

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA
INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
DEPARTAMENTO DE DERECHO



LA INTEGRACION DEL SALARIO EN
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TESIS QUE PARA OPTAR POR EL TITULO
DE LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
YOLANDA COVARRUBIAS GAITAN

MEXICO, D.F.

1974



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 mi madre:

Con mi profunda gratitud,



A mi padre:

Quien me enseñó a amar el Derecho.

A mi hermano Francisco

A mi ahijada Florita

A Pablo.

Con agradecimiento y el más

sincero afecto a mi maestro el

Sr. Lic. Leonardo Graham Fernández .

I N D I C E

LA INTEGRACION DEL SALARIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

	Pág.
INTRODUCCION	1
CAPITULO I. <u>SALARIO</u>	
A. CONCEPTO	3
B. CLASIFICACION	20
1. POR EL MEDIO EMPLEADO PARA EL PAGO.	21
a. Salario en Moneda o Metálico	21
b. Salario en Especie	21
c. Salario Mixto	23
2. POR SU CAPACIDAD SATISFAC- TORIA .	24
a. Salario Individual	24
b. Salario Familiar	25
3. POR SU FORMA DE EVALUACION	27
a. Salario por Unidad de Tiempo	28

	Pág.
b. Salario por Unidad de Obra	32
c. Salario por Tarea	38
d. Salario a Precio Alzado	39
e. Salario por Comisión	40
4. POR SUS LIMITES	41
a. Salario Mínimo	42
b. Salario Máximo	44
5. POR SU CARACTER	45
a. Salario Fijo	45
b. Salario Variable	46
6. POR SU CAPACIDAD ADQUISITIVA	48
a. Salario Nominal	48
b. Salario Real	49

CAPITULO II. RESEÑA DE LA LEGISLACION MEXICANA EN MA- TERIA DE SALARIOS.

A. LEYES DE INDIAS	51
B. CODIGOS CIVILES DE 1870, 1884, Y 1928.	58
C. LEYES ESTATALES EN MATERIA DE TRABAJO ANTERIORES A LA CONSTITUCION DE 1917.	68
D. LA CONSTITUCION DE 1917 Y SUS REFORMAS.	76

	Pág.
E. LEYES ESTATALES EN MATERIA DE TRABAJO POSTERIORES A LA CONSTITUCION DE 1917.	90
F. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.	97
G. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.	110
H. DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LOS ARTICULOS 90, 97, 103, 110, 132 Y ADICION DEL ARTICULO 103-BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	124

CAPITULO III. LA INTEGRACION DEL SALARIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL SALARIO:	131
A. PAGOS HECHOS EN EFECTIVO POR CUOTA DIARIA.	139
B. GRATIFICACIONES	142
C. PERCEPCIONES	147
D. PRIMAS	148
1. PRIMA DOMINICAL	150
2. PRIMA DE VACACIONES	158
3. PRIMA DE ANTIGUEDAD	165
E. COMISIONES	175
F. PRESTACIONES EN ESPECIE	186
G. HABITACION	189

	Pág.
H. CUALQUIER OTRA CANTIDAD O PRESTACION QUE SE ENTREGUE AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO.	201
I. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS COMO PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO.	205
CAPITULO IV. <u>CALCULO DE LAS INDEMNIZACIONES.</u>	
A. CALCULO REFERENTE A LA CUOTA DIARIA.	212
B. CALCULO REFERENTE A LA PROPORCION DEL RESTO DE LAS PRESTACIONES.	215
APENDICE: <u>TESIS JURISPRUDENCIALES</u>	231
CONCLUSIONES	237
FUENTES Y BIBLIOGRAFIA.	248

INTRODUCCION

Para la elaboración de nuestra tesis, hemos escogido dentro del amplio campo de la ciencia jurídica, un tema, - el salario, un enfoque, la integración.

El Derecho del Trabajo siempre nos ha apasionado en especial, quizás porque han sido tan fuertes, tan duras las batallas que han tenido que lidiar los trabajadores para el reconocimiento de sus derechos; quizás por sus fines; quizás por su carácter particularmente humano y social,

Iniciaremos nuestro estudio tratando de conceptualizar el término salario, puesto que si vamos a hablar de la -- integración del mismo, debemos clarificar su concepto. No ignoraremos en nuestra investigación los distintos aspectos desde los -- cuales se puede analizar el salario, tales como el social y el económico, pues todos confluyen en una misma y única realidad.

Haremos después una breve reseña de la legislación mexicana en materia de salarios, ya que creemos que para -- entender mejor nuestra actual legislación debemos de tratar de --

encontrar los hechos y las ideas que la provocaron y le dieron realidad.

La tercera parte de nuestra investigación tratará - específicamente del tema seleccionado, o sea, el de la Integración del Salario en la Ley Federal del Trabajo de 1970, partiendo de nuestro concepto de salario, determinaremos los elementos integrantes del mismo, así como también los aspectos para los cuales es relevante esta determinación.

Trataremos a lo largo de nuestra tesis de ser objetivos, de no apartarnos de nuestra realidad, de no dejarnos llevar por un idealismo desmesurado que nos conduzca a la utopía y a la demagogia.

CAPITULO I. SALARIO

A. CONCEPTO

B. CLASIFICACION

1. POR EL MEDIO EMPLEADO PARA EL PAGO.

- a. Salario en Moneda o Metálico
- b. Salario en Especie
- c. Salario Mixto

2. POR SU CAPACIDAD SATISFACTORIA

- a. Salario Individual
- b. Salario Familiar

3. POR SU FORMA DE EVALUACION

- a. Salario por Unidad de Tiempo
- b. Salario por Unidad de Obra
- c. Salario por Tarea
- d. Salario a Precio Alzado
- e. Salario por Comisión

4. POR SUS LIMITES

- a. Salario Mínimo
- b. Salario Máximo

5. POR SU CARACTER

- a. **Salario Fijo**
- b. **Salario Variable**

6. POR SU CAPACIDAD ADQUISITIVA

- a. **Salario Nominal.**
- b. **Salario Real.**

CAPITULO I

SALARIO

A . CONCEPTO

Para iniciar nuestro estudio sobre la integración del salario, debemos establecer previamente que es el salario.

El maestro Agustín Reyes Ponce, desde un punto de visto etimológico, nos dice: "El término salario deriva de sal aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella."⁽¹⁾

El Diccionario Ilustrado de la Lengua Española, de fine al salario como paga, estipendio, sueldo. (2).

Los tratadistas no se han puesto de acuerdo sobre la conceptualización del término salario, así tenemos que para Cabanellas la palabra salario puede emplearse en diversos sentidos:-

(1) Agustín Reyes Ponce, Administración de Personal. Segunda Parte, Sueldos y Salarios, 2a. reimpresión Editorial Limusa Wiley, S. A., México 1973, pág 15.

(2) Diccionario Ilustrado de la Lengua Española, Aristos, editorial Sopena, S. A., Barcelona 1968, pág. 540.

"En su acepción amplia, se utiliza para indicar la remuneración - que recibe una persona por su trabajo; se incluyen entonces en - ella tanto los jornales como los sueldos, honorarios, etc; todos los beneficios que una persona puede obtener por su trabajo. En una significación más restringida salario constituye la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena. En su significado usual, cabe definir el salario como la retribución que el patrono entrega al trabajador por su trabajo."(3)

Varios son los autores que coinciden con Cabanellas al establecer que el significado del término salario es el de la remuneración que el patrono entrega al trabajador por su trabajo, entre otros el maestro Reyes Ponce, para el cual el salario es; "La retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio prestado con su trabajo, o más resumidamente, la retribu -

(3) Guillermo Cabanellas, Contrato de Trabajo, Bibliográfica - Omeba, Argentina, 1964, pág 323, según cita de Francisco Lerdo de Tejada, El Salario Profesional. 1a. edición., Editorial Letras, S.A., México 1968, pág. 55.

ción por una actividad productiva." (4)

El Lic. Guillermo Hori Robaina, estima que no -- todo salario se recibe en virtud del trabajo, "...no siendo siempre exacto que el salario se reciba por el trabajo, sino que existen -- casos en que el trabajador no labora y recibe salario, como es el caso de las enfermedades, licencias con goce de sueldo, etc.; -- que sin prestar el servicio el trabajador recibe salario." (5)

Dentro de los conceptos que de salario se han -- formulado, también tenemos, el del maestro Euquerio Guerrero, -- quien ve al salario como: "...la justa y necesaria compensación -- al esfuerzo del trabajador." (6)

La definición de Euquerio Guerrero, nos parece, bastante vaga e incompleta, puesto que en primer lugar el salario no es una compensación ya que ésta es una forma de extinción --

(4) Agustín Reyes Ponce, op.cit. pág 15.

(5) Guillermo Hori Robaina, El Salario y las Prestaciones. Ponencia presentada en la X Mesa Redonda Sobre Derecho del Trabajo, México 1972, pág 1.

(6) Euquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo. Talleres "Gráficos Galeza", México 1960, pág 164.

de las obligaciones, explicada por Planiol en la forma siguiente:

"Cuando dos personas se deben mutuamente objetos semejantes, no es necesario que cada una de ellas pague a la otra lo que le debe; es más sencillo considerarlas como liberadas ambas hasta de la concurrencia de la menor de las dos deudas, de manera que el excedente de la mayor quede sólo para ser objeto de una ejecución efectiva" (6 bis)

En segundo lugar decir que esta "compensación" debe ser justa y necesaria, nos parece un tanto subjetivo, pues en todo caso habría primero que determinar que es lo justo y que lo necesario.

"El salario es la remuneración correspondiente al hecho de poner el trabajador sus energías a disposición del empleador; si el patrón no utiliza dichas energías porque no puede o no quiere hacerlo, no por esto es exonerado de su obligación de abonar el salario." (7)

(6 bis) Marcel Planiol, según cita de Pedro Joaquin Coldwell La Prima de Antigüedad en la Nueva Ley Federal del Trabajo, Tesis para optar por el título de Licenciado en Derecho, U.I.A. México, 1973, pág 129.

(7) Mario L. Deveali, Lineamientos de Derecho del Trabajo. Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1953, pág 236.

Para entender mejor la definición de Deveali, -
debemos de señalar que él critica a los juristas que están más ata-
dos a las fórmulas tradicionales para los cuales, nos dice Deveali,
"El trabajo sería una mercadería un bien económico y el salario-
representaría el precio correspondiente a las cantidades de tal mer-
cadería que se entregan al comprador. No conciben pues que -
se deba de abonar el salario al trabajador que no trabaja, porque
está enfermo o porque la fábrica no tiene trabajo, o porque se --
trata de días declarados feriados durante los cuales el Estado impo-
ne el descanso, así como no admiten que el empleador, además -
de pagar el salario, - o sea, el precio de la mercadería que reci-
be- tenga que abonar el salario anual complementario y un suple-
mento destinado al pago de las indemnizaciones o jubilaciones pa-
ra el caso de muerte, invalidez o desocupación consiguiente al -
despido." (8)

La reflexión de Deveali en el sentido de que el pa-
trón no queda exonerado de su obligación de pagar el salario cuando

(8) Ibidem.

no utiliza las energías del trabajador, porque no puede o no quiere hacerlo, nos parece muy atinada, pues es evidente que en estos supuestos, no depende del trabajador la no prestación del servicio, y por lo tanto debe darse en estas hipótesis la protección al salario.

