargo, presentan aspectos importantes en su contenido tales como:

a).- El caso de que los propios trabajadores deberán de acreditar el hecho de que se fijó un porcentaje sobre las consumiciones o bien el aumento al salario para el pago de cualquier prestación o indemnización.

b).- Se establece que las propinas no las cubre el patrón, sino que las mismas provienen de terceras personas ajenas a la relación de trabajo.

c).- Que implica un hecho de desconocimiento del monto promedio

de propinas percibidas por el trabajador, por parte del patrón cuando no se presenta el supuesto previsto en el artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo en su parte conducente a que se fije un porcentaje sobre las consumiciones que es con mayor frecuencia en las fuentes de trabajo señaladas en el artículo 344 del mismo ordenamiento.

d).- Que la carga de la prueba en relación a las propinas corresponde al trabajador el acreditar tal extremo.

Considero que no obstante de que en la Ley Federal del Trabajo se establece que las propinas forman parte del salario de dichos trabajadores, también lo es que en los criterios antes precisados son acertados por cuanto a su contenido, pero sería factible que en un futuro no muy lejano se reforme dicho ordenamiento legal para excluirlas en razón de que como he señalado no las paga el patrón sino que provienen de terceras personas ajenas a una relación de trabajo.

Es de señalarse que se ha emitido jurisprudencia en contradicción de tesis entre las intituladas como **PROPINAS. FORMAN PARTE DEL SALARIO EN EL CASO DE TRABAJADORES DE HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS y PROPINAS, DETERMINACION DE LAS**, mismas que quedaron sin efectos por la jurisprudencia **J/4a.33/93**, establecida al resolverse denuncia de contradicción **21/91**, entre el Primer y Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, criterio que prevalece en la decisión de la instancia de alzada (Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación), la cual es la siguiente:

4a./J.33/93 PROPINAS, MONTO DE LAS. FORMAN PARTE DEL SALARIO, POR DISPOSICION DE LA LEY, Y DEBE CONDENARSE A SU PAGO CUANDO SE TENGA POR CONFESO AL PATRON.-

Esta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estima que cuando en una demanda laboral iniciada por un trabajador de aquellos a los que se refiere el artículo 344 de la Ley Federal del Trabajo, éste pretende indemnizaciones y afirma que su salario se integra con una cantidad específica por concepto de propinas, mientras que el demandado es omiso en controvertir el monto de aquéllas al contestar la demandada, o bien que se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin prueba en contrario, la Junta que conozca del asunto debe tener por acreditado ese hecho, conforme a lo establecido en los artículos 784, fracción XII, 873, primer párrafo, 878, fracción IV, y 879, párrafo tercero, todos del ordenamiento legal en cita, y condenar al patrón, tomando como base para la cuantificación correspondiente el salario del trabajador integrado con la cantidad que por concepto de propinas señale, siempre y cuando los hechos y la cantidad que por concepto de propinas se afirmen sean verosímiles, acordes a la naturaleza del servicio prestado, la ubicación e importancia de la fuente de trabajo, la costumbre, el tipo de clientes y otras cuestiones análogas, ya que en todo caso, de conformidad con el artículo 841 de la Ley Laboral, la Junta válidamente puede apartarse del resultado formal y resolver apreciando los hechos a conciencia, desde luego, fundando y motivando su decisión.

Contradicción de tesis 21/91.- Entre el Primer y Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- 7 de junio de 1993.- 5 votos.- Ponente: Ignacio Magaña Cárdenas.- Secretario: Martín Angel Rubio Padilla.

Tesis de Jurisprudencia 33/93.- Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del veintiocho de junio de mil novecientos noventa y tres, 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.

