

222
21



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGON**

**EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES
AL SERVICIO DE HOTELES, BARES, RESTAURANTES
Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS.**

T E S I S

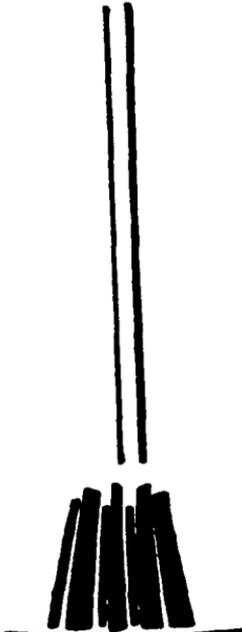
**PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
LETICIA HURTADO SEGOVIA**

ASESOR: LIC. OCTAVIO TELLEZ SALINAS

SN. JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEXICO

1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A LA MEMORIA DE MI PADRE.

AL GRAN HOMBRE QUE DONDE QUIERA
QUE SE ENCUENTRE, HOY VE REALIZADO
SU SUEÑO Y CUYO RECUERDO NO ME
PERMITIO DERROTARME, EN CAMBIO ME
OBLIGO A LUCHAR CONTRA LA
ADVERSIDAD.

A MI MADRE.

QUIEN DIO FORMA AL SER QUE DIOS PUSO
EN SUS MANOS Y AHORA OBTIENE SU
RESULTADO.

LA DUEÑA DE TODA MI ADMIRACION Y UN
GRAN EJEMPLO A SEGUIR.

A MI HIJO.

A ESA PERSONA QUE ES MI ALIENTO DIA CON
DIA LE DEDICO CON TODO MI AMOR CADA
UNO DE LOS LOGROS QUE VAYA
ALCANZANDO Y DIOS NOS PERMITA
DISFRUTARLOS BORRANDO LOS SACRIFICIOS
QUE SE REQUIEREN PARA ELLO

A MIS HERMANOS

QUE DE UNA U OTRA FORMA HAN JUGADO UN
PAPEL IMPORTANTE EN MI FORMACION
PROFESIONAL, EN ESPECIAL A ROBERTO Y
YOLANDA POR SU COMPRESION, CARINO, Y
MAS QUE NADA, POR CREER EN MI CUANDO
MAS LO NECESITABA.

A MARIO.

**POR LA PACIENCIA CON LA QUE ME HA
BRINDADO SU APOYO, LA FE Y LA CONFIANZA
QUE HA DEPOSITADO EN MI**

A MIS AMIGAS.

**LUPITA REYES, MIRIAM, TERE SEGOVIA,
MONICA Y ANGELICA, QUE ME HAN OFRECIDO
UNA AMISTAD MARAVILLOSA Y
DESINTERESADA, ESTANDO CONMIGO A
CADA MOMENTO PARA COMPARTIR ALEGRÍAS
Y TRISTEZAS.**

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE
MEXICO**

**MI MAS PROFUNDO AGRADECIMIENTO A ESA
NOBLE INSTITUCION QUE NOS BRINDA LA
INVALUABLE OPORTUNIDAD DE SER
FORMADOS COMO PROFESIONISTAS.**

A DIOS.

**POR HABER GUIADO MIS PASOS E ILUMINADO
EL CAMINO POR DONDE ANDAR,
LEVANTÁNDOME DESPUES DE CADA
TROPIEZO, IMPIDIÉNDOME PERDER LA FE Y
LA ESPERANZA.**

A LA ENEP ARAGON

**CON LA CONVICCION DE QUE NO EXISTIRA
FORMA DE REDITUAR A ESA HONORABLE
ESCUELA LO QUE EN SUS AULAS ME
APRENDIDO, PUES EN ELLA TOMO FORMA MI
ILUSION DE SER PROFESIONISTA.**

A MIS PROFESORES Y COMPAÑEROS

**UN RECUERDO MUY ESPECIAL A TODOS
AQUELLOS QUE COMPARTIENDO
CONOCIMIENTOS, EXPERIENCIAS E IDEAS, ME
HICIERON CRECER COMO PERSONA Y
PROFESIONISTA**

A MI ASESOR.

**LIC. OCTAVIO TELLEZ SALINAS, QUIEN SIN SU
AYUDA ESTE TRABAJO NO HUBIERA SIDO
POSIBLE REALIZAR Y AL LIC. JAVIER
CARREON POR SU VALIOSO APOYO.**

INDICE

EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE HOTELES, BARES, RESTAURANTES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS.

INTRODUCCION.....	I
-------------------	---

CAPITULO I

RELACION DE TRABAJO

GENERALIDADES.....	2
A. CONCEPTO.....	6
B. FORMACION.....	9
C. ELEMENTOS.....	10
D. DISPOSICIONES GENERALES.....	13
E. LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	19
1. Concepto.....	19
2. Jornada de trabajo.....	21
3. Salario.....	29
4. Días de descanso y vacaciones.....	30

CAPITULO II

EL SALARIO

A. CONCEPTO.....	37
B. ANTECEDENTES HISTORICOS.....	41
C. CLASIFICACION.....	56
D. EL SALARIO INTEGRADO.....	66

CAPITULO III

EL TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS

A. TRABAJOS ESPECIALES.....	79
1. Concepto.....	82
2. Características.....	85
3. Condiciones especiales.....	89

CAPITULO IV

EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE HOTELERÍA, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS.	
A. SALARIO PROFESIONAL.....	105
B. LA PROPINA.....	107
1. Concepto legal.....	109
2. El derecho del trabajo en México.....	110
3. En la doctrina.....	114
C. PREVENCIÓN DE LA PROPINA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	
1. La exposición de motivos.....	117
2. Criterio jurídico de los tribunales del trabajo.....	122
3. Criterio jurisprudencial.....	129
D. UNA PROPUESTA PARA LA UNIFICACION DE CRITERIOS RESPECTO DE LA PROPINA.....	140
CONCLUSIONES.....	144
BIBLIOGRAFIA.....	149

CAPITULO I

RELACIÓN DE TRABAJO

GENERALIDADES.

A. CONCEPTO.

B. FORMACIÓN.

C. ELEMENTOS.

D. DISPOSICIONES GENERALES.

E. LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

1. Concepto.

2. Jornada de trabajo.

3. Salario.

4. Días de descanso y vacaciones.

LA RELACIÓN DE TRABAJO.

GENERALIDADES.

En un principio se concibió a la relación de trabajo como un contrato de compraventa, en virtud de que consideraban que el obrero vende al patrón su trabajo, siendo el salario el pago por ello, esto se considera erróneo, toda vez que el trabajo del hombre no es enajenable, ni es susceptible de propiedad; ello en virtud de que no es posible disponer de él como de sus bienes, tampoco es transmisible, está fuera de comercio, el patrón con el pago del salario no adquiere ningún derecho de propiedad sobre el trabajador; en el contrato de compraventa existe la obligación de dar y en el contrato de trabajo la obligación de hacer.

En Roma se conoció a la *Locatio* con el arrendamiento, como contrato general, por el que una persona realizaba para otra algo que le era necesario, revistiendo dos modalidades: "*locatio conductio operaris*" (arrendamiento de obras) y "*locatio conductio operarum*" (arrendamiento de servicios) por la primera el arrendatario se obligaba a realizar una obra para otra persona por cierto precio, por la segunda la obligación recaía sobre un servicio.

El Código de Napoleón, basado en lo anterior distingue tres especies de contrato de arrendamiento: el de cosas, en el cual una de las partes se obliga a hacer una cosa para otra mediante un precio que

ambas convinieron; el de servicios que es en el cual una de las partes pone su trabajo al servicio de la otra y el arrendamiento de obras, por el que una de las partes se compromete frente a la otra a hacer un [redacted] o. De lo anterior se desprende que el hombre era considerado como cosa, puesto que la actividad es inseparable del hombre que la realiza y no se puede arrendar por que se arrendaría a la persona misma.

El objeto del vínculo de la obligación es diferente en el contrato de arrendamiento y en el laboral, ya que en el primero su fin inmediato se logra mediante una doble conducta confinando la posesión de la cosa o fuente de energía a quien ha de utilizarla y absteniéndose el cedente de realizar actos que puedan obstaculizarlo o impedirlo, en cambio, el fin del contrato de trabajo es la utilización de la energía laboral la que se hace posible en cuanto el trabajador emplea personalmente las propias energías en el sentido cuando por el que las utiliza, en el arrendamiento, la propiedad de lo arrendado no se transfiere y en el contrato de trabajo los productos o resultados de la actividad del trabajador pasan a ser propiedad del empresario

Mario De la Cueva sostiene: "El derecho del trabajo constituye no reglas para regular la compraventa o el arrendamiento de la fuerza de trabajo, sino un estatuto personal que procura elevar al hombre a una existencia digna"¹

La Ley Federal del Trabajo de 1931 no definía a la relación de trabajo sino sólo al contrato individual y al contrato colectivo de trabajo. Lo anterior se debía a que en esta época todavía se sentían las influencias del derecho tradicional eminentemente civilista cuando la

¹EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Editorial PORRÚA S.A. México 1985 10a edición. Pág. 453.

relación laboral se fundaba en un concepto de acuerdos de voluntades, siendo que el artículo 17 de la mencionada Ley definía: "Contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida"; señalando la misma Ley que dicho contrato debería ser por escrito (artículo 23) a excepción de lo que manifiesta el artículo 26 respecto a los casos de cuando puede ser verbal, añadiendo el artículo 31: "La falta de contrato escrito, cuando en esta forma lo prevenga la ley, o de alguno de los requisitos que para el mismo señala el artículo 21 no privarán al trabajador de los derechos que esta Ley o el contrato le concedan, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad ." De igual forma el artículo 18 presumía la existencia del contrato de trabajo entre el que prestaba un servicio personal y el que lo recibía y agregaba que a falta de estipulaciones expresas, la prestación de servicios se encontraría regida por la propia ley y por las normas que le eran supletorias.

Como reacción a esta concepción con un eminente sentido civilista y poco después de iniciada la vigencia de dicha ley, surgen nuevas teorías que la refutaron y en su lugar proponen un nuevo concepto de la relación de trabajo independientemente del acto o causa que le de origen, toda vez que basta con que se preste el servicio personal subordinado, recibiendo a cambio un salario, para que nazca la mencionada relación laboral ya que ésta puede darse aún sin la existencia de un contrato previo sin embargo, cabe la posibilidad de que se establezca un contrato entre las partes y nunca se haya dado la relación laboral. En el mismo orden de ideas, puede afirmarse que al darse la prestación de un servicio personal subordinado a cambio de un salario, inmediatamente se aplica al trabajador un estatuto objetivo

como lo es la Ley Federal del Trabajo independientemente de la voluntad de las partes.

Borell Navarro establece diferencias entre contrato individual de trabajo y relación de trabajo: "Estas consisten en que en el contrato se consignan todas y cada una de las obligaciones y los derechos de las partes y en la relación de trabajo, no existe acuerdo escrito sobre ellas. En la relación de trabajo se presume la existencia del contrato escrito, presunción que es *juris tantum*, es decir que admite prueba en contrario, lo que no ocurre con el Contrato".²

Además, la relación de trabajo existe desde el momento mismo en que comienza a prestarse el trabajo y a pagarse el salario, mientras que en el contrato individual de trabajo, que es el documento formal en el que se consignan las condiciones en que habrá de prestarse el servicio, se señalan y regulan todos los derechos y obligaciones de carácter laboral; puede existir sin la relación de trabajo, lo que ocurre cuando se celebra el contrato y se estipula que el servicio se comenzará a prestar en una fecha posterior.

La relación de trabajo existe para la Ley laboral, desde el momento mismo en que empieza a prestarse el servicio, sin ninguna formalidad, requisito, solemnidad o documentos.

De acuerdo con nuestra legislación del trabajo, el hecho de que no exista contrato escrito en nada merma o disminuye los derechos y prestaciones que al trabajador le corresponden de acuerdo con la Constitución, Tratados Internacionales, la Ley, el Contrato Colectivo y la naturaleza del trabajo que se realiza.

La relación de trabajo tiene una diferencia fundamental con la prestación de los servicios de los burócratas o servidores públicos, ya que éstos requieren necesariamente que exista un nombramiento expedido a su favor por escrito de titular de una dependencia, o aparecer en la lista de raya, de acuerdo con lo que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

A. CONCEPTO

La Ley Federal del Trabajo de 1970 adopta el concepto de relación laboral cuando la define en su ARTICULO 20: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.." y también hace la diferencia respecto al contrato: "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..." y respecto a los efectos de ambos dice: "La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

Mario de la Cueva sostiene que: "Según la exposición de motivos de la Ley, en armonía con la nueva concepción de la relación de trabajo, acepta dicho ordenamiento la posibilidad de la existencia de un acuerdo previo de voluntades como un acto generador de la

prestación de trabajo, acto que por otra parte es frecuente en la vida del Derecho Mexicano como es el caso de los trabajadores de confianza, domésticos y los de la pequeña industria; en otros casos es necesario, como en el caso de un contrato para una prestación de trabajo futuro dos o tres meses después de la fecha de la celebración, o para cumplirse en un lugar distinto de aquél en que se suscribió y agrega que el empleo del término contrato no debe considerarse como un retorno a la concepción contractualista del Derecho Civil, ni siquiera a una aceptación parcial para el caso en que efectivamente exista el acuerdo previo, ni una posible aplicación de sus disposiciones, pues su única significación estriba en que el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrón a partir de la fecha estipulada y en que el empresario obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el salario".¹

Finalmente el maestro Mario de la Cueva manifiesta respecto a la relación de trabajo que es una situación objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.

Deduciendo de la anterior descripción algunas consecuencias como:

a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado.

¹De la Cueva, Mario. Op. Cit. pág. 83.

b) La prestación del trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador

c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino exclusivamente de la prestación del trabajo.

d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo.⁴

Desde un particular punto de vista, es posible concluir que relación laboral es:

La relación jurídica, que se da entre trabajadores y patronos, con o sin contrato de trabajo, ya que es posible ésta sin la existencia de dicho contrato con los efectos jurídicos que conlleva; en la que el trabajador (persona física) se obliga a prestar a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente de la causa u origen que le hayan dado nacimiento a la mencionada relación de trabajo.

⁴Idem. pág.187.

B. FORMACIÓN

La relación de trabajo puede nacer de un contrato, o de otra forma, las condiciones pueden ser establecidas de manera voluntaria o del estatuto imperativo que es el derecho del trabajo.

Desde un punto de vista contractualista se puede afirmar que desde el momento en que se da la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra persona y la de pagar un salario, no importando el nombre o denominación que se le dé, existe un contrato de trabajo y estará sujeto a las normas laborales.

Se ha tornado un tanto discutible si para la formación de la relación laboral es requisito indispensable que se reúnan los elementos esenciales de todo contrato, toda vez que como se ha mencionado la existencia o no de éste producen los mismos efectos, resaltándose lo relativo a la voluntad de las partes ya que existen normas mínimas de carácter obligatorio que son irrenunciables lo que no permite que libremente se estipulen los derechos y obligaciones entre las partes.

necesario que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otro.

PATRÓN. Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, (artículo 10 Ley Federal del Trabajo) o también se puede decir que es la persona física o moral que recibe de una persona física servicios intelectuales y materiales (el considerar que se puede prestar un servicio material sin que implique en cierta medida el uso intelectual se considera un tanto equivocado, pues desde un particular punto de vista toda prestación de servicios requiere en menor o mayor grado la combinación de ambos), dando a cambio una retribución llamada salario.

ELEMENTOS OBJETIVOS: PRESTACIÓN DE UN TRABAJO

PERSONAL SUBORDINADO.

PAGO DE UN SALARIO.

SUBORDINACIÓN. Se entiende como la relación jurídica en la cual el patrón está facultado para imponer ordenes o lineamientos a seguir para los fines de la empresa y por consiguiente la obligación jurídica del trabajador de cumplirlas; es la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que sea en relación con el trabajo contratado, la cual se crea entre el trabajador y el patrono, siendo el derecho del trabajo el elemento moderador y limitante en el sentido de que no se hunda el trabajador en un estado de sumisión absoluto o que se ilegase a una anarquía que trajera como consecuencia la imposibilidad de la relación laboral, logrando la

dignidad del hombre sin caer en extremos por una u otra de las partes, estableciendo la Ley Federal del Trabajo el justo medio.

La subordinación es un factor indispensable para que se de la relación de trabajo, pues de no existir subordinación la relación existente podrá tener infinidad de denominaciones, menos de trabajo pues aún cuando haya un trabajo personal y medie el pago de dinero como contra-prestación, por el servicio o trabajo prestado, no habrá relación laboral.

SALARIO. Si bien es cierto que el salario es un elemento constitutivo de la relación laboral, también lo es que éste puede determinarse posteriormente a la iniciación de la relación laboral, en el sentido que con la sola prestación de un trabajo personal subordinado se crea dicha relación laboral aún cuando no se hubiese establecido la forma y monto del salario, y para el caso en que las partes no se pongan de acuerdo, éste será determinado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, sin embargo no podemos perder de vista que todo trabajo debe ser retribuido con un salario lo cual está consignado en la Constitución Política de México señalando al respecto en su artículo quinto: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento...", estableciendo como excepción el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123. E incluso la Ley Federal del Trabajo le ha consignado un capítulo varios artículos para protegerlo.

D. DISPOSICIONES GENERALES

Estas se encuentran consignadas en los artículos 20 a 34 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que a continuación se hará un breve análisis de estos preceptos que señalan:

El artículo 20, en su primer párrafo, proporciona esencialmente el concepto de la relación individual de trabajo, en el segundo nos habla del contrato individual de trabajo, y por último los efectos de ambos; temas que ya se trataron en los incisos que anteceden.

El artículo 21 dice que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe (dicho precepto tiene como antecedente el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo de 1931) lo que trae como consecuencia, que desde el momento en que una persona física presta un trabajo personal subordinado en favor de una persona física o moral ya existe la presunción de que hay un contrato o relación de trabajo, produciéndose todos los efectos jurídicos que esto conlleva, así también se puede decir que la relación laboral es ENTRE EL QUE PRESTA UN TRABAJO PERSONAL Y EL QUE LO RECIBE, la intención de lo mencionado sería el conceder a quien presta un servicio personal una ventaja: Que la prestación del servicio será laboral, salvo que el patrón demuestre lo contrario.

A este respecto encontramos lo expuesto por Néstor de Buen: "Este juego de presunciones ha determinado una reiterada política empresarial dirigida a anular esa ventaja. Los servicios de los agentes

de comercio y otros semejantes fueron disfrazados, durante muchos años, bajo la forma de contratos de comisión mercantil. En otras ocasiones se recurría a las contrataciones de servicios aparentemente profesionales. Una persistente tendencia jurisprudencial en el sentido contrario culminó con las disposiciones de la nueva ley, limitó esos fraudes legales, dando margen a la política expansionista e integral que caracteriza actualmente al derecho del trabajo. De todas maneras la terquedad patronal busca nuevas fórmulas: v. gr., la creación de patrones ficticios, pero ciertamente los caminos se van cerrando como ya tuvimos antes oportunidad de mencionar".⁵

El artículo 22, señala la prohibición de la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente: en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo. En 1962 se reformó la ley, para poder incorporar las normas internacionales al derecho positivo mexicano, estableciendo la nueva edad mínima para ser admitido en el trabajo consignada en la fracción III del artículo 123 Constitucional y posteriormente en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Respecto a las condiciones especiales del trabajo de los menores son principalmente:

a. La jornada de trabajo no podrá exceder de seis horas diarias debiéndose dividir en dos periodos máximos de tres horas, con un reposo intermedio de una hora, por lo menos. Se prohíbe que laboren jornada extraordinaria y en caso de hacerlo se pagarán con un

⁵ DERECHO DEL TRABAJO. Tomo II Editorial PORRUA. México 1977.2a. edición. Pág 45.

doscientos por ciento, más el salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

b. Las vacaciones que deberán disfrutar los menores en un periodo anual será de dieciocho días por lo menos.

c. Los patrones que violen las normas que rigen el trabajo de los menores serán sancionados en términos de lo que establece el artículo 995 de la ley de la materia.

Asimismo, los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones señaladas expresamente en la ley, teniendo también el derecho de percibir sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan, es decir, la ley les confiere derechos y obligaciones concediéndoles capacidad de goce y ejercicio, restringiéndose al mismo tiempo cuando se pretenda ser parte de la directiva de un sindicato.