El salario tiene una función eminentemente social, - pues está destinado al sustento del trabajador y de su familia; es la remuneración de la prestación de servicios que nunca equivale a la compensación real que corresponde al trabajador, lo que origina la plusvalía. " (9)

El distinguido maestro Alberto Trueba Urbina, al darnos el concepto anterior se funda, "... en la lucha de los trabajadores para la reivindicación del derecho a obtener el pago

(9) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo. 1a. Edición, Editorial Porrúa, México 1970, pág. 291.

real que les pertenece por el trabajo realizado." (10)

Otro eminente tratadista mexicano, el Dr. 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 al trabajador y a su familia una existencia decorosa." (11)

Arria Salas define al salario como: "La obligación legal impuesta al patrono de remunerar la prestación de servicios al trabajador" (12)

Para Colotti y Feito el salario configura, "... la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamen

(10) Ibidem.

(11) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 1a. edición, Editorial Porrúa, México 1972, pág. 294.

(12) Arria Salas, según cita de G. Cabanellas op.cit. pág

te por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa, sea --
aquella total o parcialmente en metálico o en especie." (13)

Algunos autores como Pérez Botija y Lerdo de Tejada definen al salario atendiendo a su carácter de elemento del contrato. Para Lerdo de Tejada, "El salario es la retribución que el patrón debe pagar al trabajador, como cumplimiento del contrato de trabajo." (14)

"Jurídicamente, el salario, es también pieza básica del contrato; sin retribución no hay contrato; existiría prestación gratuita, pero no una estricta relación laboral." (15)

"El salario es la contraprestación de un contrato:" (16)

Los autores que definen al salario atendiendo a su carácter de elemento esencial del contrato, se basan en el sig

(13) Colotti y Feito, citado por Cabanellas, ob. cit., pág 324.

(14) Francisco Lerdo de Tejada, op. cit. pág 13.

(15) Eugenio Pérez Botija, Curso de Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos, S. A. Madrid 1950, pág 210.

(16) Id., pág 214.

nificado del contrato, por lo que mencionaremos algunas definiciones del mismo:

Para Cabanellas es, "Aquél que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa de disfrutar o servirse bajo su dirección o dependencia de la actividad profesional de otra." (17)

Paul Pic, en cambio entiende por contrato de -- trabajo, "...aquél por virtud del cual una persona se obliga a -- ejecutar temporalmente, por cuenta de otra, la que a su vez se obliga a pagarle durante el mismo tiempo, el salario convenido o fijado por la costumbre o el uso, los trabajos que entran en su profesión u oficio." (18)

De la Cueva no está de acuerdo con los anteriores, pues para él, el salario no es un elemento del contrato y --

(17) Guillermo Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral. Bibliográfica Omeba, Argentina, 1949, pág 41, según cita de -- Francisco Lerdo de Tejada, op. cit. pág 15.

(18) Paul Pic, Legislation Industrielle, Editorial Rousseau, Paris, 1930, según cita de Francisco Lerdo de Tejada, op. cit. -- pág 16.

manifiesta que: "...el origen de la relación de trabajo ha perdido el carácter contractual que tuvo en el pasado y si bien subsiste el acuerdo de voluntades, es en las relaciones obrero-patronales de menor categoría. La noción de contrato debe substituirse por la de enrolamiento o enganche, según la cual, el trabajador, aceptando las condiciones fijadas por el patrono, o discutiendo con él, o bien, finalmente con la concurrencia de la voluntad del sindicato titular del contrato colectivo del trabajo ingresa en la empresa para prestar sus servicios." (19)

Pérez Patón, también en desacuerdo con los dos primeros autores citados, nos señala que: "Sería siempre preferible hablar de relación individual de trabajo, pues este término puede usarse lo mismo cuando el origen de la relación es contractual, que en aquellos casos, los cuales constituyen mayoría en la gran industria, en que existe un simple enrolamiento o enganche. Y si no proponemos el cambio es por que la aceptación y divulgación del término contrato individual de trabajo, impide la intro-

(19) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, 6a. edición, Editorial Porrúa, Tomo I, México 1961, pág. 479.

ducción de uno nuevo. Pero debe entenderse que normalmente, -
salvo cuando se trate el problema de las formalidades y de algu-
na otra cuestión que en su oportunidad señalaremos lo empleamos
en su acepción de relación de trabajo." (20)

De acuerdo con las ideas de De la Cueva y Pérez Patón, nos dice Pla Rodríguez: "Salario es el conjunto de --
ventajas económicas normales y permanentes que obtiene el traba-
jador como consecuencia de la labor prestada en virtud de la re-
lación de trabajo convenida." (21)

Los maestros Pérez Paton y De la Cueva, prefie-
ren el concepto de relación de trabajo y no el de contrato de -
trabajo, porque, aquélla tiene un contenido más amplio, pues -
engloba la totalidad de los vínculos entre patrono y trabajador.

Lerdo de Tejada, por su parte considera que, --
"...si constituye un verdadero contrato el que liga al trabajador

(20) Pérez Patón Roberto, Principios de Derecho Social y de Le-
gislación del Trabajo, La Paz 1946, según cita de Lerdo de
Tejada, op. cit. pág 16.

(21) Pla Rodríguez, citado por Francisco Lerdo de Tejada, op. -
cit. pág 56.

con el patrono. En todo caso aun cuando se trate del enrolamiento o enganche, es necesaria la voluntad de las partes." (22)

Lerdo de Tejada, continua diciendo que: "...sin embargo como el contrato colectivo, sobre todo en materia laboral, lo celebran los titulares, es decir las personas que representan a la mayoría de los trabajadores, ellos expresan la voluntad de ésta, y por lo mismo, es prudente afirmar que también en este tipo de contratos es necesaria la concurrencia de voluntades entre patrono y titular del contrato colectivo, en representación este último de la voluntad de los trabajadores." (23)

Desde un punto de vista teórico es interesante el determinar si el salario se percibe en virtud del contrato o de la relación de trabajo.

Desde un punto de vista práctico, y adelantándonos un poco al análisis de nuestra Ley Federal del Trabajo, debemos decir, que ésta en su artículo 20 define tanto a la relación de

(22) Id. pág 18.

(23) Id. pág 19.

trabajo, como al contrato individual de trabajo, pero en realidad en el fondo de las definiciones que de ambos conceptos da, usa - las palabras en tal forma que uno resulta sinónimo del otro concepto.

"Artículo 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.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos." (24)

El punto que ahora estamos tocando, está implicado en uno más amplio que es el referente a la naturaleza jurídica de la relación entre trabajador y patrón, unos sostienen que es contractualista y otros relacionista, pero para no apartarnos -- más de nuestro tema, que es el concepto de salario, simplemente diremos, que no estamos de acuerdo con aquéllos que definen el salario atendiendo a su carácter de elemento esencial del contra-

(24) Ver artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, de 1970.

trabajo.

El objeto del contrato para los sostenedores de es-
postura es: "La retribución o contraprestación al esfuerzo, en-
estas palabras, la obligación de pagar el salario." (25)

Sabemos nosotros también que la falta de un ele-
mento esencial en un contrato ocasiona su inexistencia, sin em-
bargo, como nos señala el maestro Jesús Castorena: "En el con-
trato de trabajo la falta de salario no produce la inexistencia. -
Hay instituciones en la Ley que lo suplen." (26)

"Se pacte en contravención a los mandatos legales,
o no se pacte, la persona que recibe la prestación de servicios, -
está en el deber de remunerarlo. El salario entonces no es un -
elemento del contrato." (27)

El afirmar que el salario es la remuneración que -

(25) Francisco Lerdo de Tejada, op. cit. pág. 33.

(26) Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero. 5a. edición, -
Fuentes Impresores, S. A., México 1971, pág 122.

(27) Ibidem.

debe pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de -- trabajo, puede dar lugar a que se hiciera una interpretación en el sentido de que toda remuneración que no se diera al trabajador por virtud del contrato, esto es, que no estuviera pactada -- no formaba parte del salario.

Esta teoría contractualista, además ignora la institución jurídica llamada relación de trabajo.

Nosotros pensamos que el salario directa o indirectamente siempre proviene del trabajo, pues aun en los supuestos de vacaciones, licencias con goce de sueldo, etc., el trabajador percibe el salario en virtud de su trabajo, puesto que si -- no hubiera laborado con anterioridad a las vacaciones o al otorgamiento de la licencia con goce de sueldo no tendría derecho a estas prestaciones.

Pensamos que, en estricto sentido, salario es: --
**LA RETRIBUCION QUE OBLIGATORIAMENTE DEBE DE PAGAR
EL PATRON AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO.**

En sentido amplio, creemos que el salario es: EL -
CONJUNTO DE VENTAJAS ECONOMICAS QUE OBTIENE EL -
TRABAJADOR POR LA PRESTACION DEL SERVICIO.

Se hace la excepción de aquellas salvedades que -
la propia Ley consagra.

Hagamos un breve análisis de nuestra definición, -
en sentido estricto, decimos que el salario es:

A) Una retribución del latín retributio que signifi-
ca "...recompensa o pago de una cosa por otra y sinónimo de -
dietas, emolumentos, pago, remuneración." (28)

Alfredo J. Ruprecht, en su obra Contrato de Trabajo, nos dice que los caracteres de la retribución son: Proporcionalidad, continuidad e invariabilidad. Que la proporcionalidad consiste en que el patrono debe abonar el salario convenido o -
establecido por Ley o Convenio Colectivo, de acuerdo con el -
esfuerzo efectuado, la categoría del trabajo y su duración. La

(28) Diccionario Larousse Ilustrado, México 1967, pág 876.

continuidad es el principio por medio del cual el salario debe ser pagado se presten o no los servicios. No admite más derogación que la permitida por la Ley. La invariabilidad, es decir, que el salario debe ser entregado en el lugar, en la forma, en el tiempo y en la medida convenida o establecida: Por este principio no pueden alterarse en perjuicio del trabajador las condiciones de la retribución." (29)

B) Decimos que esta retribución debe ser pagada obligatoriamente, puesto que además de que la lógica y el sentido común, nos lo indican, la Ley lo señala como una obligación para el patrón.

C) Por último establecimos que esta retribución se le da al trabajador por su trabajo, y no "a cambio de su trabajo" para eliminar toda idea de comercio en la prestación del servicio.

Adelantándonos, también un poco al análisis del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, diremos que éste esta-

(29) Alfredo J. Ruprecht, según cita de Guillermo Hori Robaina, op. cit. pág 1.

blece:

"Artículo 84.- 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 le entregue al trabajador por su trabajo." (30)

El artículo 84, nos permite concluir que el salario, en nuestra Ley está constituido por el conjunto de ventajas económicas que obtiene el trabajador por su trabajo, excepción hecha de aquéllas que la Ley expresamente excluye.

B. CLASIFICACION DEL SALARIO.

El enfoque que se le puede dar al salario puede ser desde muchos y muy diversos puntos de vista, esto trae desde luego consigo, el que existan múltiples clasificaciones atendiendo a diversos criterios.

En este capítulo, haremos un análisis de algunos de los criterios clasificadores que nos parecen más relevantes para el estudio que nos ocupa.

(30) Ver artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

I. POR EL MEDIO EMPLEADO PARA EL PAGO.

Atendiendo a este criterio, se ha hablado de:

A. Salario en Moneda o Metálico

B. Salario en Especie.

C. Salario Mixto.

A. Salario en Moneda o Metálico.

El salario en metálico ha sido definido por el -
catedrático Manuel Alonso G. como: "...aquél formado o consti-
tuído por una suma dineraria, con independencia de su fijeza o -
variabilidad." (31)

B. Salario en Especie.

Se dice que es "...el que se paga con comida,
productos, habitación, servicios, etc." (32)

"La retribución en especie se caracteriza porque
la prestación en que consiste se hace efectiva-o, mejor, se con-

(31) Manuel Alonso García, Derecho del Trabajo. Tomo II (Con-
trato de Trabajo) Editor José M. Bosch, Barcelona, 1960, --
pág. 453.