En su contenido presenta dos aspectos predominantes en lo relativo a los juicios laborales en donde pretende integrar el salario con el concepto de propinas, los cuales son los siguientes:

El primero de los aspectos se refiere concretamente al hecho de que, cuando el demandado es omiso en controvertir el monto de las propinas al contestar la demandada, o bien que en su oportunidad se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo; la Junta del conocimiento deberá de tener por acreditado el hecho de la percepción de las propinas y consecuentemente a ello la integración de

las mismas al salario para los efectos del pago de las prestaciones e indemnización.

En el segundo de los aspectos es lo relativo a que deja en libertad a la Junta del conocimiento para resolver lo inherente a las propinas en cuanto a la integración del salario en su parte conducente a que "... siempre y cuando los hechos y la cantidad que por concepto de propinas se afirmen sean verosímiles, acordes a la naturaleza del servicio prestado, la ubicación e importancia de la fuente de trabajo, la costumbre, el tipo de clientes y otras cuestiones análogas, ya que en todo caso, de conformidad con el artículo 841 de la Ley Laboral, la Junta válidamente puede apartarse del resultado formal y resolver apreciando los hechos a conciencia, desde luego, fundando y motivando su decisión ...", es decir, la Junta deberá de resolver la procedencia o la improcedencia relativa a la controversia suscitada entre las partes sobre la integración del salario con el concepto de propinas de acuerdo a lo que establece el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Artículo 841.- Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Considero que es de gran importancia lo establecido en la parte final de la Contradicción de Tesis que antecede, porque deja libertad a la Junta que conozca de aquellos juicios en donde se pretenda integrar las propinas al salario, para resolver la controversia a verdad sabida y buena fe guardada, dado que el desconocimiento de la percepción de las propinas por parte del patrón, se hace extensivo a la autoridad laboral, es así que en los laudos emitidos por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje difícilmente habrá condena con un salario integrado con propinas, máxime que es el trabajador quien invariablemente tiene la carga de la prueba para acreditar dicho extremo.

No obstante lo anterior, con posterioridad a la contradicción de tesis antes precisada, el H. Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito pronunció la siguiente ejecutoria:

PROPINAS, CARGA DE LA PRUEBA DE LAS, CORRE A CARGO DEL TRABAJADOR.

- Toda vez que las propinas no las cubre el patrón, sino que provienen de la clientela del establecimiento, es necesario que el trabajador acredite su monto a fin de integrar debidamente el salario de acuerdo con lo previsto por el artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo".

Amparo directo 8856/93.- Angel Lara Arredondo. 19 de noviembre de 1993. Mayoría de votos. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo. Lo resolvió el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, integrado por los ciudadanos magistrados María del Rosario Mota Cienfuegos, Carolina Pichardo Blake y J. Refugio Gallegos Baeza, siendo relatora la segunda de los nombrados; **en contra del voto de la magistrada María del Rosario Mota Cienfuegos en cuanto a la consideración de propinas y comida**, voto que se agrega al presente fallo; y en contra del voto del magistrado J. Refugio Gallegos Baeza, por consideración de horas extras, el texto de cuyo voto se agrega igualmente al presente fallo.

A este respecto es de citarse el voto particular que formula la **Magistrada María del Rosario Mota Cienfuegos**, el cual es del tenor siguiente:

"La magistrada **María del Rosario Mota Cienfuegos**, considera que si tanto tratándose de la obligación de dar alimentos a los trabajadores que prestan sus servicios en restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos, como la de **considerar que las propinas son parte del salario** que los mismos, de conformidad con lo dispuesto en los artículos **344, 346 y 348** de la Ley Federal del Trabajo; si en autos no aparece en primer lugar, que el patrón haya dado los alimentos, lo cual es en el caso específico, y por **otra parte no se fijó conforme al diverso artículo 347, el porcentaje que como propinas debía considerarse para el pago de cualquier indemnización, la Junta debía fijarlo** tanto en lo que se refiere a alimentos como a **propinas** partiendo de la base de que el artículo 348 determina que la comida deberá ser sana, abundante y nutritiva, lo cual implica que al proporcionarse en forma continua y regular sí forma parte del salario y de que el artículo **346** determina que las propinas son parte del salario y que en el caso se advirtió que se percibían.