Del artículo 23 es de considerarse que los menores de dieciséis y mayores de catorce años, también podrán prestar libremente sus servicios, pues como en el Código Civil o Penal la mayoría de edad comienza a los dieciocho años cumplidos para la Ley Federal del Trabajo es a partir de los dieciséis e inclusive a los catorce años, cumpliendo con los requisitos, como son permiso de los padres, tutores, a falta de éstos del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la Autoridad política, acreditando que el trabajo del menor es compatible con sus estudios y certificado médico en el que conste el estado de salud del menor.

El artículo 24 y en relación con el 26 señala que las condiciones de trabajo deberán hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, sin embargo aún cuando no se cumpla con esta norma, el trabajador está protegido por las condiciones de trabajo plasmadas en la ley, sin restricción alguna de los derechos que deriven de las normas de trabajo o de los servicios prestados, pues es imputable al patrón la falta de dicha formalidad. El mismo ordenamiento dice que se harán dos ejemplares, por lo menos, uno en poder de cada parte. El artículo 25 no reviste mayor problema pues únicamente enumera los requisitos que debe contener el escrito en el que consten las condiciones de trabajo.

El artículo 27 es muy subjetivo, ya que es de suponerse que si un patrón inicia una relación laboral con un trabajador es para que preste determinados servicios, pudiendo establecer con esto la jornada, categoría, salario, etc.; ya que resultaría difícil para un trabajador establecer que trabajo es compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y respecto al género de lo que forme el objeto de la empresa, puede ser muy diverso, pues aún cuando solo se dediquen a una actividad específica, debe haber determinadas categorías y funciones específicas para cada trabajador.

Lo establecido en el artículo 28 son las normas que fija la ley para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, el 29 la restricción de la utilización de los menores en la prestación de dichos servicios y sus excepciones y el 30 las mismas reglas en lo conducente, cuando el lugar de trabajo se encuentre a más de cien kilómetros de la residencia habitual del trabajador, consistiendo principalmente en:

1. Establecer por escrito las condiciones de trabajo.
2. Obligación del patrón a sufragar gastos de transporte, repatriación y traslado, del trabajador y su familia, con pago de salario en esta etapa.
3. Derecho del trabajador a las prestaciones de seguridad social que respecto de los extranjeros señalen las leyes del lugar de prestación de los servicios y, derecho a las indemnizaciones por riesgo de trabajo de la ley mexicana.
4. Señalamiento por el patrón de un domicilio en la República Mexicana.
5. Aprobación del documento por la Junta de Conciliación y Arbitraje competente y otorgamiento del patrón, de una garantía suficiente por medio de depósito bancario.
6. Visado del cónsul de la Nación donde deba prestarse el servicio.

Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad; esto es, no se puede exigir lo que no fue pactado entre los sujetos de la relación laboral ya sea mediante contrato o no, las consecuencias de dicha relación de trabajo será de conformidad con lo que marca la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, los Tratados Internacionales, los contratos colectivos; pero siempre atendiendo a los principios de equidad y buena fe.

Las leyes aplicables a los trabajadores, por ser en cierta forma protectoras de éstos, solo originan responsabilidad civil, restringiéndose para que no se coaccione sobre su persona.

El artículo 33 es un ejemplo claro del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

Y por último, el artículo 34 hace alusión a tres características que deben contener los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones:

1. Regirán a futuro, no implicando renuncia de prestaciones devengadas.
2. Por ser de afectación colectiva, no se referirán a determinados trabajadores individualmente.
3. En la reducción de los trabajadores, el reajuste se efectuará atendiendo al escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

E. LAS CONDICIONES DE TRABAJO

1. CONCEPTO.

"Las condiciones de trabajo son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral".⁶

"Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo".⁷

"Son el conjunto de bases, modalidades y particularidades bajo las cuales se presta el trabajo personal subordinado, las que constituyen sus derechos y obligaciones, son por ejemplo, las referentes al salario y demás prestaciones en efectivo y en especie, al turno o jornada de trabajo, al periodo de vacaciones, aguinaldo tiempo extraordinario de servicio, término del contrato y otras".⁸

Respecto al concepto de Mario de la Cueva, es posible considerar que es limitativo, ya que sólo habla de las prerrogativas de

⁶Dávalos, José. DERECHO DEL TRABAJO I. Editorial PORRUA S.A. México 1985. 1a edición. Pág. 181.

⁷De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pág. 266.

⁸Borell Navarro, Migucl. Op. Cit. Pág. 86.

los trabajadores, perdiendo de vista que en las condiciones de trabajo también se establecen derechos de los patrones.

Las condiciones de trabajo son la base y fin del derecho del trabajo por que son las normas que aseguran la salud, la vida, y un modo de vida digno y decoroso del trabajador, las cuales son el resultado de la exigencia de la sociedad para lograr una condición de ser humano y elevarla de la simple sobrevivencia.

Estas se encuentran establecidas del artículo 56 en adelante de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, éstos son omisos a ciertas estipulaciones que de igual modo pueden ser consideradas como condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo que se establezcan en forma voluntaria por las partes, o de algún modo que se pretendan imponer de una manera unilateral, no pueden ser inferiores, restringir derechos o consignar renunciaciones a beneficios ganados, a lo establecido en la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos o en Ley Federal del Trabajo, y para el indebido caso de que lo hicieran se tendrá por no puestas.

Al momento de consignar las condiciones de trabajo, deberá de atenderse a los principios que rigen el derecho laboral, como por ejemplo: para trabajo igual corresponde salario igual, no se podrán establecer diferencias por motivo de raza, credo religioso, sexo, edad, o doctrina política, etc.

Cabe resaltar que el fin de las condiciones de trabajo deberá ser el mejoramiento de éstas, elevando el nivel de vida de los trabajadores

y proteger la salud, la vida y la estabilidad de ellos, sin perder de vista los derechos de los patrones.

Ninguna de las partes puede modificar o suprimir las condiciones de trabajo de manera unilateral ni arbitraria, deberán trabajador y patrón llegar a un convenio, y para el caso de no ser posible, someter sus diferencias a la autoridad laboral cuando se trate de jornada inhumana, salario no remunerador o cuando existan razones económicas que lo justifiquen.

Las condiciones de trabajo se refieren a los aspectos más importantes que forman el objeto de la relación obrero-patronal.

2. JORNADA DE TRABAJO.

Haciendo una breve mención de los antecedentes históricos del tema en comento, encontramos que, en tiempos muy remotos, cuando el hombre comenzó a organizarse en gremios, uniones de trabajadores, etc; dio inicio la preocupación de éstos el establecer condiciones dignas mismas que rigieran a comunidades enteras, solicitando que se concluyera la jornada al ponerse el sol, sin embargo ya en la Revolución Industrial, encontramos centros de trabajo con jornadas de dieciocho horas diarias. Posteriormente, en París en el año de 1889 la *Declaración de principios de la Segunda Internacional* propone la fijación de la jornada máxima de ocho horas para adultos y seis para quienes tuvieran de 14 a 18 años.

En nuestro país, las jornadas eran totalmente inhumanas, especialmente durante el porfiriato la jornada de campesinos, mineros, obreros, etc; era de sol a sol, sin darles tiempo para que tomaran un descanso aún cuando el desgaste físico era agobiante, y para los alimentos apenas lo indispensable, lo cual ocasionaba un descontento generalizado, reprimiendo el gobierno y los patrones cualquier brote que buscara lograr el más mínimo cambio de dichas condiciones, siendo lo anterior un elemento esencial de la lucha del pueblo mexicano por alcanzar condiciones de trabajo humanas, siendo la bandera de lucha durante los movimientos obreros de Cananea y Rio Blanco.

Así tenemos durante esta época que el servicio era contra la voluntad del trabajador, ausencia de jornales (salario), escasa alimentación y azotes. Probablemente, no menos del 80% de todos los trabajadores de las haciendas y plantaciones en México, o eran esclavos o estaban sujetos a la tierra como peones. El otro 20% lo integraban los llamados trabajadores libres, quienes vivían una existencia precaria.

Un ejemplo de ello lo fue la fábrica de textiles de algodón de Rio Blanco, antes de la sangrienta huelga de que fue escenario, los hombres percibían un salario de 75 centavos diarios, las mujeres de \$3.00 a \$4.00 pesos por semana y los niños de 20 a 50 centavos por día, el horario era de seis de la mañana a ocho de la noche, entre el estruendo de la maquinaria y respirando el aire envenenado de la pelusa, debían pagar \$2.00 pesos a la semana de renta de unos pequeños cuartuchos con piso de tierra y el salario les era pagado con vales que canjeaban en la tienda de raya, siendo las mismas condiciones en la fábrica de Puebla, perteneciente a las mismas personas. Otro ejemplo de lo anterior es la fábrica textil de Tizapan, en

la cual por once horas de trabajo diario les pagaban entre \$1.00 y \$6.00 pesos a la semana, pero les descontaban de \$1.00 pesos a \$3.00 pesos si se llegaba a manchar la tela.

Al consumarse la Revolución con la Constitución de 1917, se plasmaron derechos para los trabajadores, así como condiciones dignas y humanas.

Ya en 1919 se convoca a una Conferencia a realizarse en Washington, estableciendo la jornada máxima de ocho horas.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 en lo relativo a la jornada se manifestaba el trabajo diurno, el nocturno, jornada mixta, la duración máxima de la jornada de trabajo, la jornada para los menores, los casos cuando no pueden los trabajadores salir del centro de trabajo a comer o descansar, tiempo extraordinario, jornada emergente, restricciones para las mujeres y menores en cuanto al desempeño del trabajo nocturno, consignándolo en los artículos del 68 al 78 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La jornada de trabajo se encuentra establecida en el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo vigente, la cual establece:

ARTICULO 58: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

De lo anterior se desprende que no es necesario que el trabajador esté efectivamente prestando un trabajo determinado, bastará con que se encuentre a disposición del patrón, que durante su

jornada de trabajo se encuentre subordinado a la dirección y autoridad del patrón para desempeñar éste, aún cuando materialmente no labore

A diferencia de lo expuesto en la Conferencia de Washington en 1919 (influyendo notablemente en la Ley Federal del Trabajo de 1931) donde se consideraba como la prestación efectiva del trabajo lo realizado dentro de un número determinado de horas, lo que traía como consecuencia que si el trabajador no prestaba servicio en dicho tiempo aún cuando no fuera por causas imputables a éste, si no podía comprobar que fue culpa del patrón (ya que en el artículo 111 fracción XVI de la Ley Federal del Trabajo de 1931 establecía "Son obligaciones de los patrones: Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que pierda, cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del patrón") a ser perjudicado en sus ingresos. A diferencia de la Ley vigente en que es suficiente con que el trabajador se encuentre a disposición del patrón para que se cumpla con la jornada de trabajo. En consecuencia de ello el deber único del trabajador será el poner su energía de trabajo a disposición del patrón por el número de horas que hubiesen determinado y si éste no la utiliza será bajo su responsabilidad y en perjuicio de su peculio, no del trabajador.

Es necesario hablar del fundamento legal de la jornada humanitaria, la cual se establece en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, en la fracción XXVII, inciso b, siendo esta la de ocho horas diarias como máximo, entendiéndose que para el caso de que sea excesivamente mayor se entenderá que ésta es inhumana pues afectaría la salud y hasta la vida del trabajador pero se deberá de tomar en consideración para ello la naturaleza misma del trabajo, el desgaste físico e intelectual, la tensión nerviosa, etc.

A mayor abundamiento del tema, se expresará la clasificación de la jornada de trabajo:

A) Jornada diurna. Es la que se cumple entre las seis de la mañana y las ocho de la noche, con duración de ocho horas diarias como máximo y de cuarenta y ocho horas a la semana.

B) Jornada nocturna. Es la que se trabaja de ocho de la noche a seis de la mañana y con duración de siete horas y abarca cuarenta y dos horas a la semana.

C) Jornada mixta. Que es de siete horas y media diarias de duración y se desarrolla en parte de la jornada diurna y parte de la jornada nocturna sin que pueda exceder de tres horas y media la parte de la jornada nocturna, teniendo esta jornada una duración semanal de cuarenta y cinco horas.

D) Jornada extraordinaria. Que es la que se origina por circunstancias especiales o extraordinarias, que tienen como sustento el interés económico del patrón o la necesidad de cumplir con compromisos comerciales o técnicos que exigen la continuación de la jornada ordinaria de trabajo por tales circunstancias, debiéndose limitar dicha prolongación de la jornada de trabajo o tiempo extraordinario de tres horas diarias y tres veces a la semana, como máximo, tiempo al que también se le denomina como horas extras o extraordinarias de servicio. Este tiempo extra también puede estar constituido no sólo por la prolongación o continuación de la jornada legal o pactada, sino como una anticipación o precedencia a las horas de la jornada legal o pactada.

E) Jornada emergente. Es la que se establece en virtud de un siniestro, fuerza mayor, desastre o riesgo inminente que pongan en peligro la vida de los trabajadores, del patrón, o la existencia misma de la empresa, establecimiento o de sus instalaciones, casos en que la Ley autoriza la prolongación de la jornada ordinaria, por todo el tiempo que resulte indispensable para conjurar esos males, o como dice la Ley, para evitarlos. En estos casos, los trabajadores pueden desempeñar trabajos distintos a los asignados en sus respectivos contratos.

Esta jornada tiene un sentido de humanidad y solidaridad, el trabajador tiene la obligación jurídica de trabajarlas. El tiempo de trabajo de estas jornadas de emergencia se pagarán sólo con una cantidad igual a la que corresponda a su jornada ordinaria de trabajo.

F) Jornada especial. Es posible establecer que se labore más de la jornada diaria establecida en el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de que se descanse el día sábado, siempre y cuando no se exceda de cuarenta y ocho horas a la semana. Es dudosa la Constitucionalidad de lo anterior pero es bondadosa la solución.

G) Jornada reducida. Por disposición expresa de la Constitución, a los menores de 16 años se les prohíbe trabajar horas extras. Estos no pueden trabajar más de seis horas diarias, debiéndose dividir en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

H) Jornada ilimitada. Aún cuando parece contradictoria, la Ley Laboral la establece en su numeral 333 que los trabajadores

domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.

I) Jornada continua. Se puede entender como la jornada que comienza a una hora determinada y el trabajador se encuentra a disposición del patrón (con su media hora de descanso respectiva), hasta la hora en que termina dicha jornada.

J) Jornada discontinua. Su característica principal es la interrupción de tal manera que el trabajador, pueda libremente disponer del tiempo intermedio. Son dos momentos diferentes de iniciación de la jornada.

Respecto a la jornada, el artículo 994 de la Ley de la materia vigente, señala la sanción que deberá aplicarse al patrón que no cumpla con las disposiciones establecidas en el artículo 69, en el sentido de que se impondrá una multa de 3 a 155 veces el salario mínimo vigente, en el lugar que se cometa la violación, cuando no cumpla con las disposiciones contenidas en el artículo 61, el cual a su vez asienta que la duración máxima de la jornada será de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Los sujetos de la relación de trabajo serán los que fijen las jornadas de trabajo, sin que excedan de los máximos legales y para ello se tomará en cuenta la naturaleza del trabajo y las circunstancias a prestarse.

Se entiende por horas extras aquellas que labora el trabajador fuera de su jornada ordinaria, transcurriendo éstas antes de comenzar la jornada ordinaria o como una prolongación de ésta; las cuales limita la Ley en el sentido de que la prórroga de la jornada no exceda de tres

horas diarias ni de tres veces por semana. En dichas circunstancias estas horas extras se pagarán con el importe de un ciento por ciento más del salario ordinario, o sea, al doble del salario ordinario.

Si el patrón obligara al trabajador a laborar más de nueve horas extras a la semana éstas, deberán pagarse a razón del doscientos por ciento más del salario ordinario.

Respecto al tiempo de reposo para tomar alimentos, la Ley Federal del Trabajo, señala al respecto:

El artículo 63, habla de que durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

En este aspecto la Ley no es clara en cuanto a que si se fija de forma unilateral o por acuerdo de voluntades, por lo que comúnmente será el patrón quien establezca el horario de descanso, lo cual hará del conocimiento del trabajador, teniendo en cuenta que dentro de las jornadas máximas de trabajo (ocho horas, siete horas y media y siete horas diarias, respectivamente) el trabajador deberá tener derecho a media hora por lo menos, para descansar y tomar sus alimentos, sin embargo, cuando el trabajador durante su tiempo de descanso o cuando está tomando sus alimentos lo hace dentro del centro de trabajo, dicho tiempo deberá de pagarse al trabajador como tiempo laborado, ello responde a lo que entendemos por jornada de trabajo que es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón, bajo su mando y subordinación aún cuando no esté realizando labor alguna, y el pago del mismo será como tiempo trabajado.

El tiempo que determina la ley para descansar y tomar alimentos tiene por objeto el cuidar de la salud del trabajador, para evitar la fatiga y el desgaste físico excesivos.

3. SALARIO.

"El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo" el anterior concepto lo establece el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo vigente. mismo que debe ser remunerador y nunca fijado menor al mínimo.

El salario como una de las condiciones de trabajo, tiene el objeto o fin principal nivelar los dos factores de la producción, la justa retribución que debe otorgar el patrón al trabajador por las ganancias que obtiene gracias a éste, el pago por el trabajo personal subordinado que recibe el patrón. El salario es ampliamente protegido por las leyes mexicanas, tanto por nuestra máxima ley, como por la Ley Federal del Trabajo, protegiéndolo, estableciendo normas que deberán regirlo, las sanciones a quienes no cumplan con ello, clasificándolo, su integración, así como el derecho irrenunciable a recibirlo (artículo 99, "El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados").

4. DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES.

El origen del día de descanso, es más bien bíblico, en virtud de que aparece continuamente en el Antiguo Testamento (Génesis, Exodo, etc.) pasando al cristianismo en donde se concibe como el día sacro de celebración. Actualmente ya desvinculado de la raíz religiosa, ésta influye al indicar la preferencia del día domingo como descanso obligatorio.

El día de descanso, se debe a la necesidad de otorgarle al trabajador ese periodo de un día por lo menos, a la semana, para que se recupere del desgaste, pérdida de energías y tensiones producidas después de seis días de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo vigente, dentro de sus artículos 69 a 75, habla de los días de descanso:

El artículo 69, establece que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, el cual fue modificado en el año de 1935, por una iniciativa de reforma del entonces Presidente Lázaro Cárdenas para agregar que dicho día de descanso deberá ser pagado con el salario íntegro que recibe normalmente el trabajador.

Por lo que hace al artículo 70 y primera parte del 71, el día de descanso será determinado libremente por el patrón, aunque es posible fijarlo de común acuerdo con los trabajadores. Por la naturaleza misma del trabajo se pueden establecer diferentes días de descanso, sin embargo no es obligatorio que sea en domingo, aunque deberá procurarse que sea ese día, en el cual se piensa exista mejor convivencia familiar al estar disfrutando del día de descanso todos los

miembros de familia, lo que también ha traído como consecuencia que se presenten espectáculos, deportes, actividades culturales, en fin, todo aquello que procure la cultura y la unión familiar.

Respecto al segundo párrafo del artículo 71 la Ley señala que los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos de un sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. Lo cual trae como consecuencia que el patrón procure el descanso semanal del trabajador. Con relación a lo anterior Borell Navarro dice: "Si el domingo es el día de su descanso semanal y lo trabajan, por su libre voluntad, habrá que pagarles un salario triple, es decir, además de su salario ordinario, otro doble pero no el veinticinco por ciento de prima dominical⁹⁹, lo que provoca desacuerdo desde un particular punto de vista, toda vez que el artículo 73, establece que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso, pero no dice que voluntariamente pueden prestar dicho servicio, ya que es el patrón quien debe decidir si se trabajará o no el día de descanso y el trabajador quien resuelva si quiere trabajar o no sin que sea obligado, por otro lado si se trabaja el día de descanso el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado. Lo que se puede plasmar:

Si un trabajador labora normalmente el domingo por ser su día de descanso cualquiera de la semana, se le debe cubrir la prima dominical siempre, por lo que si labora su día de descanso ya no se le debe pagar nuevamente dicha prima dominical, sino únicamente su salario normal de día de descanso más un salario doble por laborar su

⁹⁹Ibidem.

descanso, pero si un trabajador descansa normalmente el domingo no se le paga prima dominical, en consecuencia, si éste trabaja en su día de descanso deberá pagársele su salario de día de descanso más un salario doble por laborar su descanso, más su prima dominical.