(32) Agustín Reyes Ponce, Administración de Personal, Sueldos y
salarios, segunda parte, Editorial Limusa-Wiley, S.A. México
1973, pág 15.

sidera hecha efectiva mediante la entrega de materias y objetos, en cantidad determinada, y que no consisten en dinero, pudiendo consistir, igualmente en la concesión de beneficios o ventajas determinados. Su utilización actual, con carácter único, es prácticamente inexistente." (33)

Pérez Botija en relación con el salario en especie, - hace la siguiente reflexión: "Otra forma de salario en especie, a - nuestro modo de ver, es la entrega que de uniformes, blusas, calzado especial y, en general de "equipo de trabajo", que se suele hacer - por los empresarios así como el proporcionar a los trabajadores el disfrute gratuito o a precios reducidos de productos y servicios de la explotación donde están empleados." (34)

Para nuestra legislación, la reflexión de Pérez Botija no es válida, ya que es inadmisibile considerar como salario los útiles, instrumentos y materiales que se proporcionan a los trabajadores para la ejecución de su trabajo.

(33) Manuel Alonso García, op. cit. pág. 453.

(34) Eugenio Pérez Botija, Curso de Derecho del Trabajo, Editorial-Tecnos, S. A. Madrid 1950, pág. 221.

Nosotros debemos distinguir siempre los medios que se dan al trabajador para la realización de su trabajo, y que constituye su otorgamiento una obligación patronal tipificada en el artículo-132 fracción III, de la retribución que se le da al trabajador por su trabajo, siendo ésta última, si verdadero salario.

Este punto lo trataremos más ampliamente en el Capítulo III.

C. Salario Mixto.

"Es el que se paga, parte en moneda y parte en especie." (35) El concepto anterior es el admitido por la mayoría de los autores. El maestro Pérez Botija, señala que el salario en especie, es el que puede ser mixto, en el supuesto que se abone "...parte in natura y parte del mismo se satisfaga en metálico."

(36)

La apreciación del maestro Pérez Botija, nos parece equivocada, puesto que él dice que el salario en especie es

(35) Agustín Reyes Ponce, op. cit. pág. 15.

(36) Eugenio Pérez Botija, op. cit. pág. 221

el que puede ser mixto, si esta constituido parte "in natura" y parte en metálico, desde luego si está formado parte en bienes distintos de la moneda y parte en metálico, esa retribución ya no será en especie sino simplemente mixta.

Nosotros más que hablar de salario en efectivo y salario en especie, preferimos hablar de prestaciones en efectivo y prestaciones en especie, puesto que como ya nuestra Ley lo señala, el salario no solamente esta integrado por una suma en moneda del curso legal, como tampoco esta integrado exclusivamente por bienes distintos de ésta.

Consideramos que ambas, las prestaciones en efectivo y las prestaciones en especie que nuestra Ley consagra en el artículo. 84 constituyen partes de un todo que es el salario. Por lo que podemos concluir que no existe un salario en metálico o un salario en especie, si no que lo que existe en un salario integrado por una parte en efectivo y otra en especie.

II. POR SU CAPACIDAD SATISFACTORIA, el salario puede ser:

A. Salario Individual.

B. Salario Familiar.

A. Salario Individual.

"Es el que basta para satisfacer las necesidades del trabajador. (37)

B. Salario Familiar.

"...es aquél que requiere la sustentación de la familia del trabajador." (38)

"El punto de referencia estriba en considerar como familiar el salario suficiente para que el trabajador satisfaga no sólo sus necesidades personales, sino también las de la familia a su cargo." (39)

El maestro Reyes Ponce divide el salario familiar en absoluto y relativo, "...según que sea el que baste para la sustentación de una familia normal (suele hablarse de 5 o 6 personas: esposa y cuatro hijos) o el que es necesario para sustentar a

(37) Agustín Reyes Ponce, op. cit. pág 16.

(38) Ibidem.

(39) Manuel Alonso García, op. cit. pág 465.

familias concretas, que pueden ser más numerosas, v.g.: 6 o mas hijos." (40)

El maestro Hernaiz Marquez, en relación con el salario familiar establece que: "Ante el indudable contenido social del trabajo y respondiendo a la concepción de que el salario ha de satisfacer no sólo las necesidades puramente personales del trabajador, sino las de su familia, gana terreno en las modernas legislaciones el conceder al trabajador una mayor retribución a medida que aumentan sus necesidades familiares, aumento que lógicamente se determina en razón al número de componentes de su familia." (41)

La distinción entre salario individual y salario familiar, toca en el último de sus extremos al problema de la cuantía del salario, debiendo de ser mayor cuando se está frente a un salario familiar, pero esto rompería con el principio consagrado en el artículo 86 de nuestra Ley, en el sentido de que: "A -

(40) Agustín Reyes Ponce, op. cit. pág 16

(41) Miguel Hernaiz Marquez. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo I. 11a. edición. Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1972, pág 389.

trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponder salario igual."

Por otra parte en nuestra Constitución en el artículo 123- frac. VI ya se prevé el carácter siempre familiar - del salario al decir que: "Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos..."

De lo anterior podemos concluir que el salario en nuestra legislación tiene un carácter familiar, pero que no se le concede al trabajador una mayor retribución a medida que aumentan sus necesidades familiares pues esto rompería con el principio de "a igual trabajo, igual salario", y por otra parte, creemos nosotros, fomentaría una mayor explosión demográfica.

III. POR SU FORMA DE EVALUACION.

Por la forma de pago se ha hablado fundamentalmente de:

A. Salario por Unidad de Tiempo.

B. Salario por Unidad de Obra.

Algunos autores agregan:

C. Salario por Tarea.

En nuestra Ley además de los dos primeros, se con-
sagran también expresamente:

D. Salario a Precio Alzado.

E. Salario por Comisión.

A. Salario por Unidad de Tiempo.

El salario por unidad de tiempo, establece Reyes-
Ponce, "...es aquél que sólo toma en cuenta el tiempo que el-
(42)
trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón."

"Ordinariamente se toma como base una jornada -
(muy frecuentemente de 8 horas) aunque de hecho el trabajo se -
compute por día, por hora, por semana, por mes o por cualquier
otro sistema." (43)

(42) Agustín Reyes Ponce, op. cit. pág 17.

(43) Ibidem.

El salario por unidad de tiempo, también ha sido definido como: "...la retribución en que sólo se atiende a la duración del servicio, independientemente de la obra realizada."(44)

Pérez Botija, señala que: "...se le llama salario - por tiempo porque se toma como base o medida la duración del - trabajo." (45)

"La remuneración por tiempo es la que se computa por espacios de tiempos determinados, (hora, día, mes)" (46)

Guillermo Cabanellas dice: "...recibe el nombre de salario por tiempo el recibido por el obrero o empleado que - cede a su patrono sus energías laborales o conocimientos durante un período determinado con independencia de la cantidad de trabajo que ejecuta, es la forma más frecuente de la remuneración. ..."(47)

(44) Manuel Alonso García, op. cit., pág 455.

(45) Eugenio Pérez Botija, op. cit. pág 221

(46) Ernesto Krotoschin Manual de Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma, Buenos Aires 1972, pág 65.

(47) Guillermo Cabanellas, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, pág 595, según cita de Guadalupe Vázquez Rodríguez, Normas Protectoras y Privilegios del Salario, en - la Ley Federal del Trabajo Vigente. Tesis U.N.A.M. 1972. pág 18.

Por su parte De la Cueva atendiendo al artículo 58 de nuestra legislación, ha dispuesto que: "El salario por unidad de tiempo es aquél en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar su trabajo." (48)

Podemos decir que en términos generales los autores coinciden en el concepto de salario por unidad de tiempo, haciendo resaltar la disponibilidad (tiempo) en que esta el trabajador en posibilidad de recibir órdenes del patrón.

Dentro de las críticas a esta forma de retribución encontramos la que hace Maurice Dobb en su libro "Salarios"; "El medir el trabajo conforme a su duración puede no ser una medida exacta de la cantidad de trabajo desempeñado, en el sentido de la fuerza de trabajo o de la energía física que el obrero ha gastado; sobre todo porque la intensidad de dicho trabajo o sea la suma de esfuerzos hechos en un tiempo dado puede

(48) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 1a. edición, Editorial Porrúa, Tomo I, México 1972, pág. 301.

modificarse." (49)

Manuel Alonso G. hace la siguiente crítica respecto a este tipo de salario: ". . . es el que más se aleja de la concepción de la retribución como contraprestación del trabajo, ya que, cualquiera que sea el trabajo realizado en la unidad admitida la retribución es la misma. Y ello aún cuando se haya tenido en cuenta, a la hora de valorar la unidad de tiempo, la prestación media o meramente aproximada del trabajador." (50).

Por su parte Reyes Ponce señala: "Este sistema, pese a todas sus desventajas, es prácticamente el único posible en una gran mayoría de labores." (51)

Por nuestra parte consideramos que el llamado - salario por unidad de tiempo, viene a ser en realidad una prestación en efectivo del salario, prestación que se fija tomando en cuenta exclusivamente el tiempo que el trabajador está en posibi

(49) Maurice Dobb. Salarios. Editorial Fondo de Cultura Económica, México 1965, pág. 27.

(50) Manuel Alonso García, op. cit. pág. 455.

(51) Agustín Reyes Ponce, op. cit. pág. 17.

lidad de poner su fuerza de trabajo a disposición del patrón.

Podemos decir que la regla es tomar como base para el cómputo de la unidad de tiempo una jornada de trabajo, traduciéndose entonces la retribución por unidad de tiempo en el pago hecho en efectivo por cuota diaria.

B. Salario por unidad de obra.

"El salario por unidad de obra, también llamado por rendimiento es aquél en el que el trabajo se computa de acuerdo con el número de unidades producidas. Su forma más cruda, pero clara es el destajo. Dentro de él deben considerarse también los sistemas de salarios con incentivos directos.

Puede darse una combinación, como ocurre con muchos incentivos, v.g: garantizando un salario base hasta el rendimiento normal, y pagando incentivo o prima, cuando se supere aquél." (52)

M. Alonso define a esta clase de salario con -

(52) Ibidem.

las siguientes palabras: "El salario por unidad de obra, más comúnmente conocido por destajo o remuneración por rendimiento, es aquél en el cual se atiende a la obra producida, con independencia del tiempo empleado en su realización." (53)

Pérez Botija, nos dice que: "Forma típica de calcular las retribuciones en proporción directa con el rendimiento, es el salario a destajo o salario por unidad de obra.

Al igual que en el salario por jornal, el salario puede ser puro o con garantía. Si el destajo puro no proporciona al trabajador una remuneración decorosa, el empresario debe garantizarle un sueldo mínimo.

Otras dos formas de esta clase de remuneración -continúa Pérez Botija- son los sistemas de "destajo por unidad de obra" consistente en tomar en cuenta solamente la cantidad y la calidad de la obra realizada, pagándose por medidas o piezas, con independencia del tiempo invertido; el de "destajo por tarea",

(53) Manuel Alonso García, op. cit. pág 456.

que consiste en la obligación del obrero de realizar una determinada cantidad de trabajo u obra en un tiempo preestablecido, entendiéndose terminado el tiempo cuando dicho trabajo u obra hubiese sido realizada." (54)

En nuestro derecho, el salario por unidad de obra siempre se encuentra garantizado, como sabemos, por el salario mínimo.

De L'itala señala que el salario por unidad de obra, se presenta cuando: "...la remuneración se fija no en relación al tiempo sino en proporción a la cantidad de la producción obtenida" (55)

Krotoschin prefiere la denominación de remuneración por rendimiento y respecto de ésta, nos dice que sigue diversos sistemas: "La forma común es el destajo; se paga al trabajador por pieza o medida, conforme a ciertas reglas preestablecidas. Por lo general la remuneración del trabajo a destajo supera-

(54) Eugenio Pérez Botija, op. cit. pág. 221.