En consecuencia propuso dicha magistrada, conceder el amparo para que la Junta haga la integración del salario considerando los conceptos de alimentos y propinas."

Por cuanto al voto particular de la Magistrada **MARIA DEL ROSARIO MOTA CIENFUEGOS**, concretamente lo inherente a "... por otra parte no se fijó conforme al diverso artículo 347, el porcentaje que como propinas debía considerarse para el pago de cualquier indemnización, la Junta debía fijarlo ...", e este respecto es de señalarse que la Junta no podría fijar el porcentaje sobre las consumiciones en concepto de propinas, máxime que no es un reclamo principal por parte del trabajador, sino que únicamente es el hecho de reclamar el pago de la indemnización y prestaciones con base a un salario integrado con propinas.

Sí por el contrario, fuera un reclamo principal en la demanda laboral el hecho de que la Junta del conocimiento determine el porcentaje sobre las consumiciones en concepto de propinas, destaco lo que acertadamente ha señalado el Doctor **MARIO DE LA CUEVA**, en el sentido de que "... la cuantificación de tal concepto, no resulta fácil porque su monto aumenta o disminuye en función de la categoría del establecimiento, la generosidad de los clientes y de las aptitudes del trabajador; y de otro aspecto concede a los trabajadores, el derecho de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta fije, ordene o establezca los montos de los salarios ...", es decir, sería a través de un conflicto colectivo de naturaleza económica promovido por los trabajadores, pero en todo caso sería sobre bases inconcretas por cuanto a la problemática del monto promedio de propinas, número de trabajadores, la afluencia de la clientela y la generosidad de la misma durante el año calendario, así como la distribución de las mismas entre los trabajadores; es por ello que resultaría imposible fijar un porcentaje sobre las consumiciones y que además traería como consecuencia la falta de credibilidad de las cantidades que manifiesten los trabajadores haber percibido, porque sería un círculo vicioso que de señalarse dicho porcentaje, las cantidades manifestadas por concepto de propinas tendrían que

acreditarse previamente.

Por otro lado, no basta simplemente que el trabajador señale en su demanda que percibía una determinada cantidad por concepto de propinas promedio, en relación al porcentaje sobre las consumiciones atendiendo a lo previsto por el artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo, sino que corresponde a él, el hecho de acreditar si verdaderamente las percibió mediante los elementos que tendrá que aportar como prueba para su procedencia.

D).- PROPUESTA PARA LA UNIFICACION DE CRITERIOS RESPECTO DE LA PROPINA.

En el desarrollo del presente trabajo de tesis, concretamente en este Cuarto Capítulo, se precisaron cuales son los criterios sustentados por las autoridades de trabajo, respecto de la propina para los efectos de la integración del salario, los cuales son del tenor siguiente:

Criterio sustentado por las Juntas Especiales número Uno y Uno Bis de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal:

a).- El trabajador debe de acreditar el hecho de que además de su salario percibía la cantidad que señala por concepto de propinas.

b).- Las propinas no forman parte del salario debido a que las mismas provienen de terceras personas ajenas a la relación de trabajo (clientes o comensales), que en forma voluntaria y variable otorgan al trabajador y que cuyo pago no corresponde al patrón.

c).- Que el trabajador demuestre haber pactado con el patrón el porcentaje sobre las consumiciones, o haber fijado el aumento que deba hacerse al salario base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores.

Los anteriores criterios provienen de los precisados con antelación, citados en los juicios laborales que han quedado identificados en el apartado **B).- CRITERIOS SUSTENTADOS POR LAS JUNTAS ESPECIALES DE LA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL**, en sus partes conducentes y que son del tenor siguiente:

1o.- "... lo anterior en virtud de que tampoco el actor demostró haber percibido la propina que señala y desde luego la misma no forma parte del salario ...".