Respecto a lo que establece el artículo 72 que se refiere cuando el trabajador no presta sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana presta servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón, lo cual no constituye mayor problema pues su finalidad fundamental es la necesidad de otorgarle al trabajador ese periodo de descanso de un día por lo menos a la semana, a fin de que se recupere del desgaste, pérdida de energías y tensiones producidos después de seis días de trabajo.

Respecto a los días que deberán ser tomados como de descanso obligatorio la misma ley en su artículo 74 los señala, independientemente de que trabajadores y patrón pacten adicionar otros días más como descanso atendiendo a la religión, costumbre y festejos, como por ejemplo, la llamada *semana santa*, *día de las madres*, *día de muertos*, etc. Cuando la naturaleza misma del trabajo requiera que se labore el día de descanso obligatorio, la ley faculta al patrón que determine quienes tendrán que trabajarlo, poniéndose de acuerdo con los trabajadores, pero si esto no es posible decidirá la Junta de Conciliación Permanente o la de Conciliación y Arbitraje. Agregando el artículo 75 que los trabajadores que laboren el día de descanso obligatorio se les pagará su salario normal por descansar, más un salario doble por trabajar su día de descanso.

"Las vacaciones constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador. Su finalidad es clara: permitir al trabajador, mediante un descanso más o menos prolongado, recuperar las energías pero, sobre todo, aliviar la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación. En cierto modo el trabajador, mediante el disfrute de las vacaciones, recupera su libertad".¹⁰

Se considera acertado lo anterior, el ser humano requiere de un tiempo de descanso y aún cuando se le proporciona un descanso semanal, es necesario un descanso con mayor tiempo para recuperar energías y evitar la fatiga excesiva, cuidando de la salud, así como también lograr un mejor acercamiento con la familia al estar más tiempo con ésta.

La ley vigente en sus artículos 76 a 81, reglamenta esta condición.

El artículo 76 habla de cuantos días de vacaciones le corresponden a los trabajadores tomando como base el tiempo de prestación de servicios, ello podría pensarse que lo establecieron de ésta forma para premiar en cierta forma el tiempo de prestación de servicios para el patrono o que debido a mayor tiempo laborado, es mayor el desgaste físico y requieren periodos más prolongados de descanso, o tal vez por que entre más tiempo tengan trabajando es también más la edad y su cansancio aumenta.

En el caso de los trabajadores eventuales, los que prestan servicios discontinuos, los de temporada, también tienen derecho a

¹⁰De Buen Lozano, Néstor. DERECHO DEL TRABAJO Tomo II. Editorial PORRUA S.A. México 1976. 1a. Edición. Pág. 278.

vacaciones, y el cómputo de los días de vacaciones se hace en forma proporcional al número de días trabajados en el año.

La ley faculta al patrón a establecer los periodos en los cuales podrán disfrutar sus vacaciones los trabajadores, pues no establece quien debe fijarlos, éstos podrán ser en periodos diferentes para cada trabajador o lo que la mayoría hace, en la misma época para todos, lo cual representa otro conflicto, que no se le dé cumplimiento a lo establecido en el artículo 81 en su primera parte, de que las vacaciones deberán concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, sin embargo es posible que trabajadores y patrones lleguen a un acuerdo respecto a los periodos vacacionales de cada trabajador estableciéndolos en los contratos individuales o colectivos.

El periodo mínimo continuo de disfrute de vacaciones será de seis días.

La constancia a que hace mención el artículo 81 deber ser una obligación patronal y para el caso de que éste la incumpla podrán los trabajadores acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que se les proporcione.

El artículo 79 establece la prohibición de compensar las vacaciones con una remuneración, lo cual tiene una razón de ser ya que considerando la precaria economía de la mayor parte de los trabajadores, algunos preferirían convertir el descanso en dinero, pero esto se apartaría de la función esencial de las vacaciones que es la de proporcionar descanso físico y mental, sin embargo Borell Navarro distingue dos casos de excepción a esta regla que serían:

1. Cuando el trabajador termina su relación de trabajo antes de cumplir un año de servicios, pues en ese caso se le deberá pagar en efectivo, por concepto de vacaciones, una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados, a esto se le llama pago proporcional de vacaciones. Por ejemplo: si un trabajador sólo prestó servicios durante cuatro meses y concluye su relación laboral, tendrá derecho al pago correspondiente a dos días, y

2. Cuando subsistiendo la relación de trabajo, el año anterior no fue trabajado en su totalidad. Con esto se trata de evitar la explotación de la fuerza de trabajo temporal, menor de un año.¹¹

Por último se tratará el tema de la PRIMA VACACIONAL, la cual tiene como finalidad el permitir a los trabajadores un ingreso extraordinario para que puedan disfrutar del descanso. Esta será del veinticinco por ciento de los salarios que le correspondan durante el periodo de sus vacaciones., debiéndose de tomar en cuenta para su cuantificación el salario diario y no el integrado, ya que los días de vacaciones no se trabajan.

¹¹Borell Navarro, Miguel. Op. Cit. Pág.145.

CAPITULO II.

EL SALARIO.

A. CONCEPTO.

B. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

C. CLASIFICACIÓN.

D. EL SALARIO INTEGRADO.

EL SALARIO

A. CONCEPTO

El origen de la palabra salario, lo es desde el derecho romano, misma que proviene del latín *salarius*, y que a su vez se deriva de SAL, por que era una costumbre antigua dar a las domésticas en pago una cantidad fija de sal.

En la doctrina se han llegado a encontrar el uso de diversos vocablos que se usaron con posterioridad a la del derecho romano para definir al salario, como es el caso de sueldo, soldado y soldada, estipendio, emolumentos, entre otros, por lo que es de considerarse que son posteriores a la señalada 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 *souide o soul*, 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 que 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.¹²

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

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 se señalan los siguientes:

Según Cabanellas, salario es el conjunto de ventajas que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Para Juan Palomar De Miguel, es la cantidad con que retribuye a los trabajadores manuales.¹³ Para Briseño Ruiz, es la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la Ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y que hace posible la superación del trabajador y de su familia.¹⁴ En la primera definición Cabanellas, establece que es un conjunto de ventajas, pero no especifica que tipo de ventajas, complementándolo con el elemento remunerativo y de subordinación, pero omite señalar con que persona se establece dicha

¹²Briseño Ruiz, Alberto. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO Editorial HARLA México 1985. Págs. 353 y 354

¹³Palomar de Miguel, Juan. DICCIONARIO PARA JURISTAS Editorial MAYO México 1981. 1ª edición. Pág. 1439.

¹⁴Op. Cit. Pág. 356.

subordinación, siendo éste el patrón. Asimismo la definición de Palomares es demasiado restringida, omitiendo los conceptos subordinación, los sujetos que intervinieren y el aspecto remuneratorio, siendo por consiguiente vago e impreciso. La mas completa es la del maestro Briseño Ruiz, aunque confunde el salario en si con uno de sus derivados: el salario mínimo, así como basarlo en las condiciones económicas de la empresa que lo otorgan, lo cual corre el peligro de caer en lo absurdo en la realidad de nuestro tiempo.

Jesús 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 las autoridades del trabajo. Como aspecto económico, solo manifiesta que todo el mundo esta conforme en que el salario junto con el interés, la utilidad y las rentas constituyen las tres percepciones económicas.¹⁵

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.¹⁶

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

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

¹⁵Castorena J. Jesús. TRATADO DE DERECHO OBRERO. Editorial JARIS México 1a edición. Pág. 299

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

En los artículos 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y el 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 dice: "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 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 que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure una existencia decorosa para él y su familia .¹⁷

Podemos entender el salario es la contraprestación que recibe el trabajador por su trabajo, es considerado por destacados doctrinistas laborales como instrumento de distribución de la riqueza y de justicia social; debiendo dicha retribución pagarse independientemente de la

¹⁶Alcalá- Zamora y Castillo, Luis TRATADO DE POLITICA LABORAL Y SOCIAL. Tomo III Buenos Aires 1972 Pág. 94

¹⁷Op. Cit. Pág. 297.

existencia de un contrato, sino por la relación laboral establecida entre las partes.

Es posible concluir que el salario es aquella retribución económica que se da como consecuencia de la prestación subordinada del trabajador y a cargo precisamente del patrón de quien depende aquél.

B. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

En los antecedentes históricos del salario en Europa, se tomará en cuenta a éste, 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 a cambio de esa prestación una remuneración o pago al servicio recibido.

Respecto a la historia, inicialmente 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 ello pudiera considerarse que siempre se hubiere efectuado el pago con dinero,

puediendo ser a través de otros medios tales como alimentos, vestido y vivienda.

En la época de los romanos y los griegos, se le resta valor al trabajo, pues fue objeto de desprecio por los hombres de ese tiempo. Luis Alcalá, señala que durante siglos, los esclavos eran remunerados con vivienda y comida; asimismo y respecto al salario señala que los primeros preceptos se encuentran plasmados en el *Código Hamurabi*, 2000 años antes de la era cristiana, en donde aparecen ya fijados salarios mínimos para los jornaleros, tejedores, carpinteros, albañiles y otros oficios, entregados de modos más o menos completos, esto era al arbitrio de las partes, lo cual equivalía al predominio abrumador del patrón, aclarando que el sistema del salario consta desde los tiempos antiguos de Grecia y Roma.¹⁸

En la Edad Media, durante el feudalismo la gente se agrupaba alrededor del castillo del señor feudal, a cuya protección se sometían, en lo económico y por consecuencia el abastecimiento local; en ésta época hubo una importante transformación social debido a la lucha entre el poder real y los señores feudales; 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 pasó a realizarse en talleres.

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

¹⁸Alcalá-Zamora y Castillo, Luis Op. Cit. . Pág. 94

evitar la competencia y el ejercicio de un monopolio en la fabricación y venta de productos, 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.

En cuanto a la regulación del trabajo, se establecieron por llamarlo así, medidas para evitar la competencia entre patrones y para controlar la producción en forma que no afectara los precios, como el caso además de la fijación de salarios para los colaboradores de los maestros, prohibiendo incluso el trabajo nocturno y el de los días festivos.¹⁹

En el derecho hispanico, concretamente en los Fueros de Aragón, en el título denominado *De mercenario*, se estableció que el sirviente mercenario que no era compensado su servicio, 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 oficio en un término

¹⁹ De la Cueva, Mario, Amadeo Allocati y otros. DERECHO COLECTIVO LABORAL. Editorial DE PALMA. Buenos Aires. Págs 5 y 6.

anual y previa audiencia de los interesados, tomando en cuenta la necesidad de los trabajadores de la industria.²⁰

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 esa etapa se fijó un salario para cada arte y oficio.

En la época moderna decae el régimen corporativo, se fortaleció el poder real, considerando a este respecto que los trabajos en talleres resultaban insuficientes, lo cual fue 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. 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 sociales más importantes para la humanidad, como lo fue la Revolución Industrial, la cual se extiende al resto del continente europeo. Con la expansión manufacturera, el proletariado tenía que lograr los medios de su subsistencia y la de su familia, mediante un salario que pagaba el empresario, a este respecto se manifiesta que el empleador fijaba a su arbitrio las condiciones de trabajo y la medida del salario, esto fue en atención a la competencia entre los propios trabajadores para colocarse en alguna de las industrias de ese tiempo.

²⁰ Alcalá-Zamora y Castillo, Luis. TRATADO DE POLÍTICA LABORAL Y SOCIAL. Op. Cit., pág. 95

Por lo que respecto al salario de las mujeres trabajadoras, éste era fijado con frecuencia a la mitad.

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.

En la época 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, se establecen normas protectoras para los obreros, debido a las nuevas corrientes de pensamiento y manifestaciones socialistas de Carlos Marx y Federico Engels, corrientes que lograron una mayor trascendencia y que marcaron una nueva etapa en la lucha de clases, debido a la adquisición de derechos para el trabajador.

Para el derecho del trabajo, es de precisarse que éste surge a partir del siglo XX, debido al conjunto de preceptos pronunciados en protección de los trabajadores, mismas que su denominación fue variable como: legislación obrera, legislación industrial, legislación del trabajo y con el transcurso de los años surge ya con el nombre de derecho del trabajo, sin embargo se han continuado utilizando la diversidad de nombres.

Dentro de esta época se establece de alguna forma lo concerniente al salario, señalándose 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 factores que la elaboraron.

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

Jesús Castorena manifiesta 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 siempre fueron remuneradas, además habla que los trabajadores de ese tiempo ocurrían al mercado de Tlatelolco a ofrecer sus servicios, fijando las partes las obligaciones a las que se comprometían, sin que con ello se practicara la explotación del hombre por el hombre.²¹

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

Ya en la época de la conquista se trajo la implantación de las Instituciones que se conocían y practicaban en la Península Ibérica.

Entre los ordenamientos jurídicos que estuvieron en vigor en la época colonial sobresalen las Leyes de Indias, mismas que entre sus disposiciones, destacan:

²¹. Op. Cit. Págs.36 y 39.

Las que se referían a la jornada máxima de trabajo, los descansos dominicales, que correspondían a la máxima jornada de trabajo; el pago del séptimo día, los descansos semanales que correspondían a una motivación religiosa, la protección del salario, quedando que su pago fuera en efectivo, oportuno, íntegro y en presencia de un testigo de reconocida calidad moral, la protección a la maternidad; el establecimiento de la edad mínima de catorce años para poder prestar servicios, la protección en relación con las labores insalubres, habitaciones higiénicas y el otorgamiento de atención médica y descanso con goce de salario o para el caso de enfermedades.

El pago del salario en las haciendas, los peones encasillados señalaban que éstos trabajadores nunca recibían la totalidad de su retribución en dinero, sino parte en dinero y especies (maíz, ropa, etcétera) mas sin embargo, la parte en efectivo, se destinaba al pago de las deudas en las tiendas de raya. En cambio hay testimonios abrumadores que informan que el gasto corriente mayor de las haciendas lo constituía el pago a los trabajadores estacionarios. Pero esta retribución en el siglo XVII era de 2 o 3 reales diarios, mas las raciones de maíz, pero tampoco podía considerarse como un salario cabal.

Las investigaciones, tampoco afirman que la retribución a los trabajadores mineros fuera superior a la de los rurales. En 1570 un visitador de Zacatecas observó que en las minas el salario era de 4 reales por semana. Cincuenta años mas tarde el Obispo Mota y Escobar encontró que los barateros ganaban de 5 a 8 pesos mensuales (entre un real y medio y dos reales diarios), o sea una cantidad similar a la que recibían los peones y jornaleros rurales. En

algunas disposiciones reales y Virreinales prescribían el pago de tres pesos mensuales, tanto para los trabajadores libres, como para los prisioneros.

En la época independiente, algunos hechos, como el decreto de Don Miguel Hidalgo, de fecha 6 de diciembre de 1810, en que se abolió la esclavitud; las bases constitucionales sobre el trabajo y repartimiento de tierras, propuestas por José María Morelos y Pavón, reflejan indubitadamente la visión clara del conflicto social que imperaba en el país en esta etapa.

La anarquía y la inseguridad social dejaron al azar los aspectos comerciales e industriales, es por ello que las condiciones del peonaje subsistieron.

Arduo fue el camino que se tuvo que recorrer para buscar fórmulas de organización para integrar el joven Estado Independiente, tal es el artículo 22 de los Elementos Constitucionales del Insurgente Ignacio López Rayón, en el que establecía: "Ningún empleo cuyo horario se erogue de los fondos públicos, o que eleve al interesado de la clase en que vivía, o de mayor lustre que a sus iguales, no podrá llamarse gracia, sino de rigurosa justicia"

Las primeras corporaciones en México, se crearon en 1843, llamadas juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas menores, con la finalidad de proteger a la Industria nacional y defenderla de la competencia de los productos extranjeros. Las corporaciones fueron destruidas por las Leyes de Reforma.

Al derrocamiento de Antonio López de Santa Anna, con la Revolución de Ayutla, Don Juan Alvarez, convoca a un Congreso

Constituyente, el 1o. de octubre de 1855, mismo que le dio origen a la Constitución de 1857, y es precisamente en ésta última, donde se contemplan diversas disposiciones laborales y entre ellas la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución respectiva,(artículo 5o.)

En 1865, durante el imperio de Maximiliano de Habsburgo, se dictó una Ley de Trabajo, entre la cual se estableció el pago de salario en efectivo.

En el Código de 1879, así como el Código Penal de 1872, se establecían normas protectoras al trabajo, no obstante ello, las condiciones de los trabajadores del campo industria y minas, eran miserables. Es así que a los peones adultos se les pagaba un real diario y ración semanal de dos almudes de maíz, otros ejemplos son: de 25 centavos en Jalisco y 18 centavos en Querétaro. En Yucatán el jornal era de 18 a 37 centavos al día, para los campesinos que contaban con un pedazo de tierra, a cambio de una jornada que se iniciaba a las seis de la mañana para concluir a las cinco de la tarde. El salario de las minas era, en promedio, de 25 a 50 centavos al día y la jornada aproximada menor que la de los campesinos. En fábricas, con una jornada de aproximadamente once horas, el salario variaba entre 18 y 75 centavos diarios. En Pinos Altos, Chihuahua, en 1883, los trabajadores tenían un jornal de 50 centavos diarios.

En el devenir histórico, como consecuencia del espíritu independiente de cambiar sistemas, fórmulas y estructuras sociales, se propició la Revolución de 1910, misma que culminó con la creación del la Constitución de 1917. En ninguna parte del mundo nacía el verdadero derecho social al iniciarse el siglo XX, solo en México y ante

la angustia social que imperaba, la misma se transformó en una situación irreparable, hasta estallar la Revolución de 1910.

Una gran cantidad de ideas independientes aunadas a las concepciones ideológicas que imperaban en Europa, originaron la iniciativa para lo que fueron los grandes movimientos sociales organizados a través de los sindicatos, entre los cuales destacan el de los obreros de Cananea, en junio de 1906, requiriendo la supresión de privilegios a empleados norteamericanos, que desaparecieran las tiendas de raya y exigiendo mejores condiciones de salario. En el mismo año se publicó el manifiesto y programa del Partido Liberal, encabezado por Ricardo Flores Magón, conteniendo entre sus principios el establecimiento de la mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios tanto para los nacionales como para los extranjeros. El otro movimiento, la huelga de Río Blanco, fue iniciado en Puebla, en 1907, ante la oposición de los obreros de un reglamento que iba en detrimento de la libertad y dignidad de los trabajadores. En ambos movimientos fueron reprimidos con el uso de la fuerza pública. En ese tiempo el Estado representado por Porfirio Díaz, aliado con la burguesía tuvo su última oportunidad histórica, pero no supo aprovecharla y selló su destino; su caída era cuestión de tiempo.

Antes de la Constitución de 1917, se había legislado en diversos Estados de la República Mexicana en materia de trabajo, estableciéndose aspectos importantes sobre el salario.

El 30 de abril de 1904, se expidió una ley en el Estado de México, denominada también de José Vicente Villada, en la que se establecía la obligación de prestar atención médica a los trabajadores y

pagar a éstos el importe hasta por tres meses de salario en casos de accidentes por riesgos de trabajo.

El 9 de noviembre de 1906, en el Estado de Nuevo León se expidió una ley que de igual forma establecía los riesgos de trabajo profesionales y en donde además se fijó el importe de hasta dos años de salario para el caso de accidente de trabajo en donde se declarara la incapacidad permanente, correspondiendo dicho importe a la indemnización.

En la ley del 23 de agosto de 1914, en el Estado de Aguascalientes, se prohíbe la reducción de los salarios; en otros Estados de la República como San Luis Potosí, Tabasco, Jalisco, Veracruz, Yucatán y Coahuila, durante los años de 1914 a 1916, se formularon diversas leyes en las que se fijaban los salarios mínimos para los trabajadores del campo, así como para los trabajadores de la Ciudad.²²

Es el período del presidente Venustiano Carranza, en donde se dan los primeros pasos a favor de una Ley Laboral siendo antecedente del artículo 123 contenido en la Constitución de 1917.

La idea de un salario mínimo se encuentra, en el Plan de Texcoco de 1911, en las legislaciones de Jalisco y Veracruz en 1914, así como en la de Yucatán en 1915., en las cuales se inspiraron los Legisladores de 1917

²² c.f.r. Dávalos, José. DERECHO DEL TRABAJO I. Editorial PORRUA S.A. 3a. edición. México 1990 Págs 59 a 61.