(55) Luigi de Litala, Contrato de Trabajo, Buenos Aires, Pag 130.

la remuneración por tiempo; se toma esta última como base, mejorándola en determinado porcentaje que compensa el mayor esfuerzo realizado y el aumento del producto que comúnmente se obtiene empleando la misma unidad de tiempo. Sin embargo la proporción entre el tiempo de trabajo y el rendimiento debe calcularse de tal manera que el trabajador pueda ganar la remuneración aumentada sin esfuerzos anormales o excesivos.

Otra forma de remuneración por rendimiento consiste en los distintos sistemas de primas. Estos sistemas se caracterizan por el hecho de que junto con la remuneración por tiempo se paga un importe adicional que depende del rendimiento del trabajador (en cantidad o calidad) se diferencian del trabajo a destajo, en cuanto el aumento no se calcula conforme a unidades de producción, sino de modo global, como premio e incentivo para una mayor dedicación." (56)

De la lectura de la doctrina, podemos percatarnos que para algunos autores la retribución por unidad de obra es si-

(56) Ernesto Krotoschin, op. cit. pág 65.

nónimo de salario a destajo, para otros viene a ser el salario a destajo, una forma o clase del anterior, los que hacen esta división no dejan claramente especificado en que consiste uno y en que el otro. Otra subdivisión que algunos autores hacen del salario por unidad de obra es la llamada sistema de primas, o como la denomina Reyes Ponce, sistema de salarios por incentivos directos. Pérez Botija señala también como tipo de este salario, el "destajo por tarea", esta forma de retribución ha sido clasificada en forma independiente por algunos autores, con la simple denominación de "salario por tarea".

Dentro de las críticas que se le han hecho a -- esta forma de retribución, encontramos a Dobb quien dice: "Tampoco el cobrar por piezas proporciona siempre la medida adecuada desde el momento en que la parte de la producción de que un trabajador es responsable no depende solamente de los esfuerzos del mismo." (57)

De la Cueva, atendiendo a nuestra legislación

(57) Maurice Dobb, op. cit. pág 27.

positiva estima que: "El salario por unidad de obra es aquél en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo, que preste el trabajador." (58)

Respecto al salario por unidad de obra, de nuevo pensamos que es una prestación en efectivo integrante del salario prestación que se computa de acuerdo con el número de unidades producidas y que de acuerdo a nuestra Ley para un trabajo normal en una jornada de ocho horas, debe dar por resultado el monto del salario mínimo por lo menos.

Esta forma de remuneración puede constituir la prestación correspondiente al pago hecho en efectivo por cuota diaria. Por lo que toca al sistema de primas, o como lo llama Reyes Ponce sistema de salarios por incentivos directos, que no está expresamente clasificado en la Ley, o sea el otorgar una cantidad adicional a la cuota diaria fija del trabajador, como remuneración a su esfuerzo especial, retribución que guarda una proporción con la producción que excede a la que se calcula como

(58) Mario de la Cueva, op. cit. pág. 301

normal en una jornada de trabajo, creemos nosotros que esta retribución queda dentro de la cuota diaria, que en este caso sería - variable, y que continuaría como parte integrante del salario.

C. Salario por Tarea.

El maestro Hernaiz Marques señala que "Un sistema intermedio -entre los dos señalados con anterioridad- consiste en fijar una tarea al trabajador por jornada, el cual, una vez terminada ésta, puede abandonar su labor, acortando así la duración de su ocupación, o puede continuar su trabajo percibiendo - una prima complementaria." (59)

"En la retribución por tarea se trata de combinar los dos factores anteriores-tiempo y rendimiento-a fin de obviar los inconvenientes que el empleo unitario de cualquiera de ellos, por si sólo produciría." (60)

En la legislación mexicana, no se señala en forma expresa esta forma de retribución, pero tampoco se excluye -

(59) Miguel Hernaiz Marquez, op. cit. pág. 34.

(60) Manuel Alonso García, op. cit. pág. 456.

la posibilidad de su existencia, (artículo 83). "En la legislación-española se establece que esta retribución consiste en la obligación del obrero de realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o otro período de tiempo al efecto establecido, entendiéndose cumplida dicha jornada o período de tiempo en cuanto se haya ultimado el trabajo fijado en la tarea." (61)

En el supuesto de darse esta forma de retribución, la misma constituiría una prestación en efectivo o metálico integrante del salario.

D. Salario a Precio Alzado.

Emparentado con los anteriores encontramos el salario a precio alzado, que ha sido definido por De la Cueva como: "...áquél en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrono de propone ejecutar." (62)

"Este tipo de retribución presenta caracteres de los salarios por unidad de tiempo y de obra: del primero, porque la-

(61) Ibidem.

(62) Mario de la Cueva, op. cit. pág 302

prestación de trabajo se cumple en diversas jornadas de ocho horas, de tal suerte que al concluir la obra, el salario debe equivaler a un número determinado de jornadas y dar a cada una de ellas, una cantidad equivalente al salario mínimo, por lo menos; y del segundo, porque existe una fijación del salario en función de una unidad por realizar." (63)

El salario a precio alzado, se encuentra expresamente reconocido en nuestra Ley (artículo 83). Como hemos venido sosteniendo, para nosotros el salario a precio alzado viene a constituir una prestación en efectivo del salario, misma que sería la prestación fundamental del salario, en este supuesto.

E. Salario por Comisión.

Esta forma de retribución está específicamente señalada en la Ley, y ha sido definida por el maestro De la Cueva como "...aquél en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados -

(63) Id., pág. 303.

por el trabajador." (64)

Krotoschin nos dice que: "En algunas profesiones (viajantes, vendedores, etc.,) es usual el pago en forma de comisión. El empleado a comisión recibe determinado porcentaje sobre el valor de la venta que realiza, o en cuya realización interviene. La comisión puede agregarse a una remuneración fija por tiempo o bien constituir la única retribución que el empleador recibe (65)

El llamado salario a comisión que es en realidad una prestación en metálico integrante del salario, normalmente, tiene el carácter variable, y puede constituir la prestación fundamental o sea la de cuota diaria, cuando ésta se establezca exclusivamente en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.

IV. POR SUS LIMITES EL SALARIO SE DIVIDE EN:

A. Salario Mínimo

(64) Id., pág. 302.

(65) Krotoschin Ernesto, op. cit. pág 65.

B. Salario Máximo.

El principio de libertad absoluta en el pago de los salarios ha quedado ya totalmente superado; ahora son otros los sistemas empleados para la fijación de los límites del mismo, así tenemos:

A. Salario Mínimo

"Es el que consiste en fijar como límite de retribución lo que se considera esencial para el trabajador, sin que por bajo de la cuantía señalada, pueda establecerse índice alguno." (66)

Reyes Ponce establece que "...es el más pequeño - que permite substancialmente satisfacer las necesidades del trabajador, o de su familia." (67)

"El salario mínimo se subdivide en legal y contractual, según que se fije por un procedimiento que la Ley señala, (en nuestro caso Comisiones del Salario Mínimo), o bien por una contratación libre en determinada rama o empresa, v.g.: el mínimo textil, o el mínimo en la empresa." (68)

(66) Manual Alonso García, op. cit. pág. 463.

(67) Agustín Reyes Ponce, op. cit. pág. 16.

(68) Ibidem.

El salario mínimo legal se subdivide a su vez en General y Profesional. "El primer es el que se paga obligatoriamente en toda clase de labores." (69)

Dentro del primero debemos de señalar que el mismo se divide en salario mínimo para los trabajadores de ciudad y salario mínimo para los trabajadores de campo, éstos últimos de acuerdo con el artículo 93, disfrutarán de un salario mínimo "adecuado a sus necesidades".

El segundo es el que debe cubrirse como mínimo a determinadas actividades por considerarse que su calificación exige para ellas una remuneración mayor.

El ilustre catedrático Manuel Alonso García nos dice que la noción de salario mínimo ha de ser relativa, dados por una parte el principio cuantitativo que le sirve de base de referencia, y por otra los diversos y complejos factores que en su fijación ha de apoyarse, continua diciendo que: "...sólo cuando se le identifica con el salario legal puede ser definido aquél considerándolo como la

(69) Ibidem.

cantidad que en concepto de retribución del servicio que se presta, -
ha de satisfacer el empresario, en las condiciones establecidas por im-
perativo de la ley." (70)

Nosotros pensamos que el salario mínimo es una pres-
tación en efectivo integrante del salario, prestación que según nuestra
Ley (artículo 90) es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el
trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. No -
debemos confundirnos por la denominación de salario mínimo, pues de-
bemos recordar que las denominaciones no hacen variar la naturaleza
jurídica de las instituciones.

B. Salario Máximo.

"Es el más alto que permite a la empresa una produc-
ción costeable." (71)

Alonso García nos dice que la retribución máxima -
"...consiste en fijar límite, que no se puede sobrepasar en la cuantía
determinada, generalmente, por la productividad del trabajo, la poten-

(70) Manuel Reyes Ponce, op. cit. pág. 463.

(71) Agustín Reyes Ponce, op. cit. pág. 16.

cialidad de la empresa y el rendimiento." (71 Bis)

Esta posibilidad no es contemplada por nuestra legislación.

V. POR SU CARACTER:

A. Salario Fijo.

B. Salario Variable.

A. Salario Fijo

Hernainz Marques nos dice que: "...clásicamente era el usualmente empleado por la destacada estabilidad de precios y valor de la moneda. Las lentas variaciones de estos factores permitían remediar los problemas que se pudiesen presentar, con revisiones más o menos periódicas de salarios." (72)

Por su parte Manuel Alonso G. especifica: "Por retribución fija entendemos aquella en la cual el módulo de remuneración no varía, de manera que el trabajador sabe lo que percibirá como contraprestación de sus servicios. Es fija la retribución por unidad

(71 Bis) Manuel Alonso García. op. cit. 361

(72) Miguel Hernainz Marquez. op. cit. pág. 391

de tiempo, ya que la cantidad establecida está determinada únicamente en función de un factor-el tiempo- siendo invariable el otro- la cantidad con que se retribuye la unidad temporal.

Es fija, asimismo, la retribución que se establece con carácter global, por servicio total, con independencia del tiempo.

Se puede hablar de retribuciones fijas en los casos de remuneración por rendimiento, siempre que la unidad de obra se halle retribuida con cantidad invariable.

La retribución fija, se caracteriza, pues, por la invariabilidad de la unidad módulo de retribución, sin que obste a tal calificación el hecho de que el otro factor en función del cual la retribución se establece, sufra variación." (73)

B. Salario Variable.

"En los últimos tiempos, circunstancias meramente nacionales unas, y de índole internacional otras, ocasionan rápidos desniveles entre precios y salarios. Como remedio a las situaciones que ello puede originar se han ensayado sistemas de los llamados sala

(73) Manuel Alonso García, op. cit. pág. 461.

rios móviles, alterándolos de un modo automático en proporción al - costo de la vida, o ya concretamente en función al precio de determi- nados artículos que se reputan de interés básico. Aunque teóricamen- te puede ser un buen sistema, sobre todo de gran flexibilidad, precisa reconocer lo difícil que es llevarlo a la práctica, dada la enorme - complejidad de estos problemas económicos-sociales y las repercusio- nes de toda índole que llevan aparejados." (74)

Manuel Alonso señala que la retribución variable, - "...supone la variabilidad del mismo módulo de retribución de la - unidad remuneratoria, sometido a determinados factores cuya fluctua- ción impone la periódica variación de aquél.