2o.- "... no dando lugar a integrarlo con las propinas, ya que la actora no acredita que se haya pactado un porcentaje sobre las consumiciones o que se haya fijado el aumento que deba hacerse al salario sobre propinas ...".

3o.- "... ya que el salario no se integra con las propinas, ya que el actor no acredita haber convenido las mismas con la demandada ...".

4o.- "... no siendo procedente agregar el concepto de propinas, por ser prestaciones gratuitas, cuyo pago no corresponde a la demandada y en consecuencia no procede declararse parte integrante del salario que pagaba la empresa ...".

5o.- "... no probó ninguno de los extremos del artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo ...".

Criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Cuarta Sala -hoy Tercera Sala- y Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo):

a).- Las propinas son parte del salario cuando el trabajador presta sus servicios en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, atento a lo dispuesto por el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo.

b).- Corresponde al trabajador el acreditar la determinación de las propinas conforme a lo dispuesto por el artículo 347 de la Ley Federal del trabajo, atendiendo a que las mismas no las cubre el patrón, sino que las mismas provienen de la clientela del establecimiento.

c).- Cuando se niega el despido y se ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones, ello no implica que para el caso de volver a sus labores, siga percibiendo las propinas, aunque se desconozca que las perciba, pues de lo contrario le causaría perjuicios al trabajador al no ser remunerado su servicio.

d).- Deberá de condenarse al patrón al pago de las prestaciones cuando es omiso en controvertir lo inherente a la integración del salario con propinas, o bien, cuando se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Por lo que la Junta del conocimiento tendrá por acreditada la integración del salario con el multicitado concepto de propinas, siempre que dicha cantidad sea acorde a la naturaleza del servicio, la importancia del establecimiento

pues de lo contrario, la Junta válidamente puede apartarse del resultado formal y resolver apreciando los hechos a conciencia, desde luego, fundando y motivando su decisión, respecto a la integración que se pretenda del salario.

En la Ley Federal del Trabajo se encuentra establecido que:

1.- Que las propinas son parte del salario de los trabajadores que prestan sus servicios en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimiento análogos, y

2.- Que las partes fijarán el porcentaje sobre las consumiciones, o bien, el aumento que deba de hacerse al salario para el pago de cualquier indemnización o prestación que le pudiera corresponder.

La unificación de los criterios expuestos por las autoridades del trabajo antes señaladas sería en el sentido de que si bien es cierto que las propinas forman parte del salario de los trabajadores que prestan sus servicios en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés bares y otros establecimientos análogos, para que se efectuó la integración debe de encontrarse dentro a los supuestos jurídicos previstos en el artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que se haya pactado entre las partes el porcentaje sobre las consumiciones, o bien, el aumento que deba de hacerse al salario para el pago de cualquier indemnización o prestación que le pudiera corresponder, porque es el trabajador que debe acreditar tales extremos, y de no ser así no debe condenarse al patrón al pago de las mismas.

Esta sería la unificación de criterios, no obstante que nuestros máximos Tribunales en Materia de Trabajo, ya lo han determinado en cuanto a los aspectos de

la determinación de las propinas, la carga procesal de la percepción de las mismas, entre otras, pero debe uno sólo el criterio que rija en cada uno de los Tribunales Colegiados, para evitar que se dicten resoluciones contradictorias y que no se apeguen a esos aspectos generales que han emitido en relación a la propina.

El análisis jurídico de la propina como factor integrante del salario, desde mi punto de vista es en el sentido de que para que dicho concepto integre salario debe de conceptuarse dentro de los supuestos previstos en lo dispuesto por el artículo **347** de la Ley Federal del Trabajo, sin que se tomen en consideración las manifestaciones unilaterales del trabajador en el sentido de que "el salario se integra con determinada cantidad por concepto de propinas", es por ello, que deberá de ser claro en estricto apego a lo conceptuado por dicho artículo ya que el mismo es el que expresa que ambas partes -trabajador y patrón- darán cumplimiento a las hipótesis que se plantean.