Con las reformas efectuadas en la Constitución Política de 1857, se abrió la brecha para que con fecha primero de diciembre de 1916, el Primer Jefe Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo Federal Venustiano Carranza, pronunció un importante discurso y entregó el proyecto de Constitución al Supremo Parlamento de la Revolución Mexicana. El proyecto no aportaba casi nada en favor de los trabajadores, excepto una adición al artículo 5o. que establecía: "El contrato de trabajo sólo obliga a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles".

El dictamen del artículo 123 Constitucional, fue presentado, discutido y aprobado en sesión de fecha 23 de enero de 1917, en la Ciudad de Querétaro, por los Diputados Constituyentes, bajo el rubro: DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL, la cual ha sufrido varias reformas hasta nuestro tiempo.

El artículo 123 Constitucional, en su texto original, sus distintas fracciones, establecían respecto al salario:

VI.- El salario mínimo que deberá de disfrutar el trabajador será el que considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación, sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia.

VII.- Por trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con

valores, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

XXVIII.- Serán condiciones nulas y no obligan a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

b).- Las que fijan un salario no remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La anterior disposición no definió el concepto "remunerador", dejándolo a juicio de las Juntas en cada caso concreto; tal determinación fue acertada, ya que al definir el concepto y aplicarse a la generalidad de actividades, sería ir en contra de la equidad, puesto que cada caso concreto se determina en base a las circunstancias que concurren. Asimismo se encuentra inmerso, dentro de la redacción del precepto constitucional en comento, la definición del salario mínimo y salario remunerador.

El primer Proyecto de Código Federal, fue presentado en julio de 1929, por una comisión formada a iniciativa del Lic. Portes Gil, en el cual se agravaba la situación del trabajador al definir el salario como "La retribución pecuniaria que debe de pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo", al igual que la disposición ya señalada reproducía la fracción X del Artículo 123 Constitucional. Señalamos que era desfavorable al trabajador, ya que el pago del salario quedaba supeditado a un contrato de trabajo independientemente de la disponibilidad de servicios del trabajador frente al patrón.

Como consecuencia de la antipatía respecto al Presidente Portes Gil, los errores existentes en el proyecto mencionado en materia de huelgas y sindicatos, el mismo fue rechazado. Por lo que la

Secretaría de Industria, formuló uno nuevo, pero al definir al salario suprimió la palabra retribución, quedando: " Salario es la cantidad de dinero que debe de pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo", igualmente conservando la fracción X del Artículo 123 Constitucional. Para perfeccionar el concepto, el Congreso de la Unión, al estudiar el proyecto de la Secretaría de la Industria, agregó el artículo número 86, que el salario comprende, tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada al trabajador, a cambio de su labor ordinaria, conservando íntegra la fracción X del Artículo Constitucional.

Con las reformas Constitucionales iniciadas en el periodo del Presidente Portes Gil, en el año de 1929., dos años después la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, teniendo intervención el Licenciado Eduardo Suárez, al que se le dio ya no el nombre de Código, sino Ley; fue discutido en consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido, y previo número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 13 de abril, teniendo vigencia del 28 de agosto de 1931 al 30 de abril de 1970.

Dentro de su método de clasificación, fue catalogar en once títulos, en la forma siguiente:

1. Disposiciones Generales,
2. Del Contrato de Trabajo,
3. Contrato de Aprendizaje,

4. De los Sindicatos,
5. De las Coaliciones, Huelgas y Paros,
6. De los Riesgos Profesionales,
7. De las Prescripciones,
8. De las autoridades de Trabajo y de su Competencia,
9. Del Procedimiento ante las Juntas,
10. De las responsabilidades,
11. De las sanciones.

En el artículo 114 transitorio, se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las Legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia del Trabajo.

El aspecto relevante dentro de la legislación en comento es que estableció como salario, en su artículo 84: "Es la retribución que debía el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo". La modificación que se hizo en el actual artículo en cuanto a eliminar el término contrato, se debió a la introducción del concepto de la relación de trabajo.

En su artículos 86, daba también las bases para fijarlo:

Artículo 86.- Para fijar el importe del salario en cada clase de Trabajo, se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para el trabajo igual, desempeñado en puesto,

jornada y condiciones de eficacia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiéndose en éste tanto los pagos hechos por cuota diaria como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria; sin que puedan establecer diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad.

C. CLASIFICACIÓN.

En el presente inciso se hará una descripción de los diversos sistemas de salarios, en el entendido de que éste puede ser fijado libremente por los sujetos de la relación laboral, o bien, estar sujeto a los límites que fija el Estado respecto al tope mínimo no existiendo límite alguno por lo que hace al máximo.

La legislación mexicana es clara por lo que hace a las fórmulas del cálculo del salario, otorgando a las partes el derecho de contratar libremente, siempre y cuando las cláusulas estipuladas no sean contrarias a las disposiciones de protección al trabajador, a las convenciones colectivas y a las decisiones de las autoridades competentes.

Se usan diferentes denominaciones para el salario, como lo es: sueldo, jornal, retribución, teniendo algunos sujetos de la relación contractual la idea errónea de que el salario lo recibe el obrero, sueldo el empleado, jornal el campesino y retribución en los casos de pago por unidad de obra.

Las dos formas principales del salario en el mundo capitalista, son el salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra, es decir, salario a destajo, sin que de alguna manera ello implique que no se den de cualquier otra forma.

En la Ley Federal del Trabajo vigente el artículo 83 señala: "El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera...", el artículo 84 nos habla del salario integrado: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus trabajos", de lo que se desprende que el salario se integra con prestaciones en especie o pago en efectivo, siempre y cuando dicho pago sea por el trabajo."

Desprendiéndose de lo anterior que existen diversas clasificaciones del salario, por lo que a continuación se señala la siguiente:

1. POR UNIDAD DE TIEMPO

Se mide, en tal situación el salario en función del número de días y horas en que el trabajador permanece a la disposición del patrón.

ejecutando o aguardando ordenes, en términos generales es aquel que se computa o mide por unidades de tiempo ²³

Puede computarse por días, semanas o mes. El sistema en general, se fija sin tomar en cuenta explícitamente la cantidad o calidad de los servicios que el trabajador presta. Esto hace suponer una valoración previa, tanto de las aptitudes como de la capacitación del trabajador.

En la práctica, generalmente, no se consideran periodos que excedan del mes, lo cual es consecuencia de la desvinculación del salario con las satisfacciones de las necesidades fundamentales del trabajador, pues éste no sólo necesita la retribución en términos generales para vivir, sino que la va necesitando en lapsos cortos. Una excepción en este caso, son ciertas remuneraciones extraordinarias, como podrían ser las gratificaciones periódicas. Pero debe tenerse en cuenta que la periodicidad extraordinaria, por ejemplo, de las gratificaciones, no se relacionan indispensablemente con el modo de computarlas, sino con el plazo en que se hacen exigibles. De cualquier forma, esa periodicidad extraordinaria hace que se les considere retribuciones "complementarias" de la periodicidad común o vinculadas a las necesidades cotidianas del trabajador.

Cuando se determina por unidad de tiempo el mes, se computa como *mes calendario* y no como número determinado de días, esto hace que dicho salario no varíe, por que un mes tenga mayor o menor número de días laborales que otro

²³ Devalier, Mario A. TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO Tomo II. Editorial LA LEY. Buenos Aires 1971. 2a edición. Pág. 352.

Cuando se fija diario u horario se entenderá por *dia* la duración de máxima de trabajo permitida por la Ley o a la menor convenida por las partes. La *hora* se entiende en sentido usual y, cuando se computa de esta forma el cálculo se hace simplemente multiplicando el número de días u horas trabajadas, considerando las fracciones si fuere necesario, por el importe del jornal.

Esta fijación es operante en algunos servicios: locutores, traductores, peritos, maestros especializados, catedráticos, etcétera .

Marco jurídico: En la Ley Federal del Trabajo vigente, encontramos el artículo 83 que señala que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, el artículo 89 afirma: "Cuando el salario se fije por semana o por mes se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario".

De lo anterior se desprende: "El salario puede fijarse..." lo que significa que es potestativo de los sujetos de la relación laboral la forma de fijación del salario, atendiendo la naturaleza del trabajo a desempeñar.

Para efectos indemnizatorios toda vez que se deberán de determinar los montos tomando como base el salario diario esto se obtendrá dividiendo el salario semanal entre siete, días, mensual entre treinta y por analogía el quincenal entre quince, etcétera.

Dentro de las ventajas están: su computación es la más sencilla de todas, y por lo mismo implica muy pocos gastos ya que se gana o se pierde en proporción directa al tiempo trabajado o dejado de trabajar, respectivamente.

Es el único aplicable en muchos tipos de trabajo, por la propia naturaleza de éstos, es decir, en aquellos casos en que los mismos no se puede o resulta muy difícil relacionar el trabajo con un resultado preciso.

Dentro de las desventajas están: No estimulan la productividad, es decir, cediendo a las inclinaciones de la naturaleza humana, así como a los patrones de conducta hacia el menor esfuerzo, procurar laborar sin el empeño máximo, y en ocasiones buscar la forma de dejar trabajo pendiente para que el patrón se vea en la necesidad de que éste se realice en tiempo extraordinario, con pago doble e incluso triple, siendo pertinente hacer la aclaración que no es factible generalizar en cuanto a dicha situación.

2. POR UNIDAD DE OBRA

"El trabajo a destajo o por unidad de obra es un sistema por el cual se calcula la retribución directa con el rendimiento del trabajador"²⁴

Es aquella en que se conviene pagar una cantidad de dinero por cada pieza o unidad que haga el trabajador. La suma de las unidades realizadas durante la jornada, será la base para calcular el salario.

Es el salario calculado en función de la productividad del obrero. En cuanto a su naturaleza jurídica es que no es un trabajador no subordinado, la modalidad remuneradora no modifica ni los derechos ni las obligaciones de las partes, ni el carácter contractual de las

²⁴Cabanellas, Guillermo COMPENDIO DE DERECHO LABORAL. Tomo I. Editorial bibliográfica OMEBA. Buenos Aires. Pag 546.

prestaciones laborales, lo que ocurre es que la retribución que percibe el trabajador se somete al resultado obtenido. Se introduce un factor aleatorio y una participación en el riesgo de la producción a cargo entonces del trabajador.

El artículo 83 de nuestra Ley Laboral, permite que el salario se fije por unidad de obra; en este caso, además de especificarse su naturaleza, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para efectuar la obra y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo. Dicha disposición, obedece a proteger en cierta forma al trabajador a efecto de que no sufra arbitranedades por parte del patrón con el pretexto de que exija dinero al trabajador por concepto de desgaste de las herramientas o útiles de trabajo.

El artículo 85 de nuestra ley, fija las bases para calcularlo "La retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo por lo menos"

3. POR DESTAJO.

Este aspecto remuneratorio no se encuentra contemplado expresamente dentro de nuestra ley laboral, puesto que en su artículo 83 señala que el salario pueda ser estipulado por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier manera.

Del citado precepto en comento, algunos autores encuadran al salario a destajo, dentro de la figura del salario por UNIDAD DE OBRA tal vez, por que sus características son compatibles con el de destajo, por ende, la aplicabilidad de las disposiciones de aquellas.

Pero la doctrina, lo entiende como aquel que toma en cuenta la mayor o menor cantidad de piezas u obras realizadas, como se puede ver es posible que presente diversas fórmulas, y su cálculo por consiguiente algunos inconvenientes, es así que dentro de las disposiciones relativas al trabajador a domicilio se de cierta protección al trabajo a destajo, garantizando cuando menos el pago del salario mínimo. Esta fórmula remuneradora se observa más específicamente en la industria maquiladora.

Esta forma de pago es una reminiscencia de la época medieval, en el cual se determina un nulo desarrollo económico en su país, ya que se ven mínimas ventajas, frente a los grandes inconvenientes, entre los que figuran, el perjuicio al trabajador a someter a pagos inferiores, al salario lo condiciona a una variación incesante en el pago o incluso provoca violar las características de calidad, asimismo para el patrón resultan pocas ventajas; al disminuir el costo de la mano de obra, se puede originar incremento en los gastos de administración.

4. POR COMISIÓN.

Concepto.- Para Mario L. Davalier ²⁵ Es la contribución de servicios cuya unidad de computo es un negocio, puede consistir en una cantidad fija por cada cosa negociada o en un porcentaje del valor del negocio. Para Muñoz Ramón, en su obra Derecho del Trabajo

²⁵Op. Cit. Pág 578.

Tomo II^m consiste "En la retribución, generalmente un porcentaje que se le debe de pagar al trabajador por la ejecución de una operación de venta". Para Mario de la Cueva, "Es una forma de salario que consiste en que el trabajador recibe un porcentaje sobre una de las operaciones que realiza para la empresa a la que presta sus servicios".²⁷

Es así que las comisiones pueden fijarse sobre un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante una tarifa fijada por unidad vendida, es aquí donde se aplica por analogía el segundo párrafo del numeral 85 de nuestra ley, desde luego que el monto de la comisión no podrá ser inferior al salario mínimo.

Para los agentes de comercio y otros semejantes el salario a comisión en su artículo 286 de la ley, establece que "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."

En el artículo 287, establece el derecho a recibir las primas, si se fija prima única, en el momento que se perfeccione la operación que sirva de base si se fijan primas sobre pagos periódicos en el momento que se hagan.

6. A PRECIO ALZADO.

El trabajador realiza sus actividades y lo que se le pagara será conforme a la cantidad de trabajo materializado. Es de aplicación analógica el segundo párrafo del art. 85 de la L.F.T. En la figura, el

²⁶ DERECHO DEL TRABAJO. Tomo II. Editorial PORRUA S.A. 1a Edición México 1983. Pág 152.

²⁷ Op. Cit. Pág. 643.

constructor de la obra pone su actividad y los materiales para realizarla de cualquier manera.

El salario a precio alzado, última de las formas mencionadas expresamente en el artículo 83 de la Ley, es aquel en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrono se propone a ejecutar.

Esta forma de salario que cada día se usa menos por los inconvenientes que presenta y por que facilita aún mas la explotación del trabajador, presenta caracteres de los salarios por unidad de tiempo y de obra: del primero, por que la prestación del 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 al segundo, por que existe una fijación del salario en función de una obra por realizar.²⁶

8. DE CUALQUIER MANERA.

En este rubro el legislador tomó en cuenta principalmente al capítulo de trabajos especiales, por lo que la ley establece otras formas para determinar el salario: salario por viaje en los buques, salario por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos en el trabajo de autotransporte (artículo 257), salario por una o varias funciones o temporadas, de los deportistas profesionales (artículo 294), salario por una o varias actuaciones de los actores o músicos (artículo 306)

²⁶Ídem. Pág. 306.

7. EN EFECTIVO Y EN ESPECIE.

El salario en efectivo es aquel que debe recibir el trabajador en moneda de curso legal. Mientras que el salario en especie se compone de otros bienes, diferentes a la moneda y servicios que se dan al trabajador en razón de sus trabajo, tenemos como ejemplo el salario de los trabajadores domésticos que comprende prestaciones en efectivo y en especie (vestido, habitación, alimentos, etc) otro ejemplo es el de los trabajadores al servicio IMSS, los cuales quincenalmente reciben una despensa como parte de su salario, independientemente del que perciben en el efectivo por su trabajo

Cabe hacer la aclaración de que se pueden combinar uno, dos o más sistemas de los antes señalados.

D. SALARIO INTEGRADO

En primer término, para dar un concepto legal de la palabra *integración*, es necesario determinar su procedencia etimológica, la que proviene del latín *integratio* o *integraciones*, que es la acción o efecto de *integrar*, derivada a la vez de *integrare*, que es determinar por el cálculo, una cantidad de la que sólo se conoce la expresión diferencial por pagar y entregar.²⁹

En el Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual, se define a la palabra *INTEGRACIÓN*, como la constitución de un todo reuniendo sus partes; composición de un conjunto homogéneo mediante elementos antes separados y mas o menos distintos, de ahí que el *integrar*, es componer o constituir un todo con sus partes.³⁰

De acuerdo a los conceptos antes mencionados y a la materia que nos ocupa una definición de la palabra *integración* sería: "El conjunto de todos aquellos derechos o beneficios económicos otorgados por la ley o en su caso adquiridos, dentro de una relación de trabajo relacionándolos concretamente con el salario"

En el presente capítulo se expondrán aspectos importantes del salario y su *integración*, por tratarse de un tema interesante y controvertido para determinar el monto de las indemnizaciones en los

²⁹DICCIONARIO HISPANICO UNIVERSAL. Tomo primero. A-Z. Editores W. M. JACKSON INC. Pág. 819

³⁰Cabanelas, Guillermo. Luis Alcalá Zamora y Castillo. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DEL DERECHO USUAL. Tomo III. Buenos Aires. Pág. 759.

juicios que se ventilan ante las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.

El salario integrado se conceptúa para los diferentes doctrinistas:

Para Borell Navarro es: "El salario constituido por todas las prestaciones y retribuciones del trabajador y que es el que se debe tener en cuenta para fijar las indemnizaciones del trabajador".¹¹

El criterio que deberá de tomarse en cuenta para determinar las prestaciones que integran o no el salario son. 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 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, o sea, no forman parte integrante de este.

Los factores que integran al salario son:

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:

ARTICULO 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 cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor

¹¹Op. Cit. Pág 101.

ordinaria, sin que se pueda establecer diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad.

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 ...cualquier otra cantidad que sean entregadas a un trabajador a cambio de su labor ordinaria, sustituyéndose en el artículo 84 de la Legislación actual por ...cualquier 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 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 establecía que el salario era la cantidad que debería pagar el patrono al trabajador por virtud del contrato de trabajo.

b) Se estableció claramente en los artículos 82 y 84 de la legislación laboral actual, que toda cantidad o prestación en especie o en servicios que se entregue 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.³²

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 se precisan los conceptos que integran al salario:

GRATIFICACIONES. La palabra gratificación posee diversos matices económicos, como es el caso de recompensa pecuniaria por un servicio eventual o por una prestación extraordinaria, cualquier pago 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 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.

³² Op. Cit. Pág. 297.

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 debe de tener el carácter de fijas y constantes para que se consideren parte integrante del salario.

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 ser apropiadas al uso personal del trabajador y su familia y razonablemente proporcionada al monto del salario que se pague en efectivo.

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 virtud de que el salario por cuota diaria que se otorgue a éstos deberá ser pagado en efectivo y por cuanto a las

prestaciones en especie éstas deberán de ser en forma proporcional 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.

PRIMA DOMINICAL. La prima dominical es un beneficio económico otorgado por la ley en porcentaje plenamente determinado por las mismas, salvo lo expresamente pactado entre las partes siempre y cuando no sea inferior a lo establecido en la Ley de la materia y supeditado a que normalmente se labore el día domingo.

En el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo, establece en su segundo párrafo que los trabajadores que prestan sus servicios los días domingos tienen derecho al pago de una prima adicional de por lo menos un veinticinco por ciento. En este orden de ideas existen trabajadores que tienen como día de descanso semanal alguno de los comprendidos del día lunes al sábado, trabajando el domingo normal y constantemente, es por ello que dicha prima dominical deberá de formar parte integrante del salario en la proporción debida.

PRIMA VACACIONAL. 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, sí forma parte del salario.³³

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 ANÁLOGOS, no obstante encontrarse establecido en el artículo 346 de

³³Arevalo Guerrero, Gloria. REVISTA LABORAL. Práctica jurídico administrativa. Número 6, correspondiente al mes de marzo de 1993. Pág. 63.

la Ley Federal del Trabajo, que deberá integrarse al salario, reviste dificultades para hacerlo ya que debido a que ésta se percibe por un tercero ajeno a la relación laboral, es variable su monto, por lo regular no se fija incremento para casos de indemnizaciones, o es difícil calcular el promedio de los porcentajes sobre el consumo y probar el trabajador las cantidades que percibe por dicho concepto, en pocas ocasiones se logra que se integre al salario.

AGUINALDO. Es una prestación otorgada por la 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 o en su caso, en forma proporcional.

A este respecto la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en jurisprudencia firme titulada **SALARIO, EL AGUINALDO ES PARTE INTEGRANTE DEL.** Se establece que el aguinaldo forma parte integrante del salario de los trabajadores, en el sentido de que por ser una percepción creada por la ley y susceptible de ser aumentada en los contratos; resultando por demás que el pago de dicho derecho está incluido dentro de las percepciones a que se refiere el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto es computable para los efectos establecidos en dicho precepto.