El Índice del primero queda así condicionado a las - variaciones o cambios de los segundos. La transformación es autóma- tica. Con lo cual, la retribución variable se caracteriza por contar con tres, en lugar de con dos factores: la unidad de remuneración- - tiempo, obra, etc-, el módulo o la cantidad con que ésta es remune- rada, y los factores a cuya variación queda sometido el módulo en -

(74) Miguel Hernainz Marquez. op. cit. pág. 391.

cuestión. Son dos, pues, siempre, al menos los factores variables, - ya que el cambio del último de los citados arrastra el cambio automático del anterior." (75)

Dentro del salario, pueden existir prestaciones fijas y prestaciones variables, así como también pudiera suceder que el salario, como una unidad sea fijo o variable.

VI. POR SU CAPACIDAD ADQUISITIVA.

A. Salario Nominal.

B. Salario Real.

A. Salario Nominal.

"Es la cantidad de unidades monetarias que se entregan al trabajador a cambio de su trabajo." (76)

"Normalmente la retribución es siempre nominal en cuanto se fija en una cantidad determinada que, si responde a las exigencias de la realidad en cuanto a suficiencia se refiere, se convierte además en remuneración real. Salario nominal y salario real pueden

(75) Manuel Alonso García, op. cit. pág. 461.

(76) Agustín Reyes Ponce, op. cit. pág. 16.

pues coincidir desde sus orígenes y mantener esa correspondencia, con apenas perceptible variación entre los mismos." (77)

B. Salario Real.

Para el maestro Reyes Ponce, el salario real, "...es la cantidad de bienes y servicios que el trabajador puede adquirir con el salario total que recibe. Así puede ocurrir que el cambio en la capacidad adquisitiva del dinero, haga que un salario nominal aumente, y el salario real permanezca idéntico o aun se reduzca." (78)

"Algunos autores consideran que el salario real se refiere tan sólo a los bienes y servicios adquiridos con el salario en moneda, y no toman en cuenta en él las prestaciones; considerando éstas, le llaman más bien "costo de mano de obra."(O.I.T.) (79)

Respecto del llamado salario nominal, pensamos que sería más conveniente la denominación de parte nominal del salario, y respecto del salario real, creemos que debe abarcar todo lo que el trabajador recibe por su trabajo, y no nada más los bienes y servicios

(77) Manuel Alonso García, op. cit. pág. 463.

(78) Agustín Reyes Ponce, op. cit. pág. 16.

(79) Ibidem.

adquiridos con la parte del salario en metálico, puesto que si estamos defendiendo la concepción del salario como integrado por una parte - en efectivo y otra en especie, debemos ser congruentes con nuestra postura.

En este inciso, hemos hecho un breve estudio de algunos de los criterios clasificadores del salario, pero partiendo de la concepción del salario como una remuneración que obligatoriamente debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo, remuneración que se encuentra integrada tanto por las prestaciones en efectivo, como - en especie.

C A P I T U L O II

RESEÑA DE LA LEGISLACION MEXICANA

EN MATERIA DE SALARIOS

- A. LEYES DE INDIAS.
- B. CODIGOS CIVILES DE 1870, 1884 y 1928.
- C. LEYES ESTATALES EN MATERIA DE TRABAJO, ANTERIORES A LA CONSTITUCION DE 1917.
- D. LA CONSTITUCION DE 1917, Y SUS REFORMAS.
- E. LEYES ESTATALES EN MATERIA DE TRABAJO, POSTERIORES A LA CONSTITUCION DE 1917.
- F. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
- G. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
- H. DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LOS ARTICULOS 90, 97, 103, 110, 132 Y ADICION DEL ARTICULO 103 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CAPITULO II

BREVE RESEÑA DE LA LEGISLACION MEXICANA

EN MATERIA DE SALARIOS

Creemos que para entender mejor nuestra actual - legislación en materia de salarios, debemos hacer un breve análisis de su evolución, para tratar de encontrar los hechos y las - - ideas que la provocaron y le dieron realidad.

No pretendemos en nuestro estudio agotar el tema que es por de más amplio e interesante, tan sólo deseamos dar una visión que nos conduzca a una mejor comprensión del mismo.

A. LEYES DE INDIAS.

"Estas leyes datan del año de 1563, iniciando su recopilación el Virrey de la Nueva España, Don Luis de Velasco, hasta reunirse nueve libros mismos que se mandó guardar, cumplir, y ejecutar en 1680 por Real Cédula de Carlos II." (80)

(80) Leonardo Graham Fernández, Los Sindicatos en México. 1a. - edición, Editorial "Atlamiliztli", A.C., México 1960, pág. 29.

Las normas que constituyen las Leyes de Indias, fundamentalmente buscaban la protección de los aborígenes en sus relaciones de trabajo, para impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los conquistadores.

Eminentes tratadistas mexicanos nos señalan la importancia de las mismas. Para el Dr. Trueba Urbina: "El derecho social arranca de las disposiciones o reglas compiladas en las famosas Leyes de Indias, para proteger a los aborígenes; normas de buen trato y estatutos tuitivos del trabajo humano." (81)

El maestro De la Cueva, nos dice: "La parte más importante de la legislación de la época colonial se encuentra en las Leyes de Indias, que tanto hicieron por elevar el nivel de los indios. . ." (82)

"En las Leyes de Indias, España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos." (83)

(81) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo. 1a. edición., Editorial Porrúa, México 1970, pág. 139.

(82) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo. 6a. edición, Editorial Porrúa, Tomo I, México 1961, pág. 93.

(83) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 1a. edición. Editorial Porrúa, México 1972, pág. 38.

A pesar de que estas Leyes de Indias, probablemente por lo adelantado de las mismas, no tuvieron una aplicación práctica, creemos que han ejercido una gran influencia en la legislación mexicana del trabajo, puesto que si comparamos nuestra legislación con las normas consagradas en estas Leyes, podemos constatar que muchas de las disposiciones de ambas guardan una gran semejanza.

Estas Leyes contienen muchas reglas sobre jornada de trabajo, salario mínimo, pago del salario en efectivo, etc.

Concretamente se puede decir que: "Algunas leyes regularon el salario, instituyendo la prohibición de hacer descuentos para que los indígenas obtuvieran íntegro el salario, otras se ocuparon de establecer la obligación de pagar el salario en dinero. . ." (84)

La Ley Séptima, Título Trece, Libro Sexto, respecto al pago en efectivo expresó: "a los indios que trabajaren en

(84) Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero. 5a. edición, - Fuentes Impresores, S.A., México 1971, pág. 39.

la labor y ministerio de vinos y en otro cualquiera, no se les pague el jornal en vino, chicha, miel ni yerba del Paraguaya y todo lo que de estos géneros se les pagare, sea perdido, y el indio no lo reciba en cuenta, y si algún español lo pretendiere dar por paga, incurra en pena de veinte pesos cada vez porque nuestra voluntad es, que la satisfacción sea en dinero." (85)

El Lic. Castorena, nos dice que estas Leyes, también: "...señalaron término para hacer el pago, que fue de ocho días; se previno el pago personal del salario o sea en "propia mano" del trabajador; se establecieron en algunas de las leyes y para determinadas actividades, diversos montos del salario, que pueden considerarse como verdaderos casos de salario mínimo."(86)

En cuanto a la fijación del monto del salario tenemos las siguientes disposiciones: "El jornal que se ha de pagar a cada indio de repartimiento en las cuatro ciudades de Santiago, La Concepción, San Bartolomeo de Gamboa, y la Serena, sea - -

(85) Leyes de Indias. Ley VII, Título XIII, Libro VI, según cita de Leonardo Graham, ob. cit. pág. 30.

(86) Jesús Castorena, ob. cit. pág. 39.

real y medio cada día por el tiempo que durare la mita, demás - de la comida y a los indios de repartimiento y vecindades de las tres ciudades de la otra parte de la cordillera, a real y cuartillo, y más la comida; y a los de la Ciudad de Castro, Chileo y sus - términos, a real y cuartillo, sin darles la comida atento a que se haya muy poca entre los vecinos, y los indios la llevan. . ." (87)

Ley XVIII, Título XV, Libro VI. "A los indios de estas provincias que sirven de mita personal, señalamos el jornal real y medio cada día en moneda de la tierra, y a los que por - meses sirvieren en estancias, cuatro pesos y medio en la mina; y a los que subieren y bajaren por el río de la Plata bogando en - balsas, se les han de dar desde la ciudad de la Asunción a las Corrientes, cuatro pesos en cuatro varas de sayal o lienzo, desde las Corrientes a Santa Fe, seis y otro tanto desde la Asunción a Guaira, y así se mande y ejecute. . ." (88) Ley XII, Título XVII,

(87) Leyes de Indias. Ley XVIII, Título XV, Libro VI, según cita de Jesús Castorena, Tratado de Derecho Obrero. 1a. edición, Editorial Jaris, México 1942, pág. 98.

(88) Leyes de Indias. Ley XII, Título XVII, Libro VI, citado por Castorena, ibidem.

Libro VI. "Los domésticos tenían asignado igualmente, un salario anual de veintidos petacones los mayores de 18; dieciseis las indias de esa edad; hombres y mujeres mayores de doce y menores de 18 años, doce pesos." (89) Ley LVII, Título XVI, Libro VI.

Para acentuar la protección, se declaró la irrenunciabilidad de las normas protectoras del salario.

"Mandamos que con los indios, chasquis y correos no se hagan transacciones, bajas, esperas, o quitas de lo que se les debiere, aunque sea de consentimiento de los mismos indios interesados, con decreto judicial, ni en otra forma. . ." (90) - -
". . .el fiscal de la real audiencia, cada 4 meses, hará cuenta con el correo Mayor de lo que importan los jornales durante ese período, y si luego "in continenti" no se les pagare pidan ejecución contra él en la audiencia, o tribunal de justicia por la cantidad que montare, y la audiencia, o justicia la mande hacer sin estrépito, y figura de juicio ejecutivo, dándose luego mandamien-

(89) Leyes de Indias. Ley LVII, Título XVI, Libro VI, citado por Castorena, ibidem.

(90) Leyes de Indias. Ley XVII, Título XVI, Libro III, citado por Castorena, ibidem.

to de pago, y apremio contra el correo mayor, sin obligar a la parte que pidiere la ejecución en nombre de los indios a que dé la fianza de la Ley de Toledo" (91) Ley XVII, Título XVI, Libro III.

Roberto de la Cerda Silva, nos dice que lo más importante de la legislación de la época colonial en materia de jornal, fue dictado por Carlos V, el 23 de febrero de 1549 (Tomo II, Libro VII, Título XIII) y dice: "El jornal que deban ganar los indios sea en su voluntad y no se les ponga tasa y si en algunas partes pidieran tan excesivos precios que se excedan en la justa y razonable estimación, y por esta causa pudieren cerrar las minas, granjerías del campo y otras públicas y particulares permitidas por su propio bien, y ejercicio, provean los Virreyes audiencias y gobernadores, conforme a los tiempos horas excesivas y trabajo. . . que indios, mineros y granjeros y hacienda no reciban agravio, habiéndose informado de personas noticiosas; y en este precio se les pague en mano propia cada día o semana a volun--

(91) Leyes de Indias. Ley XVII, Título XVI, Libro III, citado por Castorena, id., pág. 99.

tad de los indios." (92)

En las Leyes de Indias se consagró un noble intento de protección humana que desafortunadamente no llegó a la vida del hombre de América.

"Durante el México Independiente y hasta 1870, que aparece el primer Código Civil, siguieron en uso teórico y - muy restringida aplicación las Leyes de Indias." (93)

B. CODIGOS CIVILES DE 1870, 1884, Y 1928.

El Código Civil de 1870, bajo el título de "contrato de obra" determinó las condiciones de seis diversos contratos, siendo éstos: el servicio doméstico; el servicio por jornal; el contrato de obras a destajo o precio alzado: contrato de los porteadores y alquiladores; contrato de aprendizaje y contrato de hospedaje.