Para concluir con el desarrollo del presente trabajo tesis y no obstante la unificación de criterios propuesta; mis apreciaciones finales en relación a los artículos **346, 347 y 350 fracción II** de la Ley Federal del Trabajo, son las siguientes:

Considero que la propina no debe de formar parte integrante del salario de los trabajadores que prestan sus servicios personales en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, en razón de que, la misma no la cubre el patrón, sino que la misma proviene de una tercera persona ajena a la relación de trabajo; no obstante que la misma es considerada como parte integrante del salario de acuerdo a lo previsto por el artículo **346** de la Ley Federal del Trabajo, y que a su vez para que se considere parte integral debe de encontrarse dentro de los supuestos jurídicos

previstos en el artículo **347** del mismo ordenamiento, es importante señalar que de acuerdo al contenido expreso de tales artículos los mismos traen aparejada una serie de cuestionamientos, porque si bien es cierto que la propina como tal es parte integrante del salario, también lo es que el propio trabajador debe acreditar que percibió el monto que señala por tal concepto y por otro lado que al trabajador se le paga un salario por realizar su trabajo.

Asimismo y por lo que se refiere a las atribuciones y deberes de los Inspectores del Trabajo, los mismos no podría verificar plenamente lo inherente a las propinas.

Es incluso de proponerse a nuestros legisladores, se plantee reformar la Ley Federal del Trabajo, en forma concreta lo conducente a los artículos **346, 347 y 350 fracción II**, en el sentido de que se fije el aumento que deba hacerse al salario para el pago de cualquier indemnización o prestación que le pueda corresponder al trabajador, basándose para tal efecto a la costumbre imperante en la sociedad; incluso tal aumento no tendría que ser inferior a un 15% (quince por ciento) respecto al salario, se propone tal aumento es en razón de que la clientela que asiste a los restaurantes, bares, fondas, cafés, cantinas entre otros, usualmente en calidad de propina, entregan al o a los trabajadores un equivalente del 15% sobre el total del consumo, luego entonces se evitarían las controversias que se suscitan en los juicios respecto a la integración del salario con las propinas, y así las Juntas del conocimiento podrían en forma clara establecer las condenas y pago de prestaciones a un salario determinable y además remunerador; no obstante la propuesta en cuanto al aumento, también con la posibilidad de que entre las partes fijen un aumento superior al que sea establecido.

Por otro lado, tendría que dejar de tener vida jurídica la propina como factor integrante del salario, porque resultaría contraproducente seguir con la idea de que la misma deba formar parte del salario, tomando en consideración que es una materia controvertida en los juicios al no poder determinar el monto de las mismas, y que deben ser acreditadas por los propios trabajadores, lo cual desde luego les resulta imposible por estar sustentadas sobre bases inconcretas y por demás exorbitantes por cuanto a las cantidades que se precisan por tal concepto.

De lo anterior, la propuesta a ese respecto en sus artículos correspondientes, deberían de ser de la siguiente manera:

Artículo 346.- (Que sea Derogado).

Que el artículo **347** de la ley de la materia se reforme, debiendo quedar de la siguiente manera:

Artículo 347.- Las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores, mismo que no podrá ser inferior a un 15% (quince por ciento) sobre el salario base.

El salario fijado para estos efectos será remunerador, además de que se deja a salvo a las partes de fijar un incremento incluso superior al establecido en el presente artículo.