Cabe resaltar que hay factores que no integran al salario como podrían ser todas aquellas prestaciones o gratificaciones que en forma esporádica u ocasional, le son entregadas por el patrón a sus trabajadores, así como aquellas cantidades que les sean proporcionadas para el efecto del desarrollo de sus labores dentro o fuera de la residencia habitual de la empresa.

Algunas de las prestaciones que no integran el salario de los trabajadores se encuentran las siguientes:

LOS DÍAS DE DESCANSO. En la Ley Federal del Trabajo, así como en nuestra Constitución Política, se estableció que por cada seis días de trabajo el trabajador gozará de un día de descanso, por lo menos, para los efectos de evitar el desgaste orgánico y conservar la capacidad de los trabajadores.

Por otro lado, el artículo 73 de la ley antes invocada señala que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios precisamente en su día de descanso, regulando para el caso de que lo llegarán a trabajar, la obligación por parte del patrón de cubrirle al trabajador un salario doble por dicho día, independientemente del salario que le corresponda al mismo.

Nuestros máximos Tribunales, han determinado que el "séptimo día", no debe de considerarse como parte integrante del salario, en virtud de que dicho día no se recibe como contraprestación de los servicios prestados, en una jornada ordinaria, sino como consecuencia de haberse laborado seis días, 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 prestación que por tal concepto recibe el trabajador, no forma parte integrante del salario.

PREMIOS Y ESTÍMULOS. Los premios y estímulos, son aquellos incentivos económicos otorgados por el patrón a sus trabajadores, como por ejemplo: 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 forman o no parte del salario de los trabajadores, debido a que no son otorgadas por la prestación de sus servicios, por tanto las mismas no forman parte integrante del salario para efectos de pago de prestaciones e incluso de indemnizaciones.

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

El premio de asistencia no deberá considerarse como parte integral del salario, debido a que la percepción obtenida por el trabajador por dicho concepto, tiene una fuente diversa a la señalada en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, además de que no se concede 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.

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.

El uso del automóvil, no forma parte integrante del salario, en atención a que el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, señala cuales son los conceptos integrantes del salario, ahora bien, el automóvil no se otorga como una contraprestación por servicios prestados, pues el que la empresa proporcione a sus empleados un vehículo, es con la finalidad de que con mayor eficacia pueda

desempeñar sus labores fuera de sus oficinas, incluso para facilitarles la transportación a la fuente de trabajo.

VIÁTICOS. 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 viáticos como las cantidades dadas a un trabajador para sus gastos de transporte, hospedaje y alimentación, para aquellos casos en que se tienen que desempeñar sus labores fuera de su domicilio o residencia habitual.

Nuestros máximos Tribunales han establecido que los viáticos y gastos de representación no forman parte del salario de los trabajadores, en atención a las cantidades que les son entregadas para el cumplimiento de determinadas tareas o comisiones fuera de la residencia de trabajo, no constituyen en forma alguna una retribución por servicios prestados, sino que por lo contrario, resultan ser erogaciones derivadas por el propio servicio.

UTILIDADES. 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.

En el artículo 143 inciso c), de la ley de la materia se establece que los conceptos inherentes a las aportaciones al Instituto de Fondo de la Vivienda para los trabajadores y la participación en las utilidades

de la empresa, no se tomarán en cuenta para la integración del salario, dada su naturaleza.

HABITACIÓN DE PORTEROS. No puede estimarse como salario el uso de la habitación concedida a una persona, para el desempeño de su cargo de portero, porque dicho uso no es en pago del trabajo, sino un requisito para que pueda realizarlo, en tal virtud no puede formar parte integrante del salario.

CAPITULO III

EL TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS.

A. TRABAJOS ESPECIALES.

1. CONCEPTO

2. CARACTERÍSTICAS

3. CONDICIONES ESPECIALES.

EL TRABAJO EN HOTELES, BARES RESTAURANTES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS.

Miguel Cantón Moller en su obra "Los trabajos especiales en la ley laboral mexicana", considera que este tipo de trabajo especial tiene el nacimiento que se describe a continuación: "Como algunas otras instituciones o costumbres, la hospedería, o lo que ahora conocemos como tal que es el negocio de proporcionar habitación mediante pago a viajeros u otras personas que lo requieren, tiene su origen en una actividad clerical. La hospedería en la actualidad ha llegado a tener una gran importancia económica. En México, particularmente en los últimos treinta años, la hotelería ha devenido en una de las actividades económicas, más importantes, tomando en consideración que el turismo, a cuya atención están dedicados en su mayoría, constituye una de las industrias más importantes por la cantidad de divisas que proporciona al país. Pero es obvio que la prestación de servicios, la atención a los visitantes, requiere de personal especializado y de personas que dediquen su actividad personal a esos trabajos.

Las relaciones de trabajo surgen pues, en forma natural y necesaria, pero son de tal manera especializadas que no es posible que estén regidas únicamente por las disposiciones generales de la Ley; el desarrollo del turismo en México ha obligado a la existencia de normas laborales especiales y así la Ley actualmente en vigor incluye

un capítulo dedicado a los Trabajadores de Hoteles, Restaurantes, Bares y otros Establecimientos Análogos".²⁴

La posición de Cantón Moller, se puede considerar válida; sin embargo deja fuera a otros trabajadores que también contempla la Ley en ese capítulo y que el legislador tuvo en mente al reconocer obligaciones y derechos especiales como podrían ser los de casas de asistencia, salas de belleza, restaurantes, bares o fondas con clientela habitual, etc.

A. TRABAJOS ESPECIALES.

Antes de la Ley Federal del Trabajo de 1970, encontramos como antecedente en la ley de 1931 lo que llevara el nombre de "El trabajo de los domésticos, el del mar y vías navegables, el ferrocarrilero, el del campo y el trabajo a domicilio" y desde 1959 "el de las tripulaciones aeronáuticas", sin embargo esto no fue suficiente puesto que al ir evolucionando la ciencia, la sociedad, el comercio, la educación, la tecnología, etcétera, deben ir apareciendo modalidades que se vayan adecuando a la realidad de cada momento.

²⁴ Editorial Cárdenas, editor y distribuidor. México 1978 1a. Edición. Págs. 187-189.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

Las disposiciones en la Ley anterior se encontraban dispersas; por lo que aunado a ello y al no haber la diversidad requerida, se aplicaban las leyes existentes, lo cual ocasionaba en múltiples ocasiones contradicciones

En iniciativa presentada en 1968 se propuso la reglamentación en forma ordenada y extendiéndose a labores no señaladas con anterioridad, atendiendo a la naturaleza de los servicios que en cada caso se presentan e incorporando trabajadores con modalidades o características distintas, no ajenas a la ley.

Néstor de Buen, opina que al promulgarse la ley de 1970, se puso de manifiesto que el derecho del trabajo confirmaba una tendencia expansiva que hasta ese momento sólo había encontrado cauce en la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia. En realidad esa expansión de expresión jurisprudencial era aún discutible, y los casos más concretos en que se manifestaba se calificaban de *situaciones de frontera* esto es, de situaciones que no aceptaban una definición precisa en cuanto a su ubicación en el derecho laboral.

Las situaciones características de esta etapa correspondían a los altos funcionarios de las empresas respecto de los cuales la posesión cierta o ficticia de algunas acciones motivaba que se les considerara vinculados a los resultados de la empresa y ello excluía su condición laboral; a los agentes de comercio y de seguros, supuestamente regidos por la legislación mercantil; así como a los artistas y deportistas profesionales, quienes eran contemplados como sujetos del contrato civil de prestación de servicios.³⁵

³⁵ DERECHO DEL TRABAJO Op. Cit. Pág. 323.

El Derecho laboral es regido por ciertos principios y derechos irrenunciables, su normatividad es de aplicación genérica y protectora de la llamada clase obrera o trabajadora, sin embargo dentro de esa generalidad existe lo que pudiéramos llamar excepción, pero no en el sentido amplio, sino que es imposible aplicar a todos los trabajadores una misma normatividad, es necesario para ciertas actividades que la ley establezca algunas cuestiones dada la naturaleza de ellas, lo anterior sin que implique de modo alguno la renuncia a cualquier derecho o principio, ni contradigan de ninguna forma las garantías mínimas. Agregando que no debe prestarse a confusiones en el sentido de que nadie puede recibir aplicación o que nadie puede ser juzgado por leyes especiales. En este caso nos encontramos con que la especialidad es referida a la actividad que desempeña el trabajador y que es necesario normar de forma diferente a la regulación del trabajo nombrado común.

La especialidad de estos trabajos no se refiere a la naturaleza jurídica de los sujetos de la relación laboral, ya que esta será la que establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, dicha especialidad atiende a la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en su desarrollo en relación con las condiciones de trabajo así como los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones.

El derecho especial no va en contra de lo que establece el derecho común laboral, sino que establece especificaciones que atienden a las peculiaridades del servicio y que son básicamente la jornada de trabajo, el salario, los descansos, lo tocante a los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, duración, suspensión, y terminación de la relación laboral, todo lo anteriormente expuesto con la

inteligencia de que deberán prevalecer los principios que rigen el derecho laboral.

En nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970 se incluyó un título especial, el sexto, denominado *TRABAJOS ESPECIALES*, compuesto de los artículos, del 181 al 353, en donde por lo menos se trata con mayor amplitud, en nuestro sistema legal el tema que nos ocupa, sin embargo el problema no está resuelto del todo, ya que la ley ha dejado puntos muy importantes sin resolver, como difíciles cuestiones que se dan en la práctica en torno al mismo, por lo que sería importante un estudio más profundo y que versara sobre cuestiones específicas que diera una mejor protección a este enorme sector de trabajadores y de otros que la ley no señala su actividad como trabajo especial y que si lo es, dada las características especiales de lo que realizan.

1. CONCEPTO.

Federico de Castro, citado por Humberto Balcazar Guzmán en su tesis profesional titulada "Las condiciones especiales de los trabajadores de buques y tripulaciones aeronáuticas", denomina al derecho especial como: "al que contiene normas sólo sobre una institución o una serie de relaciones determinadas, o sea cuyo fin es una regulación parcial"³⁶. Dicha definición nos muestra el punto de vista del autor, respecto de que lo considera como una regulación parcial, lo cual desde un particular criterio se considera un tanto limitativo, en

³⁶ De Castro, Federico. DERECHO CIVIL DE ESPAÑA. Parte General. TOMO I. 3a. edición. Editorial Instituto de Estudios Políticos. Madrid 1955. Pág. 111.

virtud de que no debe ser sino una serie de normas para ser aplicadas a los trabajadores que laboren bajo determinadas circunstancias distintas a la generalidad, y debiendo la parcialidad consistir en que los aspectos que no regulen las normas especiales, deberá ser aplicado el derecho común laboral.

Néstor de Buen lo conceptúa, "El derecho especial es, respecto de derecho común, lo que la equidad respecto de la justicia. Sin contradecirlo abiertamente, el derecho especial modera al derecho común de tal manera que sus normas sin desviación de su tendencia general, se adaptan a las particulares circunstancias de unos destinatarios determinados".³⁷ La anterior definición, considero que tiene los elementos básicos del concepto en comento al señalar el género próximo y la diferencia específica, es en realidad moderador del derecho común al adaptarse a las circunstancias especiales de determinados trabajadores, tomando en cuenta la generalidad y con la característica de adaptación a ciertos sujetos a los que va encaminado.

Borell Navarro expresa: "Al existir en México, como en cualquier país una gama muy variada de trabajos o actividades con modalidades o características peculiares que se relacionan con diversas causas y factores como pueden ser el parentesco, el lugar o vehículo de la prestación del servicio, el carácter *sui-génoris* de la actividad, su temporalidad, etcétera, han decidido al legislador otorgarles por separado una regulación y reglamentación singular, propia o específica."³⁸ Lo mencionado por el Dr. Borell Navarro es posible considerarlo en cierta forma distante de la naturaleza misma de lo que regulan los trabajos especiales, ya que las normas jurídicas

³⁷ DERECHO DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 322.

³⁸ DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL. Op. Cit. Pág. 363

contempladas en el rubro de "trabajos especiales", se refiere más que nada a las condiciones de trabajo, las relaciones obrero-patronales, los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones; y no tanto a las relaciones de parentesco, lugar o vehículo de la prestación del servicio.

Mario de la Cueva lo define. "Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento"³⁹. Esto es acertado en cierta forma, ya que al igual que el concepto de Néstor de Buen contiene lo esencial e indispensable para conceptualizar al trabajo especial ya que la relación obrero-patronal cumple con lo señalado en la ley para todas las relaciones laborales, presentando normas adecuadas para este tipo de actividades.

Para Cabanellas es: "Los contratos especiales de trabajo contemplan una situación jurídica que emana de la necesidad de reglamentar de distinta manera situaciones jurídicas diversificadas por la actividad de quienes participan en ellas"⁴⁰. Al respecto se puede señalar que para Cabanellas al mencionar el contrato de trabajo no hace alusión al contrato en sentido lato, por el contrario dentro de su misma obra se refiere respecto al contrato de trabajo que la simple prestación del servicio que crea la recíproca obligación del pago del salario constituye una fuente de obligaciones que en todo es substitutiva del contrato de trabajo, por lo tanto, considera que el trabajo especial es una comunión de derechos y obligaciones que establecen una situación jurídica como resultado de la necesidad de

³⁹ EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa S.A. 3a. Edición. México 1975. Pág. 449

⁴⁰ Cabanellas, Guillermo. CONTRATO DE TRABAJO TOMO IV. Editorial Bibliográfica OMEBA. Buenos Aires 1964. Pág. 80

reglamentar de una forma distinta algunas situaciones que no son iguales del todo a las realizadas por la generalidad, ello debido a la actividad de quienes la realizan, lo cual resulta lógico y acertado aún cuando no es muy explícito en su concepto.

Un concepto de trabajos especiales, visto de un forma personal, analizando los elementos esenciales en este tipo de actividades y después de conocer los conceptos de diversos doctrinistas, podrá ser, que son aquellos trabajos realizados por los sujetos de la relación laboral determinada dentro de la generalidad del derecho laboral, los cuales debido a características especiales o diferentes de su misma actividad requieren que la ley contemple condiciones de trabajo adecuadas para ello, sin que esto implique contraposición por lo señalado en la legislación laboral o restricción de sus derechos, para lograr la adaptación precisa que requieren estos grupos.

2. CARACTERÍSTICAS.

En las disposiciones generales de los trabajos especiales señala el artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo que: "Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen". Ello trae como consecuencia que:

a. Las personas dedicadas a estas actividades son trabajadores tal y como lo señala el artículo 8o. de la ley, por lo que sus relaciones laborales también se conceptúan con el artículo 20 de la misma.

b. Estas relaciones, como todas las laborales deben regirse primeramente por lo que establece el texto constitucional y después lo que señalan la Ley Federal del Trabajo, Tratados Internacionales, contrato colectivo, contrato ley, convenios, sin contradecir éstas.

c. La reglamentación de los trabajos especiales son normas de excepción que deben interpretarse en forma tal, que hasta donde sea posible, puedan aplicarse a las normas generales y en los casos en que no se encuentre señalada determinada condición especial, deberá estarse a lo que señala la normatividad genérica, esto es, que dentro de los diferentes llamados trabajos especiales, existen condiciones laborales que no están específicamente establecidas, ello no es por que no se regule, sino por que se aplican supletoriamente las disposiciones generales conferidas a los trabajos comunes.

Los trabajos especiales se caracterizan por que son diferentes a las demás actividades, sin duda el trabajo a domicilio, de maquila no se lleva a cabo en el ámbito de la empresa, debiendo considerarse condiciones como lo son, un salario mínimo, estabilidad en el empleo, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo; los trabajadores domésticos que dada su actividad son sometidos a una valoración mínima de su calidad laboral, por lo que es necesario establecer límites a la jornada de trabajo, periodos vacacionales, días de descanso; o alguna otra actividad que por la especialización técnica necesitada, requieren de diferentes condiciones de trabajo que las establecidas para la generalidad de los trabajadores como podrían ser los que a

continuación se señalan y que son los que estableco la Ley Federal del Trabajo:

1. Trabajadores de confianza.
2. Trabajadores de los buques.
3. Tripulaciones aeronáuticas.
4. Trabajadores ferrocarrileros.
5. Autotransportistas.
6. Maniobristas de servicio público federal.
7. Trabajadores del campo.
8. Agentes de comercio y similares.
9. Deportistas profesionales.
10. Actores y músicos.
11. Trabajadores a domicilio.
12. Domésticos.
13. De industria familiar.
14. Trabajo en hoteles, bares, restaurantes y otros establecimientos análogos.

15. Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

16. Médicos Residentes en Período de Adiestramiento.

Respecto al tema que nos ocupa de los trabajadores al servicio de hoteles, bares, restaurantes y establecimientos análogos, encontramos las características especiales que señala el capítulo XIV del título sexto:

Se aplican las disposiciones de dicho capítulo a los trabajadores de hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos.

Establece que deberá fijarse salarios mínimos profesionales, por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

El salario establecido para estos efectos deberá ser remunerador y en consideración a la importancia del establecimiento de prestación de los servicios.

La alimentación que se proporcione a los trabajadores en comento, deberá ser sana, abundante y nutritiva. De lo anterior nos percatamos que no impone la obligación de proporcionar alimentos, solamente señala la característica de dicha prestación.

Otra de las características, es que impone a los Inspectores de Trabajo la atribución y el deber de verificar que se cumplan las disposiciones del artículo 350, que se refiere a vigilar que la

alimentación que se proporcione a éstos trabajadores sea sana, abundante y nutritiva, que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores y que se respeten las normas sobre la jornada de trabajo.

3. CONDICIONES ESPECIALES.

Como se ha hecho mención con anterioridad, no todos los trabajos que se realizan necesitan de iguales protecciones o condiciones, las que pueden cambiar en razón de la especialización o de las características de los mismos, que requieren por consiguiente, protecciones también específicas o especiales.

Al respecto la exposición de motivos de la Ley, señala: "...existen trabajos de tal manera especiales, que las disposiciones generales de la Ley no son suficientes para su reglamentación; en segundo lugar se consideró la solicitud de los trabajadores y aún de las empresas, para que se incluyeran en la Ley las normas fundamentales para esos trabajos especiales..."

Las condiciones especiales aplicables a este tipo de trabajadores son en cuanto a jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, integración de éste, participación de utilidades de las empresas, derecho de habitación, derechos y obligaciones de trabajadores y patrones.

El Título Sexto que es el que se refiere a trabajos especiales, aún cuando menciona la palabra "trabajos", lo que reglamenta en realidad son las condiciones que podría decirse sustituyen al clausulado contractual; manifiesta que a tales trabajos es aplicable la Ley en lo general, en todo aquello que no contradiga las "excepciones" que se crean en ese capítulo, estableciendo especificaciones que atienden a las peculiaridades del servicio.

CONDICIONES ESPECIALES.

1. TRABAJADORES DE CONFIANZA.

La excepción de este tipo de trabajadores respecto a la regla general es:

a. Estabilidad en el empleo. Esta es muy precaria como lo señalan los artículos 49 fracción III, en la cual se les priva del derecho a pedir reinstalación, y según el artículo 185 hay una causal más de rescisión de la relación de trabajo, aparte de las establecidas en el artículo 47: la pérdida de la confianza, lo cual es totalmente subjetivo

b. Condiciones de trabajo. Dispone el artículo 182 que éstas no podrán ser inferiores a las que se otorguen a los trabajadores de base y que deberán ser proporcionadas conforme a la naturaleza e importancia de los servicios que se presten.

c. Derecho a la sindicalización. Estos trabajadores debido a la naturaleza de su empleo se les restringe el ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, pudiendo sindicalizarse pero en organismos distintos de los que formen los demás trabajadores. Y cuando un trabajador sindicalizado sea promovido a un puesto de confianza se

separará del sindicato o se suspenderán sus derechos sindicales. Ni tampoco podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la Ley laboral

d. Derecho a la participación de utilidades. Según el artículo 127 en las fracciones I y II No participarán en las utilidades los directores, administradores y gerentes generales, los demás trabajadores de confianza participarán pero si el salario que perciben es mayor al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa o al de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

e. Derecho al recuento en la huelga. Se les excluye a estos trabajadores de ser tomados en consideración al momento de votar para los efectos de determinar la mayoría en los casos de huelga., aclarando que este supuesto se refiere al recuento en los trabajadores de base; pudiendo darse el recuento como prueba en una huelga decretada por los trabajadores de confianza.