(92) Roberto de la Cerda Silva. El Movimiento Obrero en México Instituto de Investigaciones Sociales, 1a. edición, U.N.A.M. México 1961, pág. 38.

(93) Raquel Moch Ramond, Sobre el Salario. Tesis para obtener el título de Licenciado en Derecho, U.N.A.M., México 1957, - pág. 31.

"El contrato de trabajo quedó comprendido dentro de esa reglamentación y reservó el legislador algunas medidas protectoras para los trabajadores en materia de salarios." (94)

Los autores del Código Civil de 1870, se apartaron de su modelo, la legislación francesa, y consideraron como un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales puesto que se dieron cuenta que el hombre no puede ser comparado con seres irracionales, y menos aún con las cosas inanimadas.

En la Exposición de Motivos de este código, se dijo refiriéndose al servicio doméstico: "Este contrato, que forma el capítulo tercero del título de arrendamiento en el código francés se llama, comúnmente, alquiler o locación de obras, Pero sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales."

(94) Jesús Castorena, Tratado de Derecho Obrero. 1a. edición. Editorial Jaris, México 1942, pág. 117.

Más semejanza tiene con el mandato, porque en ambos contratos - el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos que no - quiere o no puede ejecutar por si mismo; porque en ambos contra- tos el mandatario, proporcionalmente, adquiere obligaciones y por- que en ambos se busca la aptitud. Esta será más intelectual en - uno y más material en otro; pero en ambos supone una cualidad - moral; porque nadie puede prestar un servicio, sea el que fuere, - sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio alguna de las - facultades peculiares del hombre. Por estas razones, la comisión - no sólo separó el contrato de obras del de arrendamiento, sino que considerándolo como cualquier otro pacto, lo colocó después del - mandato, por los muchos puntos de semejanza que con él tiene." ⁽⁹⁵⁾

El maestro Castorena, en forma categórica, nos di- ce que: ". . .ninguna influencia tuvo este cuerpo de leyes en - las condiciones del trabajador, primero porque se ignoraban sus - disposiciones; segundo porque eran escasos los beneficios que repor- taba, y tercero porque el ejercicio de toda acción judicial reque-

(95) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, 6a. edi- ción, Editorial Porrúa, Tomo I. México 1961, pág. 94.

rta elementos de los que carecía el trabajador." (96)

El segundo Código Civil Mexicano, fué el de - -
1884, el cual en el Título Decimotercero del Capítulo I, bajo el
rubro de Contratos de Obras, estableció las mismas seis especies -
de contratos de prestación de servicios que el Código de 1870.

"En los contratos de servicio doméstico y de servi-
ció por jornal el salario es un elemento necesario, ya que en nin-
gún caso la prestación del servicio puede ser gratuita, sino obli-
gadamente retribuida." (97)

"Art. 2434, se llama servicio doméstico el que -
se presta temporalmente a cualquier individuo por otro que vive -
con él y mediante cierta retribución."

"Art. 2458. Servicio por jornal es el que presta
cualquier individuo a otro, día por día, mediante cierta retribu-
ción diaria que se llama jornal.

En el Código de 1884, se consagró como medida
protectora del salario, la inembargabilidad del mismo:

(96) Jesús Castorena, ob. cit. pág. 118.

(97) Raquel Moch Ramond, Sobre el Salario. Tesis para obtener el
título de licenciado en Derecho U.N.A.M., México 1957, -
pág. 32.

"En los casos en que la ejecución deba trabarse en sueldos o salarios de empleados y sirvientes particulares, sólo se embargará la quinta parte del total si no llegaren a ochocientos pesos en cada año; la cuarta desde ochocientos a dos mil y la tercera de dos mil en adelante. Las disposiciones de este artículo no son renunciables."

El maestro de la Cueva, nos dice que: "...nuestra legislación superó a la francesa, al permanecer más fiel al principio de igualdad y suprimir las presunciones consignadas en beneficio del patrono.(98) "La supresión de estas presunciones motivó, a su vez, que se dictaran algunas medidas sobre el salario; se ordenó que a falta de pacto expreso se estuviera a la costumbre y a los usos del lugar, tomando en consideración todo aquello que fuera compatible con la salud, estado, fuerza, aptitud y condición del trabajador, "...el sirviente estará obligado a todo aquello que sea compatible con su salud, estado, fuerza, aptitud y condición." (art.2240).

"Finalmente, se fijaron los derechos y obligaciones de las partes. Mas no se crea que con esto mejoró la situación del trabajador mexicano, en el contrato de obra a precio

(98) Mario de la Cueva, ob. cit., pág. 94.

alzado, por ejemplo se incluyeron los servicios del ingeniero constructor de una casa y del carpintero o zapatero, y es claro que mientras el primero estaba en aptitud de acudir a los tribunales, los segundos no tenían manera de pagar abogados, designar peritos que fijaran el monto de sus salarios, etc. La justicia a pesar de la mayor liberalidad de nuestras leyes, continuó cerrando sus puertas a los obreros." (99)

El tercer código, que es el vigente, Código Civil para el Distrito y Territorios Federales de 1928, regula también el contrato de prestación de servicios profesionales, que según el Lic. De Pina es "...un contrato distinto, por muchas circunstancias, del contrato de trabajo, regulado por la Ley Federal respectiva." (100)

"Este contrato puede ser definido diciendo que es aquél mediante el cual un profesionista presta sus servicios a quienes los solicitan mediante una remuneración." (101)

(99) Ibidem.

(100) Rafael de Pina, Derecho Civil Mexicano. Editorial Porrúa, México 1968, pág. 164.

(101) Ibidem.

Las disposiciones referentes a este contrato sólo son aplicables en los casos en que el que presta los servicios no esté sindicalizado.

El código citado autoriza a quien presta y a quien recibe el servicio para fijar de común acuerdo la retribución, disponiendo que a falta de convenio se fijará atendiendo juntamente a la costumbre del lugar, a la importancia de los trabajos, a la del asunto en que se realizan a las facultades pecuniarias del que recibe el servicio y a la reputación profesional del que lo ejecuta. Algunas otras disposiciones acerca de la retribución son: "Si los servicios prestados estuvieren regulados por arancel, éste servirá de norma para fijar el importe de los honorarios reclamados.

Los que sin tener título correspondiente ejerzan profesiones para cuyo ejercicio la ley lo exija, además de incurrir en las penas respectivas no tendrán derecho de cobrar retribución por los servicios profesionales que hayan prestado.

En la prestación de servicios profesionales pue--

den incluirse las expensas que hayan de hacerse en el negocio en que aquellos se presten.

Cuando varias personas encomienden un negocio todas ellas serán solidariamente responsables de los honorarios del profesor y de los anticipos que hubieren hecho. Los profesores tienen derecho de exigir sus honorarios cualquiera que sea el éxito del negocio o trabajo que se les encomienda, salvo convenio en contrario." (102)

Los honorarios consisten por regla general, exclusivamente en dinero.

Dentro del contrato de prestación de servicios, nuestro código civil también regula el contrato de obras a precio alzado, el de los porteadores y alquiladores, así como también el de hospedaje.

El contrato de obras a precio alzado, ha sido definido por Castán como "...aquél por el que una persona (llama-

(102) Ibidem., pág. 168.

da empresario o contratista) se obliga a ejecutar una obra en beneficio de otra (capitalista o propietario) que se obliga a pagar - por ella un precio cierto." (103)

Entre los derechos del empresario figuran, el de recibir el precio de la obra, el de retenerla, cuando sea mueble, mientras no se le pague, y el exigir que el dueño que la reciba y pague, en la proporción entregada, cuando la obligación que se haya contraído consista en hacerla por piezas o por medida. Una vez pagado y recibido el precio, no hay lugar a reclamación sobre él a menos que al pagar o recibir las partes se hayan reservado expresamente el derecho de reclamar.

El maestro De la Cueva, nos dice: "Esta modalidad (salario a precio alzado) del salario aproxima la relación de trabajo al contrato de obra a precio alzado, el cual, esta regido por el derecho civil, pero la diferencia consiste en que independientemente de la relación de subordinación, en el contrato de -

(103) Castán, Derecho Civil Español, Común y Foral, tomo III, - 6a. edición Editorial Reus, Madrid, 1944, según cita de Rafael de Pina, ob. cit., pág. 168.

derecho civil, el constructor de la obra pone su actividad y los materiales, en tanto en la relación de trabajo, el obrero pone únicamente su actividad." (104)

Respecto del contrato de transportes, el artículo 2646 señala: "El contrato por el cual alguno se obliga a transportar, bajo su inmediata dirección o la de sus dependientes por tierra, por agua o por el aire a personas, animales, mercaderías o cualquiera otros objetos, si no constituye un contrato mercantil, se regirá por las siguientes reglas."

El Código de 1928, anterior a la Ley Federal del Trabajo de 1931 establecía que el servicio doméstico, el servicio por jornal, el servicio a precio alzado en el que el operario solo pone su trabajo y el contrato de aprendizaje, se regirían por las disposiciones relativas del Código de 1884 en lo que no contradigieran a las bases del 123, 4 y 5 constitucionales, hasta en tanto el Congreso de la Unión emitiera la Ley Reglamentaria del 123.

(104) Mario de la Cueva, ob. cit., pág. 645.

C. LEYES ESTATALES EN MATERIA DE TRABAJO, ANTERIORES A LA CONSTITUCION DE 1917.

Con anterioridad a la aparición de la Constitución de 1917, la preocupación legislativa en materia de trabajo, en nuestro país, ya se había hecho patente.

"Las primeras leyes del trabajo mexicanas son - las de Riesgos Profesionales, de José Vicente Villada, del año - de 1904, del Estado de México y la de 1906 de Bernardo Reyes, de Nuevo León.

La primera estableció: 1) La presunción en favor del trabajador de que todo accidente debía presumirse de trabajo entre tanto no se probara que había tenido otro origen; sentó pues las bases de la teoría del riesgo profesional. 2) Las indemnizaciones consistían en dar media paga durante tres meses. 3) En caso de fallecimiento el patrón debía cubrir el importe de quince días de salario y los gastos del sepelio. 4) La Ley se aplicaba tanto a los accidentes de trabajo como a las enfermedades profesionales. 5) Se adoptó el principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

La ley de Bernardo Reyes sólo contempló los accidentes del trabajo; adoptó la presunción de que los accidentes que sufren los trabajadores son de trabajo; libraba al patrón en los casos de fuerza mayor, negligencia inexcusable y culpa grave de la víctima. Durante la incapacidad temporal debía pagarse el 50% del salario; si la incapacidad era parcial permanente el pago del 20 al 40% del salario durante un año y si la incapacidad era total se imponía la obligación de pagar salario durante dos años. En caso de muerte la indemnización consistía en el pago del salario durante diez meses o dos años, según las cargas de la familia del trabajador." (105)

Estas disposiciones legales limitaban la responsabilidad patronal en los casos de accidentes de trabajo y a la obligación de indemnizar los riesgos profesionales cuantificando las indemnizaciones en relación al salario, pero sin establecer bases paritarias la remuneración del trabajador, la cual quedó dentro de la teoría civil de absoluta libertad de contratación, en el arbitrio de

(105) Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero, 5a. edición - Fuentes Impresores, S.A., México 1971, pág. 44.

las partes irrestrictamente pactado.