Que el artículo **350** en su fracción II, de la ley de la materia se reforme, debiendo quedar de la siguiente manera:

Artículo 350.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I.- Vigilar que la alimentación que se proporcione a los trabajadores sea sana, abundante y nutritiva;

II.- Verificar que se haya pactado el aumento al salario en términos de lo dispuesto por el artículo 347 de los trabajadores a que se refiere este Capítulo. (Que se reforme en estos términos)

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

CONCLUSIONES GENERALES:

1o.- La propina al ser una forma de expresar el agradecimiento del cliente por la atención recibida, en la propia Ley Federal del Trabajo se estableció que la misma debe de formar parte del salario para toda aquella persona que preste sus servicios personales en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.

2o.- Debe de tomarse en cuenta que las propinas no las cubre el patrón, sino que las mismas provienen de terceras personas ajenas a la relación de trabajo, es decir, por la clientela de esos establecimientos.

3o.- Debemos de tomar en consideración que el artículo **347** de la Ley Federal del Trabajo, establece que las partes fijarán el porcentaje sobre las consumiciones, o en su caso, el aumento que deba de hacerse al salario para el efecto del pago de prestaciones e indemnizaciones. Es de señalarse que la omisión de lo antes expresado y que en la mayor de las veces ocurre en el medio hotelero, gastronómico y tabernero entre otros, por ello no implica que las cantidades que un trabajador manifieste en su demanda por concepto de propinas, deban de aceptarse que formen parte del salario, pues de lo contrario considero que causaría perjuicios económicos superiores al patrón.

Con ello no debe de entenderse que se le cause perjuicios de igual forma al trabajador, pues es de explorado derecho que el salario debe de ser remunerador.

4o.- La Ley Federal del Trabajo nunca previó solución alguna, para el caso de que las partes obrero patronales no hayan dado cumplimiento a lo establecido en el artículo antes mencionado y que en muchos de los casos que se presentan en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje existe la problemática por cuanto a la integración del salario; es por ello que, mi inquietud primordial al respecto, es que la autoridad de trabajo que conozca de aquellas demandas en las cuales se reclame el pago de indemnizaciones y prestaciones, sobre la base de un salario integrado con el concepto de propinas, tendrán que resolver de acuerdo a las constancias que conformen el expediente, lo siguiente:

Puede apartarse del resultado formal y resolver apreciando los hechos a conciencia, desde luego, fundando y motivando su decisión, ó en su caso deberá de corresponder al trabajador el acreditar la determinación de las propinas conforme a lo dispuesto por el artículo **347** de la Ley Federal del Trabajo.

Pues de lo contrario, resultaría imposible tanto práctica como jurídicamente establecer un salario sobre bases inconcretas, no obstante que hay criterio por partes de exponentes de la materia que la junta deberá de establecer el incremento a dicho salario, tomando en cuenta la ubicación y el tipo de establecimiento; implicando una de las pesquisas prohibidas por la ley.

5o.- Considero desde mi particular punto de vista que la propina no debe de formar parte integrante del salario de los trabajadores que prestan sus servicios personales en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, en razón de que la misma no la cubre el patrón, sino que la misma proviene de una tercera persona ajena a la relación de trabajo; no obstante que la misma es considerada como parte integrante del salario de acuerdo a lo previsto por el artículo

346 de la Ley Federal del Trabajo. Por ello es de proponerse a nuestros legisladores, se plantee reformar la Ley Federal del Trabajo en forma concreta lo conducente a los artículos 346, 347 y 350 fracción II, en el sentido de que se fije el aumento que deba hacerse al salario diario para el pago de cualquier indemnización o prestación que le pueda corresponder al trabajador, basándose para tal efecto a la costumbre imperante en la sociedad; incluso que tal aumento no pueda ser inferior a un 15% (quince por ciento) respecto al salario, se propone tal aumento es en razón de que la clientela que asiste a los restaurantes, bares, fondas, cafés, cantinas entre otros, usualmente en calidad de propina, entregan al o a los trabajadores un equivalente al 15% sobre el total del consumo, luego entonces se evitarían las controversias que se suscitan en los juicios respecto a la integración del salario con las propinas, y así las Juntas del conocimiento podrían en forma clara establecer las condenas y pago de prestaciones a un salario determinable y además remunerador; no obstante la propuesta en cuanto al aumento, también con la posibilidad de que entre las partes fijen un aumento superior al que sea establecido.