2. TRABAJADORES DE BUQUES.

Las condiciones especiales de estos trabajadores son:

a. Formalidad. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito, un ejemplar para cada parte y otro para la Capitanía del Puerto o al Cónsul mexicano más cercano, y el cuarto a la Inspección de Trabajo del lugar donde se estipularon.

El artículo 195 señala lo que deberá contener dicho escrito.

b. Duración de la relación de trabajo. El artículo 196 establece que la relación de trabajo por viaje comprenderá el término contado desde el embarque del trabajador hasta concluir la descarga del buque o el desembarque de pasajeros en el puerto que se convenga. Si es por tiempo determinado o indeterminado, el puerto a que deba ser restituido el trabajador y a falta de ello, se tendrá por señalado el del lugar donde se le tomó.

c. Jornada. No hay derogación del principio general para los demás trabajos, salvo la distribución de las horas de la jornada. Aún cuando el trabajador esté abordo del buque, no implica que esté a disposición del patrón, salvo en los casos que sea requerido de prestar sus servicios lo que traería como consecuencia el pago de horas extras o días de descanso.

d. Salario.

Se pueden fijar atendiendo a la categoría del buque. Se admite se pague en moneda distinta a la de curso legal. Aumento de salario por prolongación del viaje y prohibición de reducir el salario si se abrevia el viaje.

e. Vacaciones.

Se establece el doble del tiempo normal de vacaciones, determinado que tendrán derecho a un período mínimo de doce días laborables anuales pagadas, que se aumentarán en dos días hasta llegar a veinticuatro, por cada año subsecuente de servicios y después

se aumentarán dos días por cada cinco años de servicio. Debiéndose disfrutar en tierra. Se pueden fraccionar.

3. TRIPULACIONES AERONÁUTICAS.

a. Jornada. Para su determinación se atenderá a las tablas de salida y puesta del sol, con relación al lugar más cercano al en que se encuentre la aeronave en vuelo, reconociendo la Ley tres tipos de situaciones en torno al tiempo de trabajo:

1. **Tiempo efectivo de vuelo.** Es el comprendido desde que una aeronave comienza a moverse por su propio impulso o es remolcada para tomar posición de despegue, hasta que se detiene al terminar el vuelo. Su duración se podrá fijar por mes sin exceder de noventa horas, tampoco excederá los establecidas en la regla general, lo que sobrepase será jornada extraordinaria, percibiendo por cada hora extra un ciento por ciento más del salario correspondiente.

2. **Tiempo de ruta.** Es el que transcurre cuando el tripulante se encuentra a bordo sin prestar servicios efectivos; cuando se impliquen más de diez horas de vuelo

3. **Servicio de reserva.** Es el que prestan los tripulantes cuando sean convocados en los casos en que deje de presentarse algún trabajador propuesto para un vuelo determinado.

Los tripulantes nunca podrán interrumpir sus labores si al vencimiento de su jornada continúan en vuelo o se hallan en un aeropuerto distinto del de su destino, debiendo finalizarlo si para ello no

se necesitan más de tres horas, y si se requieren más, habrán de ser suplidos, o en su defecto, suspenderán el vuelo en el aeropuerto más cercano.

b. Descansos. Los descansos seguirán la regla general y en caso de laborarlos se les pagará el salario doble, excepto si lo trabajado no excede de hora y media inicial de tales días como terminación de la jornada anterior.

c. Vacaciones. Estas serán de un periodo anual no acumulable de treinta días de calendario, aumentando un día por cada año de servicios prestados, sin que exceda de sesenta días calendario.

d. Salario. "Se deroga el principio general que indica que para trabajo igual corresponderá en salario igual, ya que la Ley en su artículo 234 autoriza a cubrir salario distinto si se presta el servicio en aeronaves de distinta categoría o en diversas rutas, e igualmente se admiten distintos pagos por concepto de primas de antigüedad; el salario deberá pagarse en moneda del curso legal y en el lugar de residencia del tripulante, salvo pacto en contrario, debiéndose realizar los días quince y último de cada mes, si es normal el pago, o se realizará en la primera quincena del mes siguiente al en que se hubiere realizado el vuelo nocturno o el tiempo extraordinario, si sobre esto versa el pago, o se cubrirá en la quincena inmediata a aquella en que se hubiere laborado en día de descanso, si sobre ello es tal pago."⁴¹

4. TRABAJADORES FERROCARRILEROS

⁴¹Dávalos, José. DERECHO DEL TRABAJO I. Editorial PORRUA S.A. 3a edición México 1990. Pág. 313.

La Ley establece pocas reglas al respecto ya que el verdadero contenido de sus normas se encuentra en los contratos colectivos, en las resoluciones de las Juntas y en la Jurisprudencia de la Corte.

a. Jornada. Se establece que la jornada de trabajo se habrá de ajustar a las necesidades del servicio, pudiendo, en caso de requerirse iniciar en cualquier hora del día o de la noche.

b. Salario. El artículo 253 de la Ley laboral dice: "No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o ramales de diversa importancia".

5. AUTOTRANSPORTISTAS.

La Ley señala como condiciones especiales la obligación de respetar los lugares fijados para recibir o dejar carga o pasaje por el patrón.

6. MANIOBRISTAS DEL SERVICIO PUBLICO FEDERAL.

a. Salario. Puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por peso de los bultos o de cualquier otra manera.

Se determina que para el pago del día de descanso, se deberá aumentar el salario diario en un 16.66 por ciento, esto es en virtud de que este trabajo se realiza generalmente en forma eventual y por

espacio menor de una semana y entonces el legislador quiso que estos trabajadores gozaran de los beneficios de los días de descanso. De igual forma se establece que el salario se aumentará en la proporción que corresponda para el pago de vacaciones.

La Ley también prevé la práctica de algunas organizaciones sindicales de cubrir los salarios de sus miembros, sin importar que éstos trasladen la carga real del trabajo a otros trabajadores, al establecer que el salario siempre deberá pagarse directamente al trabajador, cualquiera que sea su naturaleza y si se realizara por medio de intermediarios no estarían liberados de responsabilidad los patrones.

7. TRABAJADORES DEL CAMPO.

El capítulo en comento no establece disposición especial alguna en cuanto a condiciones de trabajo, excepto el requisito de establecer tales condiciones por escrito, debiéndose observar lo señalado en el artículo 25, el que indica sobre qué bases habrá de versar el documento y para el caso de no cumplirse con ello, no se menciona sanción alguna.

8. AGENTES DE COMERCIO Y SIMILARES.

La condición especial en este trabajo es lo relativo al salario, el cual se puede establecer en base a una prima (comisión) proporcional

sobre el precio de venta o por unidad vendida, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos o dos o las tres de dichas primas. Así, el salario como prima consiste en un porcentaje que se fijará convencionalmente sobre cada una de las operaciones que lleve a cabo el trabajador. Estableciéndose tres tipos de primas:

- a. Sobre el valor de la mercancía vendida o colocada; o sea es una prima única, generalmente en ventas de contado,
- b. Sobre el pago inicial, en ventas a plazos,
- c. Sobre los pagos periódicos, derivada también de las ventas a plazos.

9. DEPORTISTAS PROFESIONALES.

a. Duración. Se pueden celebrar contratos por tiempo determinado e indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones. A falta de estipulación expresa, la relación laboral será por tiempo indeterminado.

No es aplicable el principio de que si subsiste el objeto materia del trabajo se entiende por prorrogada automáticamente la relación laboral. Se establece que si concluido el término o la temporada para la cual fue contratado el trabajador, no se estipula un nuevo periodo de duración u otras modalidades y el trabajador sigue prestando sus servicios, la relación laboral continuará entendida, como por tiempo indeterminado.

b. Salario. Este podrá fijarse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o funciones o para una o varias temporadas, según sea el contrato.

Se exime del cumplimiento del principio de "para trabajo igual corresponde salario igual".

Las multas impuestas a los jugadores y que afecten su salario están prohibidas, únicamente si lo estipula el reglamento interior de trabajo, podrá suspenderse al trabajador por un lapso no mayor de ocho días, sin goce de sueldo (artículos 298, 302 y 423,X), para lo cual y como lo establece la Constitución ésta no podrá exceder de lo que gane en un día.

c. Transferencias. Los jugadores podrán ser transferidos a otros equipos sólo con su consentimiento y tienen derecho a participar en la prima de transferencia, la cual será de un 25%, por lo menos, del valor de la transferencia y por la antigüedad hasta de un 50%, por medio de un incremento del 5% por cada año de servicios, por lo menos, hasta alcanzar dicho porcentaje

10. ACTORES Y MÚSICOS.

a. Duración. La relación de trabajo se puede establecer por tiempo determinado o indeterminado, para varias temporadas o para la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones.

Si se vence el término del contrato, no se podrá prorrogar tácitamente.

b. **Jornada.** Esta se inicia desde que el actor o músico se encuentra a disposición del patrón para el maquillaje, los ensayos, pruebas, etc., hasta terminar la representación.

c. **Salario.** El cual se puede pactar por unidad de tiempo, para una o varias funciones o temporadas, representaciones o actuaciones.

Aquí encontramos otra excepción a la regla de que para trabajo igual corresponde salario igual.

11. TRABAJADORES A DOMICILIO.

a. **Formalidad.** Este deberá ser por escrito, uno para cada parte y otro para la Inspección de trabajo, mismo que debe contener lo que establece el artículo 318 de la Ley laboral

b. **Salario.** La Ley señala que se deberán fijar salarios mínimos profesionales para los diferentes trabajos a domicilio, de acuerdo a la naturaleza y calidad de los trabajos, el tiempo promedio para la elaboración de los productos; los salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de establecimientos y empresas que elaboren los mismos o semejantes productos; y los precios corrientes de los productos del trabajo en el mercado común.

12. TRABAJADORES DOMÉSTICOS.

a. Jornada. La Ley sólo refiere que éstos disfruten de reposos suficientes para tomar sus alimentos y para descansar durante la noche.

b. Salario. En este tipo de trabajo se admite el pago de una parte del salario en especie, lo cual puede ser hasta del cincuenta por ciento de lo que se pague en efectivo.

13. INDUSTRIA FAMILIAR.

En este rubro la Ley no señala condiciones especiales.

14. TRABAJO EN HOTELES, BARES, RESTAURANTES Y ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS.

Son parte integrante del salario las propinas, sin que los patrones puedan reservarse o tener participación alguna de ellas.

Se podrá determinar en calidad de propina un porcentaje sobre las consumiciones. Es posible pensar en esta disposición por los casos en que se impone un porcentaje fijo al consumidor, como se tratará a mayor abundamiento con posterioridad o también cuando se paga con tarjeta y es el patrón quien percibe directamente esta cantidad

En los casos que no se determine el mencionado porcentaje, las partes fijarán un aumento que deberá hacerse al salario base, para efectos de pago de indemnizaciones o prestaciones que pudieran corresponderle a los trabajadores, debiendo ser remunerador y éste será en relación con la importancia del establecimiento donde se prestan los servicios.

Se impone la obligación a estos trabajadores de atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento.

15. TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY.

a. Jornada. En cuanto al trabajador académico, se podrá contratar por jornada completa y media jornada, o por hora-clase.

b. Salario. En consideración a las diferentes categorías académicas bajo las cuales se puede prestar el servicio es posible fijar distintos salarios para trabajos iguales.

16. MÉDICOS RESIDENTES EN PERIODOS DE ADIESTRAMIENTO.

a. Duración. La relación de trabajo será por tiempo determinado, ni menor de un año ni mayor del tiempo del periodo de duración de la residencia necesaria para obtener el Certificado de Especialización.

b. Jornada. Dentro del tiempo que el Médico Residente debe permanecer en la Unidad Médica Receptora de Residentes, conforme a las disposiciones docentes respectivas, quedan incluidos, la jornada laboral junto al adiestramiento en la especialidad, tanto en relación con pacientes como en las demás formas de estudio o práctica, y los periodos para disfrutar de reposo e ingerir alimentos.

CAPITULO IV

EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS.

A. SALARIO PROFESIONAL.

B. LA PROPINA.

1. CONCEPTO LEGAL.

2. EL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

3. EN LA DOCTRINA.

C. PREVENCIÓN DE LA PROPINA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

1. LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

**2. CRITERIO JURÍDICO DE LOS
TRIBUNALES DEL TRABAJO.**

3. CRITERIO JURISPRUDENCIAL.

**D. UNA PROPUESTA PARA LA UNIFICACIÓN DE
CRITERIOS RESPECTO DE LA PROPINA.**

EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS.

A. SALARIO PROFESIONAL.

Mario De La Cueva; define al salario mínimo profesional como: "La cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales y cuya misión es elevarse sobre los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión .Y en lo sucesivo, una vez fijados, *serán una idea-fuerza nueva*, por que su misión, además del mejoramiento inmediato de los salarios de estos trabajadores, consiste en obligar a los contratos colectivos para que, en su momento, se eleven sobre ellos y se aproximen a la idea de un salario justo".⁴²

La idea fundamental del salario mínimo profesional, lo es el estimular el interés y la superación del trabajador para obtener mayor destreza, capacidad y eficiencia en el desempeño de su trabajo, arte, oficio o profesión y en consecuencia una mayor retribución económica, así como valorar en cierta forma los conocimientos del trabajador.

⁴²EL NUEVO DERECHOMEXICANO DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 316.

Sin embargo, los llamados por algunos "salarios mínimos industriales", (mismos que regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesionales, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una zona geográfica, o varias de ellas; en una o varias entidades federativas) presentan la dificultad de detallar específicamente cuáles serán las categorías de los trabajadores que quedarían incluidos en este grupo; actualmente la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos incluye ochenta y ocho categorías. Aunque en la práctica común, los patrones para evadir su obligación, cambian las categorías determinadas como profesionales, alegando que los trabajadores no cumplen con los requisitos para que su función no sea catalogada como profesional; también, cuando no se cumple con alguno de los requisitos o funciones a realizar no se paga el salario mínimo profesional, sino el mínimo general.

Al establecer la diferencia entre salario mínimo general y salario mínimo profesional, es posible manifestar que el salario mínimo general corresponde a los trabajos en una forma genérica, atendiéndose sólo a las áreas geográficas en las que habrá de aplicarse, tomándose en cuenta para ello los factores económicos, sociales, materiales, industriales y comerciales, sin embargo en la fijación del salario mínimo profesional se toman como base los factores citados, además de considerar la actividad laboral a desarrollar, el grado de destreza y preparación que exija su realización, en una forma específica.

Borell Navarro menciona la regulación y alcance de los salarios mínimos profesionales: "Las disposiciones legales sobre los salarios mínimos profesionales, también fueron objeto de reformas por el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de 21 de enero de 1988, por las que sustituyen las zonas económicas por áreas

geográficas, y se suprimen las Comisiones Regionales y lo relativo a los salarios de los trabajadores del campo.

Quedó establecido que los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica: profesiones, oficios, o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas y son fijados al igual que los salarios mínimos generales, por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la que se integra en forma tripartita y podrá auxiliarse de las Comisiones especiales de carácter consultivo que considere necesario correspondiéndole también a la Comisión Nacional, determinar las áreas geográficas en que se divide la República para la aplicación de los salarios mínimos".⁴³

B. LA PROPINA

La propina representa diversos conflictos y controversias, ya que puede existir o no un *animus donandi*, (ánimo de donar) en ocasiones representa una imposición, cuyo punto de partida se encuentra en la satisfacción o vanidad de gratificar en más el servicio prestado. Es una costumbre social establecida por algunos, generalizada y considerada como contribución obligatoria, por otros, es abonada por un tercero ajeno a la relación laboral, es aleatoria en cuanto al servicio que se

⁴³ Op. Cit. pág. 108.

brinda a un cliente, no es susceptible de apreciación en su cuantía total, toda vez que ello depende en algunas ocasiones de la satisfacción que el consumidor encuentra en la prestación del servicio variando de uno a otro trabajador y del tipo de servicio o establecimiento, en virtud de que cabe hacer la distinción entre lo que a continuación se plantea y se dará el nombre de formas de la propina.

En la actualidad nos encontramos que en diversos establecimientos, concretamente en restaurantes, bares y hoteles, en las notas de consumo o de servicio aparece un espacio que se refiere a: *Recargo en el servicio*, el cual de antemano es establecido por el empresario como porcentaje determinado por el servicio recibido, o bien, con la palabra *propina*, espacio que inclusive se encuentra en blanco para el llenado por el propio cliente o que no se hace mención alguna dejando al criterio de cada persona si desea o no proporcionarlas, estas son las dos formas de propinas y que entre si cuentan con claras diferencias una de otra.

Primeramente 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 ellos mismos, el segundo aspecto la *propina*, es la cantidad otorgada a satisfacción por el cliente o usuario directamente al trabajador, en forma voluntaria o consuetudinariamente.

1. CONCEPTO LEGAL.

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

En primer término el artículo 344 de la Ley Federal del Trabajo, señala cuales son las personas reguladas por el respectivo capítulo, e inherente a los trabajadores de la propina, es decir, son aquellas personas que trabajan en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos.

Deberá entenderse por establecimientos análogos, aquellos en los cuales el trabajador sea subordinado y que la empresa preste un servicio al público, y en el que el trabajador reciba usualmente una propina.

Extrayendo lo señalado por diversos doctrinistas, en acepciones más laborales, la propina significa 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 al trabajador con el carácter de voluntaria o consuetudinaria como complacencia por la atención recibida.

En atención a lo anteriormente expresado, se considerará a la propina como aquella percepción económica aleatoria, obligatoria o voluntaria, que recibe un trabajador, por un tercero, ajeno a la relación

contractual, como muestra del agradecimiento al servicio prestado por aquel o bien, impuesta por el responsable de la prestación del servicio.

La naturaleza de la propina es la relación entre el cliente y el trabajador, al respecto Eugenio Pérez Botija, apunta: "Para encuadrar jurídicamente a la propina, suele recurrirse instintivamente a la figura de la donación, pero el fin último que determina el pago de la propina no es el mero *animus donandi*, sino como apunta Barassim, el ejemplo de los demás que los mueve a no cometer una descortesía, o como señala Maroy, la vanidad y aún motivos psicológicos más complicados, como lo indica Voirim".⁴⁴

2. EL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

Para establecer la creación legal de la propina en nuestro derecho laboral, es necesario destacar que la misma constituye un hábito de generosidad que nace de la satisfacción por el servicio obtenido, convertirse por tal motivo en una costumbre impuesta, abriendo paso a la presunción de que al no recibir ésta se considere como falta en el trato que surge de la relación ocasional entre el trabajador y el que recibe el servicio; pudiendo afirmarse, por otro lado, que desde el primer hombre que tuvo la idea de recompensar un servicio o un favor efectuado, conllevó a la entrega de una retribución, naciendo así la propina en la historia.

⁴⁴CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. 6a. Edición. Editorial TECNOS. Madrid. 1960. Pág. 232.

En nuestro país, en décadas pasadas la clase acomodada requirió de diversos servicios de aquellas personas empleadas en distintos establecimientos como el caso de las grandes tiendas de abarrotes, carbonerías, expendios de petróleo, entre otros, las personas que se prestaban a llevar la mercancía al lugar donde los clientes requerían los productos adquiridos, se les daba en vía de gratificación unas monedas.

Ahora bien, con el crecimiento de las ciudades, el conflicto de transporte y los problemas de empleo al ser difícil acudir a los domicilios a descansar o a ingerir sus alimentos, así como el desarrollo del turismo nacional e internacional, provocaron 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; los cuales antes de la Ley Federal del Trabajo de 1970, eran sumamente explotados por los patronos, pues la ley anterior en ninguno de sus capítulos contemplaba la regulación de las condiciones especiales que deberían regir a este tipo de trabajadores de la industria hotelera, gastronómica y tabernera, en cuanto a sus condiciones generales de trabajo.

"Debido a la explotación que eran objeto estos trabajadores, se llegó a la conclusión de que era necesario incluir en la Ley Federal del Trabajo de 1970, un capítulo especial que precisara los derechos fundamentales para los empleados que prestaban sus servicios en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.

En el proyecto de la Ley antes citada, 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 se puede poner en movimiento sin el trabajo, ni rendir servicios que integren 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 respecto al salario de estos trabajadores, los abogados de las empresas señalaron que los empleados están protegidos por las normas generales de la ley, así como por los contratos colectivos 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 las modalidades determinadas y propias de 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 *cantinero preparador de bebidas*, para lo cual debemos de tener en consideración que los trabajadores de este tipo de establecimientos, en su mayoría perciben el salario mínimo legal, recibiendo además de éste, una remuneración conocida por todos como propina.