Moch Ramond, nos dice que: "El único antecedente sobre fijación legal de salario mínimo corresponde al siglo pasado. En 1848 se presentó al Congreso del Estado de México - un Proyecto de Ley para establecer el mínimo de dos reales diarios a todo jornalero mayor de dieciocho años; la iniciativa fue impugnada por el Dip. J. Jiménez quien publicó el discurso de impugnación." (106)

Fue hasta la época revolucionaria, anterior a la Constitución de 1917, cuando algunos estados expidieron disposiciones sobre materia de trabajo, que incluyeron regulaciones sobre el salario, entre estas disposiciones tenemos, la Ley de Manuel Aguirre Berlanga de Jalisco, que contiene el concepto de "obrero" como sujeto de un contrato desprendido y autónomo, res

(106) Joaquín Jiménez, discurso que pronunció el diputado Joaquín Jiménez en impugnación del proyecto de ley presentado por los señores diputados Pérez y Fernández, Lazcano y Villaseñor, para que se le pague por lo menos dos reales diarios, a todo jornalero de mas de dieciocho años. Toluca 1848, Imprenta D. Quijano, según cita de Raquel Moch Ramond, ob. cit. pág. 33.

pecto al Código Civil, establecía en su artículo quinto transitorio: "...la fijación en un peso veinticinco centavos el salario mínimo con excepción del de los mineros, que sería de dos pesos diarios. El propio artículo indicaba que la medida transitoria - - subsistiría en tanto no se redujeran los precios de los artículos - de primera necesidad." (107) "...el salario mínimo en el campo sería de sesenta centavos; pero el campesino tendría derecho, además, a las siguientes prestaciones: habitación, combustible y - - agua; pastos para todos los animales domésticos indispensables al uso de la familia y para cuatro cabezas de ganado mayor u ocho de menor; un lote de mil metros cuadrados, cultivable y debidamente acotado. Estas disposiciones regían para los mayores de - diez y seis años." (108)

Respecto a la protección del salario, esta ley - - consignó en los artículos: noveno, décimo, décimo primero, y décimo segundo, medidas al respecto: "a) El pago debía hacerse en

(107) Ver artículo 5 transitorio de la Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga del Estado de Jalisco, diciembre de 1915.

(108) Ver artículo 1 de la Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga del Estado de Jalisco, diciembre de 1915.

moneda del curso legal; b) Quedó prohibida la "tienda de raya"; las existentes podían subsistir como giros mercantiles, pero sin que implicaran obligación alguna para el trabajador; en ningún caso podían venderse mercancías a crédito; c) El pago de los salarios debía hacerse cada semana; d) No procedería embargo sobre salarios menores de dos pesos veinticinco centavos diarios, a menos que el embargante fuera otro obrero; e) Las deudas adquiridas por los trabajadores del campo prescribirían a los catorce meses de haberse contraído; f) No podían reducirse los salarios de los trabajadores que percibieran cantidades mayores a las fijadas como mínimo al momento de expedirse las leyes de trabajo.⁽¹⁰⁹⁾"

La Ley del Trabajo de Cándido Aguilar, de Veracruz de 1914, en su artículo quinto, "...fijaba en un peso el salario mínimo que debían percibir los trabajadores. Podía pagarse el salario por día, por semana o por mes.

En los contratos de obras a destajo o precio alzado podía pagarse en fechas diversas, pero teniendo siempre en

(109) Ver artículos 7, 9, 10, 11, 12, de la Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga del Estado de Jalisco, diciembre de 1915.

cuenta el mínimo fijado. El pago del salario debía hacerse en -
todo caso en moneda nacional.

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

El artículo quinto declaró extinguidas las deudas
que hasta el momento de ser promulgada la ley reportaran los - -
campesinos en favor de sus patronos.

Finalmente, el artículo décimocuarto, prohibía el
establecimiento de tiendas de raya." (110)

También debemos señalar como parte muy importan
te de la obra legislativa preconstitucional, la Ley de Yucatán de
1915, expedida por el General Alvarado, en ésta se incluye un -
concepto familiar del salario mínimo en su Art. 84.

(110) Ver artículos 5, 6, 14, de la Ley del Trabajo de Candido
Aguilar de Veracruz, Octubre de 1914.

"El criterio para fijar el salario mínimo deberá ser lo que necesite un individuo de capacidad productiva media, para vivir con su familia y tener ciertas comodidades en alimentación, casa y vestido, dada su condición social, debiendo además de estar en circunstancias de practicar las necesarias relaciones sociales que el hombre necesita para elevar su espíritu,"

El artículo 85 de la misma ley señalaba: "Se deberá tener presente que no se trata del salario para sostener la situación actual del trabajo, sino del que se necesita para colocarle en condición mejor de la que hasta ahora ha vivido."

Además de las leyes pre-constitucionales expedidas en los estados, la idea de legislar sobre trabajo había sido aceptada por el movimiento constitucionalista, y el ministro Zubaran Capmany presentó al Primer Jefe un Proyecto de Ley Reguladora del Contrato de Trabajo. "En ese proyecto el salario supera las necesidades materiales, del obrero y se calcula con miras a satisfacer las exigencias de una vida decorosa, proyección que fue recogida posteriormente por los Constituyentes." (111)

(111) Ver artículos 84 y 85 de la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, (Ley Alvarado) diciembre de 1914.

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

En diversos artículos se fijaron las medidas de protección al salario: a) contra el patrono, mediante la prohibición de las tiendas de raya y la obligación de pagarlo en moneda del curso legal; se prohibió también la imposición, de multas y todo acto de compensación, descuento o reducción a no ser con autorización judicial o administrativa; b) Contra el mismo patrono, al disponer el artículo 33 que en los casos en que no hubiera fijado el salario en el contrato, se pagaría el que pidiera el obrero, siempre que no fuera excesivo; c) Contra los acreedores del trabajador merced a la prohibición del embargo de los salarios menores de veinte pesos semanarios y de más del quinto de la cantidad que excediera de esa suma y d) Contra los acreedores del patrono, al ordenar el art. 8 que los créditos de los

obreros por salarios del último año serían considerados como re--
fraccionarios." (112)

Todo el movimiento legislativo pre-constitucio-
nal viene a culminar con la expedición del nuevo Código Políti-
co-Social que contiene los ideales inspiradores de nuestro movi--
miento libertario iniciado en 1910.

D. LA CONSTITUCION DE 1917 Y SUS REFORMAS.

En el artículo 123 de nuestra Constitución de -
1917 se recogieron todos los ideales y aspiraciones de la clase -
trabajadora que habían sido preocupación fundamental de un pue-
blo que buscaba su consolidación constitucional basada en un sis-
tema de legalidad.

En cuanto al surgimiento de nuestra Ley Funda-
mental, nos dice el Lic. Castorena en forma somera: "El jefe del
Ejército Constitucionalista convocó a la reunión de un Congreso -

(112) Ver artículos 33 y siguientes del Proyecto de Ley sobre -
Contrato de Trabajo del Lic. Rafael Zubaran Capmany, de
abril de 1915.

Constituyente, para dar al país una nueva Constitución. Se reunió el Congreso de Querétaro en noviembre de 1916; el primer jefe del Ejército Constitucionalista presentó un proyecto de Constitución. El 5 de febrero de 1917 fue promulgada la nueva Constitución mexicana." (113)

Al ser discutido el artículo 5 constitucional, un grupo de diputados de ideas avanzadas, lanzó la idea de incluir en él bases reguladoras del trabajo, frente a esta iniciativa se presentó la oposición del grupo conservador. Después de arduas y acaloradas polémicas llegaron a una transacción que consistió en consignar en un capítulo especial, las bases reguladoras del trabajo.

Dentro de los argumentos que el grupo en pro de la regulación del trabajo presentó, tenemos: "Así como Francia después de su revolución ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus Cartas Magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de

(113) J. de Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero. 5a. edición, Fuentes Impresores, S.A., México 1971, pág. 45.

mostrar al Mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros." (114)

En relación a los salarios, el constituyente David Pastrana Jaimes, señaló: "Lo poco que he observado en nuestra República acerca de los obreros y los trabajadores, me ha traído a esta convicción: ningún movimiento obrero en la República ha tenido un motivo distinto que la cuestión de los salarios; no ha habido huelgas por ocho horas de trabajo; no ha habido huelgas por falta de un tribunal para resolver los conflictos de los trabajadores; no ha habido huelgas porque las mujeres y los niños vayan a trabajar de noche; no, señores, todas las huelgas en la República han tenido por única causa la cuestión de los salarios, porque nuestros industriales, nuestros patronos, siempre han tenido a los obreros a salario de hambre, a salario de muerte, a salario de sed. Es una gran verdad económica que no me podrá negar ninguna de las personas que han venido a hablar a esta tribuna en bien del obrero. El tratadista Enrique George, al

(114) Felipe Tena Ramírez, "Leyes Fundamentales de México, 1808-1964, "pág. 814, citado por Leonardo Graham, ob. cit. pág. 47.

hablar de la cuestión obrera, ha aplicado a los trabajadores la famosa "ley de hierro" del salario haciéndose consistir esta ley en que, a medida que la producción del trabajador ha sido más intensa, su salario ha sido más insignificante para cubrir sus necesidades." (115)

"El acierto de los diputados obreristas al incluir en el texto consitucional las normas básicas de la regulación del trabajo ha trascendido a otras constituciones, en forma tal que no hay Estado moderno contemporáneo que deje de incluir en su carta Magna normas sobre las relaciones obrero-patronales, y los principios de esas normas laborales se incorporan más tarde a los Derechos Humanos en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, aprobada en la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas." (116)

"El 13 de enero de 1917, los autores del proyecto del capítulo, lo presentaron como iniciativa ante el Congreso

(115) Discurso pronunciado por el Constituyente David Pastrana - Jaimes, citado por Alberto Trueba Urbina, El Nuevo Artículo 123, 2a. edición, porrúa, México, 1967, pág. 49.

(116) Raquel Moch Ramond, ob. cit., pág. 35.

como Título Sexto, de la Constitución con el rubro de trabajo, - precedido por una exposición de motivos del Diputado Macias.

La iniciativa pasó a la Comisión de Constitución, que la acogió con pocas modificaciones, a las que se agregaron algunas otras no substanciales, cuando el dictamen fue discutido en la sesión de 23 de enero y aprobada por unanimidad de 163 - Diputados, convirtiéndose en el Artículo 123 de la Constitución.⁽¹¹⁷⁾"

Respecto al contenido del artículo 123 en materia de salarios, en el texto original tenemos:

"Artículo 123: El Congreso de la Unión y las - Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el - trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo a las - condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, - comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la - fracción IX;

(117) Felipe Tena Ramírez, ob. cit. pág. 814, según cita de Leonardo Graham ob. cit., pág. 47.

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

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda del curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá

esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

b) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa."

Al consagrarse en la fracción VI del artículo 123 el establecimiento del salario mínimo, se constituyó así una importante limitación a la explotación de que venían siendo víctimas los trabajadores.

De la simple lectura del artículo 123 podemos percatarnos de la honda preocupación que tuvieron los Constituyentes de 1917 en torno al problema de los salarios. Ellos reconocieron el problema y trataron profundamente de resolverlo, establecieron normas protectoras del salario para evitar su merma o disminución, consagraron uno de los principios fundamentales en materia de trabajo que es el de igualdad de salarios en el supuesto de igualdad de labores.

"Este principio impide el trato arbitrario que era usual, remunerando con esplendidez al amigo, pariente, etc. en tanto se reducía la remuneración del extraño. También fué medida de restricción para empresas extranjeras que distinguían los salarios favoreciendo al extranjero en discriminación de los mexicanos." (118)

(118) Raquel Moch Ramond, ob. cit., pág. 36.

También se estableció la pretensión de que el salario mínimo debía ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia; y como debía y debe ser bastante para obtener los satisfactores y servicios cuyo precio varía al influjo de los factores externos, se creó para su revisión periódica Comisiones Especiales, subordinadas a la Junta Central de Conciliación de cada Estado.