6o.- Por último tendría que dejar de tener vida jurídica la propina como factor integrante del salario, porque resultaría contraproducente seguir con la idea de que la misma siga formando parte del salario, tomando en consideración que es una materia controvertida en los juicios al no poder determinar el monto de las mismas, y que deben ser acreditadas por los propios trabajadores, lo cual desde luego les resulta imposible por estar sustentadas sobre bases inconcretas y por demás exorbitantes por cuanto a las cantidades que se precisan por tal concepto.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- **DE LA CUEVA MARIO.** El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. PORRUA. México. 1990. 12a. Edición.
- 2.- **DE BUEN LOZANO NESTOR.** Derecho Individual. Derecho Colectivo. Tomo II, 11a. Edición. PORRUA. México. 1977.
- 3.- **CANTON MOLLER MIGUEL.** Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1977.
- 4.- **DAVALOS JOSE.** Derecho del Trabajo I. 3a. Edición. PORRUA. México. 1990.
- 5.- **BRICEÑO RUIZ ALBERTO.-** Derecho Individual del Trabajo. HARLA. México. 1985.
- 6.- **ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO LUIS.-** Tratado de Política Laboral y Social. Tomo III. HELIASTE, S.R.L. Argentina, 1972.
- 7.- **FLORIS MARGADANT S. GUILLERMO.-** El Derecho Privado Romano. ESFINGE. México.
- 8.- **DE LA CUEVA, AMADEO ALLOCATI Y OTROS.-** Derecho Colectivo laboral. DE PALMA. Buenos Aires.
- 9.- **Selección de Notas de SILVIO ZAVALA.-** Ordenanzas del Trabajo Siglos XVI y XVII. México. 1980. CEHSMO.
- 10.- **CASTORENA J. JESUS.-** Manual de Derecho Obrero. México, Editorial JARIS. 1984.
- 11.- **CASTORENA J. JESUS.** Tratado de Derecho Obrero. México. Editorial JARIS. 1942.
- 12.- **GOMEZ GRANILLO MOISES.** Breve Historia de las Doctrinas Económicas. ESFINGE. 13a Edición. México. 1986.

LEYES CONSULTADAS.

13.- **ALBERTO TRUEBA URBINA.** Ley Federal del Trabajo. PORRUA. 14a. Edición. México. 1949.

14.- **ERNESTO KROTOSCHIN y JORGE A.F. RATTI.** Código del Trabajo Anotado. Legislación Argentina Vigente. Editorial DEPALMA. Argentina. 1963.

15.- **Nueva Ley Federal del Trabajo.** Ediciones ANDRADE, S.A. México, 1973.

16.- **CLIMENT BELTRAN JUAN B..** Ley Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencia, ESFINGE, México, 1995.

17.- **CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.** Comentada. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 1985.

DICCIONARIOS CONSULTADOS.

18.- **Diccionario Hispánico Universal.** Tomo Primero. A-Z. Editores W. M. JACKSON INC.

19.- **Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual.** Tomo III. E-I. GUILLERMO CABANELLAS. LUIS ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO.

REVISTA CONSULTADA.

20.- **REVISTA LABORAL.** Práctica jurídico administrativa. Ediciones Contables y Administrativas, S.A. de C.V.. Número 6, correspondiente al mes de marzo de 1993.

JURISPRUDENCIA CONSULTADA:

21.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Número 53 correspondiente al mes de mayo de 1992.

Semanario Judicial de la Federación, enero-junio de 1990, Tribunales Colegiados de circuito.

Poder Judicial de la Federación. **SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. COMPAC DISC. IUS 97.**

Poder Judicial de la Federación. **SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. COMPAC DISC. IUS 98.**