No obstante que se había discutido sobre el salario, 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 por que además provenía de la clientela.

Al respecto la CONCAMIN, argumentó que la propina no tiene la misma naturaleza del salario, pues éste es la retribución que recibe el trabajador por parte del patrón, y en tanto la propina es la suma de dinero que recibe el trabajador de los clientes, es decir, de terceras personas que no guardan ninguna relación con el patrono, además que la propina sirve para expresar la gratitud o satisfacción por el trato recibido.

La Comisión después de leer la exposición de los representantes del capital, 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.⁴⁵

Mario De La Cueva, señala una vieja postura que data desde antes de 1940, en que la doctrina en derecho laboral, afirmaba 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 al 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.⁴⁶

⁴⁵Cfr. De la Cueva Mario Op Cit Págs.581-585

⁴⁶Op Cit Págs. 581-585

En contra de esa postura, se sostuvo que desde el año de 1938, la propina que entregaban los clientes a los trabajadores, en virtud de una costumbre obligatoria, ora cubierta por diversas sanciones sociales; 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; éste fue uno de los argumentos fundamentales en cuanto a la fijación convencional de la retribución que paga directamente el patrono se estableció como punto de partida y por que además de ello se afirmó que la tesis de que la propina debía reputarse parte del salario en los casos de indemnizaciones que se les deban pagar a los trabajadores, es correcta.

En relación a todo lo antes expuesto en el presente inciso se llega a la conclusión de que la propina se crea en nuestro derecho en base a la costumbre social y que al establecerse un capítulo especial en la Ley Federal del Trabajo de 1970, empieza a tener un gran auge en la vida legal de nuestro país.

3. EN LA DOCTRINA.

Para el maestro Mario de la Cueva es "Una cantidad de dinero que entregan los clientes de una negociación al trabajador que personalmente los atiende y cuyo objeto es testificar la satisfacción por el tratamiento recibido"..⁴⁷

⁴⁷ Op. Cit. Pág. 650

Alberto Brisoño 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".⁴⁸

Luis Alcalá-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".⁴⁹

Miguel Cantón Moller, en cuanto al concepto antes citado, manifiesta: "La propina no es mas que una entrega de alguna cantidad en efectivo que se hace al trabajador por la satisfacción del servicio recibido, pero debemos de entender que el trabajador percibe un salario, mismo que le paga el patrón precisamente por hacer ese trabajo y 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 integrar el salario, máxime que el propio trabajador percibe un salario por parte del patrón.

⁴⁸Op. Cit. Pag. 392.

⁴⁹TRATADO DE POLÍTICA LABORAL Y SOCIAL Op. Cit. Pag. 128.

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 deben 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".⁴⁰

En la Legislación Argentina, 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, Confiterías y Cafés, para el establecimiento de salarios compensatorios y mejoras en las condiciones de trabajo.

Dicho decreto fue intitulado "CONDICIONES DE TRABAJO PARA OBREROS GASTRONÓMICOS. ABOLICIÓN DE LA PROPINA. FIJACIÓN DE SALARIOS, estableciéndose en sus considerandos, lo siguiente:

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

⁴⁰Op. Cit. Pág. 191.

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

Que por circunstancias a falta absoluta al control de la 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".⁵¹

C. PREVENCIÓN DE LA PROPINA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

1. LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

En la iniciativa de ley formulada por el entonces Presidente de la República Mexicana Gustavo Díaz Ordaz, se señala que debido al desarrollo de la agricultura, industria y a la amplitud de las relaciones comerciales tanto nacionales como extranjeras, fue necesaria una nueva legislación laboral, que al igual que la anterior, constituyera un paso más para el progreso de la Nación y para asegurar al trabajador una participación más justa en los beneficios económicos.

⁵¹Krotoschin Ernest y Jorge A F. Katti. CODIGO DE TRABAJO ANOTADO. Legislación argentina vigente. Editorial Depalma Argentina 1963. Pág. 825.

Asimismo se destaca que en dicha iniciativa, se observó la tendencia de conceder a los trabajadores en general, beneficios que no se encontraban comprendidos en la Ley Federal del Trabajo de 1931, haciéndose notar que la legislación laboral no debería ser un derecho estático, sino que por el contrario, un derecho dinámico, en virtud del progreso que se verificaba: por tanto la ley de la materia no tendería a beneficiar a un solo grupo, sino que la misma debería de extenderse a todos los sectores de la población, otorgando a su vez, rendimientos a los trabajadores a medida del desarrollo.

Otro de los aspectos que se contemplaron, fue el hecho de la desigualdad por cuanto a las prestaciones de los trabajadores de la grande, mediana y pequeña industria, mismas que se solucionaron tomando en cuenta los más importantes contratos colectivos de trabajo, para establecer algunos trabajos especiales que no se encontraban regulados en la legislación anterior con el fin de mantener la armonía de los principios e instituciones de derecho

Uno de los trabajos especiales que se contempló en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 fue el denominado: "TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS", en virtud de que se consideró que las personas que desempeñaban trabajos de aseo, de asistencia y demás, propios a estas fuentes de trabajo, mismas que no constituían "trabajo a domicilio", juzgándose conveniente el consignar normas a este respecto, en las que incluso se contemplaron dentro de las mismas lo inherente al salario, que debía de integrarse más el concepto de propinas.

A este 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 cual es su naturaleza, pero la parte más importante ha llegado a la conclusión que debe de considerarse parte del salario, criterio que se adopta en el artículo 346. Las propinas revisten, generalmente, en 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".⁵²

Por lo tanto, la Ley Federal del Trabajo de 1931, establece en los artículos 346 y 347, lo siguiente:

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

⁵²Nueva Ley Federal del Trabajo. Ediciones Andrade, S. A. México 1973. Páginas XXXVII - XXXVIII

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

ARTICULO 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 de establecimiento donde se presten los servicios”.

A este respecto, en la práctica suele ocurrir que entre el trabajador y el patrón no fijan el porcentaje sobre las consumiciones y mucho menos el aumento que deba hacerse al salario base para el pago de prestaciones, lo cual implica que exista la problemática sobre el salario que deberá de tomarse como base para dicho pago.

Mario De La Cueva señala respecto a la propina como factor integrante del salario, que la cuantificación de tal concepto no resulta fácil por que 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.⁵³

A este respecto Juan B. Climent Beltrán, 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

⁵³Op. Cit. Pág. 576.

valoraciones subjetivas, y al tener que precisar las distintas categorías de los establecimientos, 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 sea fijado el aumento que debe hacerse al salario por concepto de propina.³⁴

Es de señalarse que la propina no es aportada o cubierta por 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 liquidado o cubierto un salario que es el precisamente generado por su esfuerzo.

Así mismo, en la mayor parte de las negociaciones antes mencionadas, no se establece entre las partes, es decir, 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 negligencia por ambos, y con ello en su momento, el empleado deberá de ser liquidado de acuerdo a su salario realmente comprobable.

De todo lo anterior, en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, concretamente en el apartado que nos ocupa, se estableció lo siguiente:

³⁴Clement Beltrán, Juan B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA. Editorial ESFINGE. México 1995. Pág. 252.

1.-La propina forma parte integrante del salario de los trabajadores que prestan sus servicios en hoteles, restaurantes, bares y los establecimientos análogos.

2.-Los patrones no tendrán participación alguna en las propinas.

3.-Las partes fijarán el porcentaje sobre las consumiciones, o bien, el aumento que deba hacerse al salario base para el pago de cualquier indemnización o prestación que les pudiera corresponder.

Por otro lado, no se contempló la problemática que encierra el hecho de que cuando las partes (patrón y trabajador) no fijaron tanto el porcentaje sobre las consumiciones, ni el aumento al salario base, para los efectos antes señalados, no propusieron la solución al mismo, por tanto, las mismas deberán de estarse al salario percibido y comprobable.

2. CRITERIO JURÍDICO DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO.

En el presente inciso se tratará el tema de los criterios sustentados por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito

Federal, la cual es común que se hable sobre las propinas, en los juicios que en la misma se ventilan.

Es una costumbre dada entre los abogados que patrocinan trabajadores que prestaron sus servicios personales en hoteles, restaurantes, bares, loncherías, fondas, cantinas, cafeterías, entre otras, que en sus demandas y concretamente en el hecho del salario, lo incrementen algunas veces en forma exagerada en el concepto de percepción de propinas, mismo con el cual se pretende se integre al salario y que deba tomarse como salario base para el pago tanto de la indemnización constitucional (cuando es ésta la acción principal) como de las prestaciones que se reclaman en las mismas y tratándose de que su acción base sea la reinstatación, ésta sea con el salario que se está manejando.

Un ejemplo de ello es algo que se ha tornado común en la práctica ya que algunos litigantes señalan:

"...los demandados asignaron a mi representado un salario diario de \$30.00 (TREINTA PESOS 00/100) más la cantidad de \$100.00 (CIEN PESOS 00/100) por concepto de propinas, arrojando un salario diario de \$130.00 (CIENTO TREINTA PESOS) el cual deberá servir de base para cuantificar todas y cada una de las indemnizaciones y prestaciones que se reclaman de la hoy demandada."

Tal situación se presenta con frecuencia en los juicios laborales, es cuando entre las partes contendientes no se han llegado a poner de acuerdo por cuanto al salario que deba servir como base para el pago de las prestaciones e indemnizaciones reclamadas; y como se señala con anterioridad no es común que en los centros de labores materia del

presente trabajo se establezca entre las partes el aumento que deba hacerse al salario para efectos de pago de indemnizaciones, como lo establece el artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo, y por lo que hace a establecer porcentajes sobre las consumiciones de igual forma resulta un conflicto, mismo que se tratará posteriormente.

Es por lo anterior que la Junta de Conciliación y Arbitraje, tendrá que resolver de acuerdo a lo probado por las partes dentro del correspondiente expediente, en atención a que tanto la parte actora, como la demandada deberán de acreditar tanto los extremos como la procedencia de sus manifestaciones, respecto del salario para dicho pago.

De acuerdo a lo anterior se citarán dos casos en los cuales se demanda el pago de indemnización y prestaciones, con la integración que se formula en concepto de salario diario más propinas.

El primero de ellos, es cuando la parte demandada se encuentra debidamente notificada y emplazada a juicio, se celebra la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, a la cual no comparece la parte demandada teniéndose en consecuencia, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho para ofrecer pruebas, y una vez terminado el procedimiento se turna al auxiliar dictaminador a efecto de que formule el dictamen y posteriormente la Junta emite el laudo respectivo. En el cual, según criterios de las diversas juntas especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, se señalan que al no existir 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 quedan firmes en el sentido expuesto por la actora, por lo que es procedente condenar a los demandados a pagar a la actora la cantidad tal por indemnización constitucional, noventa días a razón de la cantidad que resultó de integrar al salario con el aguinaldo y prima vacacional, no se da lugar a integrar el salario con las propinas, ya que al no acreditar la actora que se hubiese pactado un porcentaje sobre las consumiciones o que se hubiere fijado el aumento que deba hacerse al salario sobre propinas, tampoco se incluye la comida por ser prestaciones extralegales y la actora no acredita en autos que existiera esta prestación a su favor.

Lo anteriormente señalado es el criterio que prevalece en las Juntas mencionadas, sin embargo este argumento carece de fundamentación y motivación pues, el artículo 89 menciona que para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84, que a su vez, establece que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, y los artículos 346 y 347 que señalan que las propinas son parte del salario de los trabajadores, los que aclaran que 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.

Por último el artículo 348 dice que la alimentación que se proporcione a los trabajadores deberá ser sana, abundante y nutritiva.

En el anterior caso es aplicable la tesis jurisprudencial número 33/93, emitida por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver la contradicción de tesis 21/91, visible en la página dieciocho de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación número sesenta y nueve correspondiente a septiembre de mil novecientos noventa y tres, y que posteriormente se citará textual: **PROPINAS MONTO DE LAS, FORMAN PARTE DEL SALARIO, POR DISPOSICIÓN DE LA LEY DEBE CONDENARSE A SU PAGO CUANDO SE TENGA POR CONFESO AL PATRÓN -**

Una opinión de lo anterior, en cuanto a que se aplicará cuando el patrón no controvierte el monto de las propinas al contestar la demanda o cuando se le tiene por contestada ésta, en sentido afirmativo sin prueba en contrario, resulta lógico ya que éste tiene la misma oportunidad que el trabajador para manifestar y probar lo que a su derecho convenga y si no lo hace tendrá que pagar las consecuencias pues la autoridad laboral no tiene elementos para absolver la integración del salario con el monto de la propina y sin embargo si existe la presunción de que en este tipo de labores les sean proporcionadas y si integrarán al salario. De igual forma señala ciertas características que deberán tener como que los hechos y la cantidad que por éstas señale sean creíbles, acordes a la naturaleza del servicio prestado, ubicación e importancia de la fuente de trabajo, costumbre, tipo de clientes y otras cuestiones análogas, esto lo podríamos ejemplificar de que un trabajador que labora en uno de los establecimientos en cuestión al señalar una cantidad como propina, deberá hacerlo en una forma verosímil, o sea, que sea creíble según la

naturaleza del servicio, entendiendo que sea de acuerdo al servicio que preste en realidad, respecto a la ubicación e importancia de la fuente de trabajo y al tipo de clientes y la costumbre, es algo muy subjetivo pues surge la interrogante de que cómo se puede probar todo lo anterior, definitivamente se trata de algo totalmente abstracto pues es difícil establecer bajo qué bases se determinará: la ubicación (de acuerdo a la zona, debiendo atender a lo económico o al acceso de los medios), la importancia (según la publicidad que se le haga, a la variedad de los servicios que prestan, al físico del personal que lo atiende), el tipo de clientes (acaso será por su vestimenta, su apariencia, su nivel cultural), y la costumbre pues es común que se proporcione la propina o a que se refiere más específicamente la tesis a tratar. Todas las anteriores interrogantes que surgen se resuelven con la última parte de la jurisprudencia en comento que dice: "la Junta válidamente puede apartarse del resultado formal y resolver apreciando los hechos a conciencia, desde luego fundando y motivando su decisión", lo cual da pauta a que sea el juzgador quien resuelva este aspecto sin contradecir lo resuelto por la Corte.

El segundo de los casos, es cuando la demandada en su escrito de contestación a la demanda formulada por el actor, niega la procedencia de la integración del salario que señala el mismo, desconociendo que el trabajador haya percibido la cantidad que manifestó recibía por concepto de propinas, revirtiendo como consecuencia la carga de la prueba para que acredite dicha percepción.

En tales condiciones, es difícil para el trabajador probar una cantidad determinada por concepto de propina y el criterio que se ha impuesto al respecto es el de no ser procedente agregar el concepto de

propinas, por ser prestaciones graciosas, cuyo pago no corresponde a la demandada y en consecuencia no procede declararse parte integrante del salario que pagaba la empresa.

Es necesario destacar, que no podría negarse que un trabajador que preste sus servicios personales en las fuentes de trabajo antes citadas, perciba determinada cantidad por concepto de propinas, pero ello no implica que deba de reconocerse como válida dicha manifestación al respecto en todo lo que señale el actor, en atención a que el monto de las mismas varían de acuerdo a la generosidad del cliente, el trato que se le dio a éste, al tipo de establecimiento, al puesto o categoría del trabajador, la continuidad y cantidad, entre otras, como también es sabido por lo que surge la duda respecto a que deba de hacerse en este caso, pues es muy difícil que las partes fijen una cantidad adicional para caso de indemnizaciones ya que al ser del conocimiento de los patrones de este tipo de establecimientos que no se les integra a los trabajadores cantidad alguna por concepto de propinas pues no tienen el interés de incrementar las cantidades por las que pudieren ser condenados en un juicio laboral

Otro de los casos, subrayando que es esporádico se presente, es cuando se fija un porcentaje sobre el consumo por concepto de propina, o un incremento al salario para efectos de indemnización, en tal situación al demostrar el actor sus manifestaciones respecto a que se pactó en el contrato individual de trabajo, corresponderá al demandado exhibir los documentos para determinar dichas cantidades y para el caso de que no lo hacerlo se atenderá a lo manifestado por éste, ya que fue pactado de manera voluntaria por las partes y es obligación del patrón conservar dichos documentos durante la relación

laboral y hasta un año después. (artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo).

El supuesto que se presenta a continuación es cuando la parte actora establece en su demanda como la acción principal la reinstalación en sus labores:

a. La demandada no comparece a juicio no obstante estar debidamente notificada, perdiendo su derecho para hacer manifestaciones y ofrecer pruebas; el laudo se emite condenando a la demandada a reinstalar al trabajador en sus labores y respecto al salario será con el que percibía, con los incrementos de Ley, señalando que se da acceso a recibir las propinas que percibía con motivo de sus labores, sin fijar cantidad alguna, en virtud de que ello es ajeno al patrón.

b. En el presente, se tratará la situación del demandado que comparece a juicio y ofrece al trabajador regresar a sus labores en los términos y condiciones que lo venía desempeñando y al momento de establecer el salario, si éste fue controvertido respecto a su integración con las propinas bastará manifestar el salario base manejado por el actor o, incluso uno superior aclarando que tiene libre acceso a recibir las propinas que percibía.

3. CRITERIO JURISPRUDENCIAL.

La propina por ser un concepto integrador del salario, para aquellos trabajadores que prestan un servicio en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, de acuerdo a lo establecido

en el artículo 346 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 distintas autoridades jurisdiccionales del trabajo.

En el inciso inmediato que antecede, se señaló el criterio que predomina en los juicios que se ventilan ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, respecto de la propina. Para los efectos de este inciso se señalarán 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, por cuanto al sentido que a las mismas se les atribuye.

El H. Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, emitió ejecutoria intitulada: "PROPINAS. SON PARTE DEL SALARIO CUANDO EL TRABAJO SE DESEMPEÑA EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS". En dicha ejecutoria se establece que: "De la recta interpretación de los artículos 344 y 346, de la Ley Federal del Trabajo, se advierte meridianamente que las propinas son parte del salario de todos los trabajadores que prestan sus servicios en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos, de suerte que 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".⁵⁴

⁵⁴Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: 8a.

PRECEDENTES:

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.

Como se señaló anteriormente la Ley precisó la aplicación del capítulo especial en comento para los trabajadores que laboran dentro de las ramas de actividad que se mencionan sin distinguir la categoría del trabajador, sin embargo surge la interrogante de cual propina se integrará a los empleados que no la perciben pero si laboran en estos centros de trabajo. El problema puede resolverse en el caso cuando en el centro de trabajo se reparten las propinas a todos los trabajadores del establecimiento siguiendo lo que se menciona en el presente trabajo y cuando no es así deberán designar salarios remuneradores para las distintas categorías de trabajadores ya que todos intervienen de manera directa o indirecta en el servicio prestado.

El H. Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, emitió ejecutoria intitulada "DESPIDO, NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO A UN TRABAJADOR QUE PERCIBE SALARIO Y PROPINAS", en dicha ejecutoria se establece que cuando el patrón niega el despido alegado por el trabajador, y ofrece admitirlo en el trabajo, con el mismo salario y en las mismas condiciones en que lo había venido haciendo, negando incluso que el trabajador percibía propinas, tal negativa no implica que en caso de volver al trabajo se prohibiera recibirlas, o se les despojara de las que los clientes pudieran darle, ya que de hacer tal prohibición se causaría perjuicios al

trabajador al no ser remunerado su trabajo, privándosele así mismo, de un derecho que la Ley prevé.

Al respecto, también señaló: "PROPINAS. TRABAJADORES CUYO SALARIO SE INTEGRA CON SU DETERMINACIÓN. CARGA PROBATORIA. Para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje 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 servicios en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, es menester que los propios trabajadores acrediten la determinación de las propinas en las cuales impone la obligación al propio trabajador de acreditar la determinación de las propinas, en lo concerniente a que, se haya convenido un porcentaje sobre las consumiciones, o bien, que se fijó el aumento al salario, para efectos de 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, destacando la naturaleza de las propinas por cuanto a que no las cubre el patrón sino que provienen de la clientela del establecimiento".⁵⁶

PRECEDENTES:

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.

⁵⁶Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Epoca: 8A.

Tomo: III Segunda Parte - 2.

Página: 585.

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

Séptima Época:

Volúmenes 157-162. Sexta Parte, Página 131.

NOTA: Esta queda sin efecto queda sin efecto por la jurisprudencia J/4a. 33/93. Establecida al resolver denuncia de contradicción 21/91.

En ese mismo sentido se encuentran las ejecutorias pronunciadas por el H Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y del H. Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, intituladas: "PROPINAS, DETERMINACIÓN DE LAS" Y "SALARIO, DETERMINACIÓN DE LAS PROPINAS QUE LO INTEGRAN", respectivamente. La Primera de ellas dice: "Para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están en condiciones de fijar el aumento de propinas, al jornal de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los empleados que desempeñan en servicios en hoteles, bares y otros establecimientos análogos, es menester que los 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, requisitos indispensables, toda vez que tal concepto proviene de los clientes del negocio, personas ajenas al mismo".⁵⁷

⁵⁷Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Época: 8a.

Tomo: VII Enero.

PRECEDENTES:

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

De igual forma el Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, afirma: "SALARIO. DETERMINACIÓN 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 fija el aumento que deba 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".⁵⁸

PRECEDENTES:

Página: 368.

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Época: 8a.

Tomo: XII agosto.

Página 563.

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

Lo mas reciente en ese sentido es la ejecutoria omitida por el H. Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, intitulada: "PROPINAS. CARGA DE LA PRUEBA DE LAS, CORRE A CARGO DEL TRABAJADOR", que en cuanto a su contenido es el siguiente: "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".⁵⁹

PRECEDENTES:

Amparo directo 8856/93.- Ángel Ara 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 cuando a la consideración de propinas y comidas, voto que se agrega al presente fallo, y en cuanto del voto del Magistrado J. Refugio Gallegos Baeza, por consideración de horas extras, el texto de cuyo voto se agrega igualmente al presente fallo"

***Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

Epoca: BA.

Tomo: XIII-mayo. Página: 496.

A este respecto se citará 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 de los mismos, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 344, 346, 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 si 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.

A continuación se citarán las tesis de jurisprudencia de los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito, que fueron motivo de denuncia de contradicción, las cuales son del tenor siguiente:

PROPINAS. FORMAN PARTE DEL SALARIO EN EL CASO DE TRABAJADORES DE HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS.- Las propinas que reciben los trabajadores que prestan sus servicios en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, calés, 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 de Trabajo, disposición que se relaciona con el artículo 347 del mismo ordenamiento, conforme al cual, si no se determina en calidad de propina un porcentaje sobre las consumiciones las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base, el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores.⁶⁰

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

PRECEDENTES.

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. 20 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Jesús G. Dávila Hernández.

⁶⁰ Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Época: 8 A.
Tomo VIII Diciembre.
Página: 268.

NOTA: Esta tesis queda sin efecto por la Jurisprudencia J/4a. 33/93 establecida al resolverse denuncia de contradicción 21/91. El criterio prevalece en la decisión de la instancia de Alzada.

PROPINAS. TRABAJADORES CUYO SALARIO SE INTEGRA CON SU DETERMINACIÓN. CARGA PROBATORIA.-Para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje estén en condiciones de fijar el aumento al salario de base para que el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores que prestan sus servicios en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, es menester que los propios trabajadores acrediten la de terminación de las propinas de conformidad con lo que establece el artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo, eso es, que se fijó 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 DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Dichas tesis 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 DISPOSICIÓN DE LA LEY, Y DEBE CONDENARSE A SU PAGO CUANDO SE TENGA POR CONFESO AL PATRON.- Esta Cuarta Sala de la Suprema Corte 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 demanda, 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 XXII., 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 Ángel Rubio Padilla.

7. Jurisprudencia número 33/93. Aprobada por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 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 Conteras y José Antonio Llanos Duarte, al resolver la contradicción de tesis 21/91, visible en la página dieciocho de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación número sesenta y nueve correspondiente a septiembre de mil novecientos noventa y tres.

D. UNA PROPUESTA PARA LA UNIFICACIÓN DE CRITERIOS RESPECTO A PROPINA

A continuación se presentan las propuestas que son de considerarse para el objeto de unificar criterios respecto a la integración de la propina al salario de los trabajadores que menciona la Ley en su capítulo especial dedicado a los trabajadores al servicio de hoteles, bares, restaurantes y establecimientos análogos.

1. En los casos que las partes pacten un porcentaje sobre las consumiciones por concepto de propinas o el llamado cargo por el servicio, éste deberá quedar establecido en el contrato de trabajo y para establecer la cantidad que deberá integrarse por concepto de

propina al salario, el patrón estará obligado a exhibir la documentación necesaria y en el caso de no hacerlo se atenderá a lo manifestado por el trabajador, previa comprobación del hecho, ello en virtud de que al existir la voluntad de las partes a fijar un porcentaje sobre las consumiciones y establecerlo en un contrato, el patrón se está comprometiendo a cumplirlo, y sólo es éste quien realmente tiene acceso a los medios necesarios para acreditar lo anterior.

2. Deberá fijarse un aumento al salario base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores o en su caso, el porcentaje sobre el consumo y cuando el patrón incumpla con ello deberá la autoridad laboral hacer uso de las sanciones establecidas en el artículo 999 de la Ley de la materia y con ello al coaccionar a los patrones que se dedican a estas actividades, establecerán dicho aumento con los demás trabajadores, logrando así un equilibrio entre las partes ya que no se inflarán con exageración los salarios al integrarlos con las cantidades que manejan los trabajadores ni se utilizará los salarios base que realmente son inferiores al que realmente se percibe.

3. En los casos en que el trabajador demande como acción principal la indemnización constitucional o reinstalación y el demandado no comparezca a juicio, para integrar el salario con propinas deberá el trabajador establecer cantidades creíbles, la naturaleza de los servicios que presta, ubicación e importancia de la fuente de trabajo y la autoridad cuenta con la libertad de resolver, pues se la da la jurisprudencia.

4. En la situación de que el trabajador demande ya sea indemnización constitucional o reinstalación y el demandado niegue

que se percibía cantidad alguna por concepto de propinas, no deberá revertirse la carga de la prueba pues no se trata de prestaciones graciosas o extraordinarias sino un derecho para los trabajadores a percibir las y una obligación de los patrones a integrarlas, y más aún a fijar un porcentaje sobre el consumo o un incremento al salario en un contrato de trabajo y toda vez que la falta de éste es imputable al patrón, en consecuencia es el patrón quien está obligado a exhibirlo y para el caso de no hacerlo se atenderá a lo expuesto por el trabajador.

5. Cuando se presente la circunstancia de que un trabajador demande la reinstalación y el laudo sea condenatorio deberá establecer el salario base acreditado y dejar a salvo los derechos del trabajador respecto a su derecho de continuar percibiendo sus propinas

6. [Ante un ofrecimiento de trabajo de la demandada o la negativa del despido y la solicitud de que el trabajador continúe prestando sus servicios en los términos y condiciones que lo venía desempeñando, bastará con que se señale un salario base, no inferior al mínimo o al mínimo profesional y manifestar la libertad del trabajador de continuar percibiendo propinas para que sea tomado como hecho de buena fe.

7. Es necesario que la Ley Federal del Trabajo sufra una modificación en su parte sustantiva en el sentido de que establezca para los trabajadores que están señalados dentro del capítulo especial en comento se les integre la propina al salario base con el que se cuantifican las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores, ya sea mediante un porcentaje sobre las consumiciones o el aumento al salario que fijen las partes, cuando no sea así con el hecho de que existe la presunción de que se percibía la propina se deberá integrar ésta tomando como base para ello lo señalado por el trabajador y tomando en cuenta lo que se sugiere en el punto tercero y que al respecto señala la jurisprudencia en los casos cuando el demandado no comparece a

juicio, para los casos en que sean trabajadores de estos rubros pero no perciban propinas se los deberán fijar salarios remuneratorios fijando sanciones para la omisión de ello.

1. 8. Deberá ser de aplicación estricta lo señalado en el artículo 804 y 805 de la Ley de la materia, en el sentido de que deberá exhibir el patrón el contrato individual de trabajo mismo que deberá contener lo mencionado respecto a como se integrará el salario para efectos indemnizatorios, si el contrato no contiene esto se sancionará conforme al artículo 999, si no exhibe se hará efectivo el apercibimiento respecto a la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, salvo prueba en contrario. La prueba presuncional deberá beneficiar a los trabajadores señalados en estos rubros para que se les integre la propina al salario.

CONCLUSIONES

1. LA RELACIÓN DE TRABAJO ES EL VINCULO JURÍDICO QUE SE DA ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES, INDEPENDIENTEMENTE DE LA CAUSA O MOTIVO QUE LE DIO ORIGEN, EN LA QUE EL TRABAJADOR SE OBLIGA A PRESTAR AL PATRÓN, UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO, MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO.

2. LOS ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SON AQUELLOS DATOS QUE COMPONEN SUS PARTES INTEGRANTES, SIN LOS CUALES NO SERIA POSIBLE SU EXISTENCIA, MISMOS QUE SE DIVIDEN EN ELEMENTOS SUBJETIVOS Y OBJETIVOS. LOS SUBJETIVOS ES EL ELEMENTO PERSONAL FORMADO POR EL TRABAJADOR Y EL PATRÓN; LOS SUBJETIVOS, ESTÁN CONSTITUIDOS POR EL NEXO CAUSAL, ES DECIR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO EN FORMA PERSONAL Y SUBORDINADA.

3. LAS CONDICIONES DE TRABAJO SON LAS NORMAS QUE FIJAN LOS REQUISITOS PARA LA DEFENSA DE LA SALUD Y LA VIDA DE LOS TRABAJADORES EN LOS ESTABLECIMIENTOS Y LUGARES DE TRABAJO Y QUE DETERMINAN LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Y PATRONES, LOS CUALES NO PUEDEN SER INFERIORES, RESTRINGIR DERECHOS O CONSIGNAR RENUNCIAS A BENEFICIOS GANADOS O A LO ESTABLECIDO EN LOS ORDENAMIENTOS JURIDICO-LABORALES.

4. EL ORIGEN DE LA PALABRA SALARIO PROVIENE, DEL LATÍN "SALARIUS" Y QUE A SU VEZ SE DERIVA DE "SAL", YA QUE ERA UNA ANTIGUA COSTUMBRE DAR A LAS DOMESTICAS EN PAGO POR SU TRABAJO UN CANTIDAD FIJA DE SAL.

5. EL SALARIO ES AQUELLA RETRIBUCIÓN QUE SE PAGA COMO CONSECUENCIA DE LA PRESTACIÓN SUBORDINADA DEL SERVICIO DEL TRABAJADOR Y A CARGO DEL PATRÓN; PUDIENDO FIJARSE POR UNIDAD DE TIEMPO, POR UNIDAD DE OBRA, POR COMISIÓN, A PRECIO ALZADO O DE CUALQUIER OTRA MANERA.

6. EL SALARIO SE INTEGRA CON TODOS AQUELLOS DERECHOS O BENEFICIOS ECONÓMICOS OTORGADOS POR LA LEY O ADQUIRIDOS, QUE POR PERCIBIRSE NORMAL Y PERIÓDICAMENTE FORMAN PARTE DE ESTE.

7. LA ESPECIALIDAD DE LOS TRABAJOS QUE SEÑALA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ATIENDE A LA CONCURRENCIA DE CIERTAS MODALIDADES QUE SE DAN EN SU DESARROLLO EN RELACIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO, LO QUE DETERMINA LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Y PATRONES.

8. LOS TRABAJOS ESPECIALES SE CARACTERIZAN POR SER DIFERENTES A LAS DEMÁS ACTIVIDADES, CUYA REGLAMENTACIÓN SON NORMAS DE EXCEPCIÓN Y CUANDO NO SE SEÑALA CONDICIÓN ESPECIAL, SE APLICARA LA NORMATIVIDAD GENERAL.

9.- SALARIO PROFESIONAL ES LA CANTIDAD MENOR QUE PUEDE PAGARSE POR UN TRABAJO QUE REQUIERE CAPACITACIÓN Y DESTREZA EN UNA RAMA DETERMINADA DE LA INDUSTRIA, DEL CAMPO O DEL COMERCIO, O EN PROFESIONES, OFICIOS O TRABAJOS ESPECIALES Y CUYA MISIÓN ES ELEVARSE SOBRE LOS SALARIOS MÍNIMOS GENERALES PARA CONSTITUIR EL MÍNIMO REMUNERADOR DE LA PROFESIÓN.

10. EN LA ACTUALIDAD NOS ENCONTRAMOS QUE EN DIVERSOS ESTABLECIMIENTOS, CONCRETAMENTE EN RESTAURANTES, BARES Y HOTELES, ASÍ COMO EN ALGUNOS OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS, EN LAS NOTAS DE CONSUMO O DE SERVICIO APARECE UN ESPACIO QUE SE REFIERE A "RECARGO EN EL SERVICIO"; EL CUAL DE ANTEMANO ES ESTABLECIDO POR EL EMPRESARIO COMO PORCENTAJE DETERMINADO POR EL SERVICIO RECIBIDO O BIEN, CON LA PALABRA *PROPINA*, ESPACIO QUE INCLUSIVE SE ENCUENTRA EN BLANCO PARA EL LLENADO POR EL PROPIO CLIENTE; O QUE NO SE HACE MENCIÓN ALGUNA DEJANDO AL CRITERIO DE CADA PERSONA SI DESEA O NO PROPORCIONARLAS, ATENDIENDO A LA SATISFACCIÓN DE ESTE Y EN FORMA VOLUNTARIA O CONSUETUDINARIA. ESTAS SON LAS DOS FORMAS DE PROPINAS, CON CLARAS DIFERENCIAS ENTRE SI.

11. LA PALABRA *PROPINA* SE DERIVA DEL LATÍN *PROPINARE*, QUE SIGNIFICA CONVIDAR A BEBER, POR QUE ERA MUY FRECUENTE EN OTROS TIEMPOS EL DICHO Y EL HECHO DE DAR UNAS MONEDAS PARA LA COPA O UN TRAGO, TENIENDO ACEPCIONES EQUIVALENTES. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SEÑALA CUALES SON LAS PERSONAS REGULADAS POR EL RESPECTIVO CAPITULO, E INHERENTE A LOS TRABAJADORES DE LA *PROPINA*, ES DECIR, SON AQUELLAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN HOTELES, CASAS DE ASISTENCIA, RESTAURANTES,

FONDAS, CAFÉS, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS. LA NATURALEZA DE LA PROPINA ES LA RELACIÓN ENTRE CLIENTE Y EL TRABAJADOR..

12. EN LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE SE CONSIDERO UN ASUNTO DE PARTICULAR IMPORTANCIA LO REFERENTE A LAS PROPINAS POR CONSIDERAR QUE CONSTITUYEN UNA DE LAS FUENTES PRINCIPALES DE INGRESO, HABIENDO DISCUTIDO LA DOCTRINA CUAL ES SU NATURALEZA, LA MAYORÍA CONCLUYO QUE DEBE CONSIDERARSE PARTE DEL SALARIO LO QUE SE ESTABLECIÓ EN EL ARTICULO 346.

13. DEBIDO A LA DISCREPANCIA EXISTENTE EN LOS TRIBUNALES JURISDICCIONALES DE TRABAJO EL TEMA DE LA PROPINA HA LLEGADO A TENER TRASCENDENCIA ANTE LAS MÁXIMAS AUTORIDADES EN MATERIA DE DERECHO LABORAL. ESTABLECIENDO CRITERIOS COMO: LAS PROPINAS SON PARTE DEL SALARIO DE TODOS LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN LOS ESTABLECIMIENTOS EN COMENTO, CUANDO EL PATRÓN NIEGA EL DESPIDO ALEGADO POR EL TRABAJADOR Y OFRECE ADMITIRLO EN EL TRABAJO, AÚN CUANDO NIEGUE QUE PERCIBÍA PROPINAS NO IMPLICA QUE SE PROHIBA RECIBIRLAS, SE IMPONE LA OBLIGACIÓN AL TRABAJADOR DE ACREDITAR LA DETERMINACIÓN DE LAS PROPINAS O QUE ACORDARON CON EL PATRÓN EL PORCENTAJE O EL AUMENTO AL SALARIO POR ESAS PROPINAS, LA CARGA DE LA PRUEBA DE LAS PROPINAS CORRE A CARGO DEL TRABAJADOR, LAS PROPINAS FORMAN PARTE DEL SALARIO DE LOS TRABAJADORES DE HOTELES, BARES, RESTAURANTES Y ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS Y POR ÚLTIMO LA JURISPRUDENCIA EN CONTRADICCIÓN DE TESIS APROBADA POR LA ENTONCES CUARTA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN: EL MONTO DE

LAS PROPINAS FORMAN PARTE DEL SALARIO, POR DISPOSICIÓN DE LA LEY Y DEBE CONDENARSE A SU PAGO CUANDO SE TENGA POR CONFESO AL PATRÓN.

14. LAS PROPINAS QUE PERCIBEN LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE HOTELES, BARES, RESTAURANTES Y ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS, FORMAN PARTE DEL SALARIO PARA EFECTOS DE PAGO DE INDEMNIZACIONES O PRESTACIONES, CUANDO POR LA CATEGORÍA O COSTUMBRES DEL ESTABLECIMIENTO NO SE PERCIBA PROPINA, SE SEÑALARÁ UN SALARIO REMUNERATORIO.

BIBLIOGRAFIA

**Alcalá Zamora y Castillo, Luis. TRATADO DE POLITICA
LABORAL Y SOCIAL. Tomo III. 3ª. Edición. Buenos Aires.1976.**

**Borell Navarro, Miguel. ANALISIS PRACTICO Y
JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL
TRABAJO. 4ª. Edición. Editorial SISTA S.A DE C.V. México
1994.**

**Briceño Ruiz, Alberto. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.
Editorial HARLA. México 1985c.**

**Cabanellas, Guillermo. COMPENDIO DE DERECHO
LABORAL. Tomo I. Editorial bibliográfica OMEBA .Buenos
Aires.**

**Cabanellas, Guillermo. CONTRATO DE TRABAJO. TOMO IV.
Editorial Bibliográfica OMEBA. Buenos Aires.**

Cantón Moller, Miguel. LOS TRABAJOS ESPECIALES EN LA LEY LABORAL MEXICANA. Editorial Cárdenas, editor y distribuidor. México 1978.

Castorena J. Jesús. TRATADO DE DERECHO OBRERO. Editorial JARIS. México.

Climent Beltrán, Juan B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA. Editorial ESFINGE. México 1995.

Dávalos, José. DERECHO DEL TRABAJO I. 3ª. Edición. Editorial PORRUA S.A. México 1990.

De Buen Lozano, Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo II. Editorial PORRUA S.A. México 1976.

De Castro, Federico. DERECHO CIVIL DE ESPAÑA. Parte General. TOMO I,3a. edición. Editorial Instituto de Estudios Políticos. Madrid 1955.

De la Cueva, Mario, Amadeo Allocati y otros. DERECHO COLECTIVO LABORAL. Editorial DE PALMA. Buenos Aires.

De La Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. 10ª. Edición. Editorial PORRÚA.S.A. México.

Devalier, Mario A. TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO. Tomo II. 2ª. Edición. Editorial LA LEY. Buenos Aires 1971.

Krotoschin Ernest y Jorge A.F. Ratti. CODIGO DE TRABAJO ANOTADO. Legislación argentina vigente. 3ª. Edición. Editorial Depalma. Argentina 1976.

Muñoz, Ramón. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo II. Editorial PORRUA S.A. México 1983.

Pérez Botija, Eugenio. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. 6a. Edición. Editorial TECNOS. Madrid. 1960.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Editorial Porrúa S.A. México. 1995.

Ley Federal del Trabajo de 1931. Editorial Porrúa S.A. México.
1965.

Nueva Ley Federal del Trabajo. Ediciones Andrade, S. A.
México. 1993.

OTRAS FUENTES

Arevalo Guerrero, Gloria. REVISTA LABORAL. Práctica jurídico
administrativa. Número 6, correspondiente al mes de marzo de
1993.

Cabanellas, Guillermo. Luis Alcalá Zamora y Castillo.
DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DEL DERECHO USUAL.
Tomo III. 15ª.Edición. Buenos Aires. 1981.

DICCIONARIO HISPANICO UNIVERSAL. Tomo primero. A-Z.
Editores W. M. JACKSON INC. 17ª. Edición. México.

Palomar de Miguel, Juan. DICCIONARIO PARA JURISTAS.
Editorial MAYO. México 1981.

Tribunales Colegiados de Circuito

Semanario Judicial de la Federación.