Se previó en atención a posibles convenios en que el trabajador aceptara por necesidad un salario desproporcionado con la naturaleza, duración, calidad, etc. de su tarea, el derecho de recurrir al órgano jurisdiccional de trabajo para que revisara y calificara en justicia y equidad, la cuantía del salario, pudiendo modificarse por decisión de la autoridad a un monto remunerador.

Por lo que toca a las reformas del artículo 123, el maestro De la Cueva apunta: "En el año de 1929 se dejó sentir la necesidad de uniformar la legislación del trabajo para toda la República. Por otra parte, numerosos problemas no podían

resolverse por las Autoridades Locales y tal fué la razón de que se creara, aun sin apoyo constitucional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional a los artículos 73 fracción X y 123, en su párrafo introductivo. Desde esa fecha corresponde al Congreso Federal expedir la ley del trabajo; con lo cual quedó derogada la legislación de los Estados; pero se dividió la aplicación de la ley entre las autoridades Federales y Locales." (119)

En materia de salarios, el artículo 123 ha sufrido algunas reformas. Por lo que toca a la fracción VI del apartado "A" debemos decir que quedo como sigue:

"VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando además, las condiciones de las distintas actividades in-

(119) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, 6a. edición, Editorial Porrúa, Tomo I, México 1961, pág. 140.

dustriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales."

La anterior reforma fué publicada en el Diario - Oficial de la Federación del 21 de noviembre de 1962, debemos de señalar que con anterioridad, el 5 de Diciembre de 1960, se adicionó al artículo 123 el apartado "B" que regula la materia - laboral de los trabajadores al servicio del Estado.

En la reforma de la fracción VI del apartado "A", vemos la aparición de un nuevo concepto que es el de salario - mínimo profesional, éste ha sido definido como "La retribución - menor que puede recibir el trabajador de una profesión, oficio, o trabajo especial determinado." (120)

El origen de la incorporación de este concepto -

(120) Memoria de los Trabajos de 1964 y 1965, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Tomo V, México 1966.

en el artículo 123, lo encontramos en el considerando tercero de la iniciativa de reformas a la Constitución que el Ejecutivo envió a la Cámara de Senadores, en la que se señalaba: "Por otra parte, el desarrollo industrial ha dado origen a la especialización de la mano de obra, que requiere una consideración adecuada para estimularla mediante la asignación de salarios mínimos profesionales que guarden relación con las capacidades y destreza del trabajador y cuya función primordial consistirá en elevarse sobre los salarios mínimos generales o vitales; siendo susceptibles de mejorarse por la contratación colectiva del trabajo. Ante esas realidades resulta, no sólo conveniente, sino más bien necesario fijar los salarios mínimos generales o vitales en función de zonas económicas e incorporar a nuestra legislación el salario mínimo profesional." (121)

El establecimiento de un salario mínimo profesional, que tiene como objeto el estímulo a la capacidad y especialización, se constituye, desde luego, en un importante incentivo para la superación del trabajador.

(121) Iniciativa de Reformas a la Constitución que el Ejecutivo, envió a la Cámara de Senadores, considerando tercero, México 1962, según cita de Alberto Trueba Urbina, El Nuevo Artículo 123, - 2a. edición, Porrúa, México 1967, pág. 90.

Tratándose de los trabajadores del campo la Constitución deja al criterio de la Comisión las circunstancias que debe tomar en cuenta para fijar el salario mínimo ya que solamente dice que éste debe ser "adecuado a sus necesidades".

Por lo que toca a la reforma del último párrafo de la fracción VI del apartado "A" del artículo 123, ésta tuvo su origen en el considerando tercero de la iniciativa de reformas antes señalada, - en donde se hizo la siguiente reflexión: "Los salarios mínimos son una de las instituciones fundamentales para la realización de la justicia social. Su fijación por Municipios, conforme al sistema actual, se ha revelado insuficiente y defectuoso; la división de los Estados de la Federación en Municipios, obedeció a razones históricas y políticas que en la mayoría de los casos, no guardan relación alguna con la solución de los problemas del trabajo y consecuentemente, no pueden servir de fundamento para una determinación razonable y justa de los salarios mínimos, que aseguren al trabajador una existencia conforme a la dignidad humana, mediante la satisfacción de sus necesidades, tanto materiales, como sociales, culturales y de educación de los hijos. El crecimiento económico del País no ha respetado, ni podría respetar

la división municipal, habiéndose integrado, por el contrario zonas económicas que frecuentemente se extienden a dos o más Municipios y aún a distintas Entidades Federativas." (122)

El considerando cuarto de la misma iniciativa señaló:

"La modificación de la base para la determinación de los salarios mínimos, presupone la creación de nuevos órganos encargados de fijarlos, proponiéndose para tal efecto: una Comisión Nacional que funcionará permanentemente, única que de acuerdo con la Constitución procederá a la demarcación de las zonas económicas y a efectuar los estudios necesarios para conocer las necesidades de los trabajadores y las condiciones sociales y económicas de la República y Comisiones Regionales que le estarán subordinadas." (123).

Por lo que toca a la fracción IX del apartado "A" del artículo 123, ésta ha sufrido dos reformas, la primera de 1933 ya que el texto primitivo de la fracción IX estableció que las Comisiones Especiales del Salario Mínimo estaban subordinadas a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, esta primera reforma autorizó a -

(122) Ibidem.

(123) Id., pág. 91 .

las Juntas para fijar el salario mínimo si no lo hacían las respectivas Comisiones. La segunda reforma de noviembre de 1962, dejó esta fracción exclusivamente para la regulación de la participación de utilidades adicionándose en la fracción VI lo relativo a la fijación de los salarios mínimos.

Podemos decir que las reformas que en 1962 sufrió el artículo 123 en materia de salarios fueron un paso más adelante en la búsqueda de mayores beneficios para la clase trabajadora.

Por último simplemente diremos que el 14 de febrero de 1972, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma que en materia habitacional se produjo en el texto de nuestra Constitución, y que será objeto de un análisis especial en el Capítulo III de nuestra tesis.

E. LEYES ESTATALES EN MATERIA DE TRABAJO POSTERIORES A LA CONSTITUCION DE 1917.

En el texto original del párrafo introductorio del artículo 123 se estableció que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados expidieran leyes sobre el trabajo con objeto de proteger

y tutelar a la clase trabajadora.

Dos fueron las razones que existieron para establecer una legislación de carácter local, por un lado el respeto al sistema federal, y la circunstancia de que las necesidades de las distintas entidades federativas eran diversas y exigían una diferente reglamentación.

"La solución dada por el Constituyente fue benéfica. Basta recordar que en tanto todas las Legislaturas de los Estados expedieron en los años posteriores a 1918 las leyes correspondientes, el Congreso de la Unión no pudo legislar para el Distrito Federal y no porque hubieran faltado intentos ni proyectos sino más bien, porque siempre intervinieron consideraciones de orden político. Por otra parte, en aquellos años se carecía de experiencia y se ignoraban las verdaderas condiciones de la República. Era, pues, más sencillo y práctico encomendar a los Estados la expedición de las leyes, ya que era más fácil conocer las necesidades reales de cada región que las de todo el país." (124)

(124) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, 6a. edición, Editorial Porrúa, Tomo I. México 1961, pág. 120.

En cuanto a los salarios, las leyes de los estados, re-
pitieron con fidelidad o con diferentes palabras la misma intención de
las bases contenidas en el artículo 123, sin embargo algunos estados,
al reglamentar los problemas inherentes al salario, introdujeron nove-
dades de las que mencionaremos algunas de las más significativas. (125)

La Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes,
del 6 de marzo de 1928, sancionó la falta de pago puntual del salario,

"Artículo 233. La falta de pago puntual del salario, hará responsable
al patrono, quien pagará un interés del 5% diario, durante el tiempo
que retenga la cantidad de que se trate. "

En el artículo 237 estableció la obligación de abrir -
forzosamente crédito al trabajador, en riesgos propios o familiares no -
profesionales y en los supuestos de matrimonio del trabajador o de al-
guno de sus hijos, y en el de defunción de algún miembro de la fami-
lia del trabajador.

"Artículo 237. Las empresas o patronos están obligados a hacer anti-
cipos a sus trabajadores, hasta por el importe del sueldo de un mes, -
únicamente en los casos siguientes: 1. Cuando el trabajador sufiere -
algún accidente que le impida trabajar, y cuya responsabilidad no sea

(125) Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, Secre-
taría de Industria, Comercio y Trabajo. (Departamento de Traba-
jo) Talleres Gráficos de la Nación. México 1930.

del patrono. 2. En caso de enfermedad de algún miembro de la familia del trabajador. 3. En caso de matrimonio del trabajador o de alguno de sus hijos. 4. En caso de defunción de algún miembro de la familia del trabajador."

Una disposición que nos llamó mucho la atención, -
pues otorga la propiedad de su salario a la mujer casada, fue la siguiente:

"Artículo 252. Las mujeres casadas son dueñas completamente del producto de su trabajo, el cual no se entenderá que forma parte de los bienes del matrimonio, ni se considerará sujeto a partición por concepto de gananciales."

Al respecto la Ley del Trabajo del Estado de Jalisco de agosto de 1923 señaló:

"Artículo 52. Son válidos los pagos que por concepto de trabajo se hagan a los menores de edad y a las mujeres casadas."

La Ley del Estado de Coahuila respecto del pago - -
hecho al menor de edad establecía:

"Artículo 96. Es válido el pago hecho a menores de edad, entre los catorce y dieciocho años, mientras el ascendiente, marido o tutor o quien hubiere dado autorización para celebrar el contrato, no se oponga a ello y haga conocer su oposición al patrono. Denunciada la oposición, el patrono lo hará saber al obrero y pondrá el salario devengado a disposición de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje."

También esta ley señaló expresamente que el trabajo no es una mercancía.

"Artículo 90: El Estado reconoce que el trabajo humano no debe ser considerado como una mercancía."

La Ley del Trabajo del Estado de Guanajuato, elevó a delito la especulación con los salarios de los trabajadores, sancionándolo con apego a su Código Penal.

"Artículo 71. Toda persona que especulare en cualquier forma con los salarios de los trabajadores o empleados, sea por medio de préstamos, descuentos o por cualquier otro medio, será considerado como reo del delito de fraude."

La Ley del Estado de México, limitó el trabajo nocturno, salvo excepciones expresas, imponiendo que se pagara con salario doble del diurno convenido.

"Artículo 196. Fracción IV. El trabajo nocturno se pagará con cuota doble de la fijada para el diurno, exceptuándose las industrias que sufran la influencia de las estaciones y aquéllas cuyos productos sean susceptibles de muy rápida alteración."

La Ley del Estado de Jalisco, simplemente señaló que el salario para la jornada nocturna sería de un diez o veinte por ciento más.

"Artículo 44. Para fijar el importe del salario se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del trabajo prestado; lo mismo que la clase de jornada en que éste se efectúe, pues el trabajo nocturno deberá retribuirse con un diez o veinte por ciento más."

El artículo 65 de la Ley del Estado de Michoacán establece:

"Artículo 65. El salario mínimo de los domésticos no podrá ser menor de un peso diario, oro nacional, pero sin que el patrono esté obligado a darles alimentación y alojamiento, que si se dan éstos, el doméstico pagará por ellos la cantidad que se fije en el contrato."

Lo anterior disposición, como muchas de las normas establecidas en las leyes de trabajo de los estados han sido ampliamente superadas por las leyes federales del trabajo; tanto por la de 1931, como por la de 1970.

Hoy sabemos que la retribución del trabajador doméstico comprende tanto el pago en efectivo, como los alimentos y la habitación integrando el salario, el pago en efectivo en un 50%, y los alimentos y la habitación en otro 50%, además de que el artículo 337 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 expresamente señala como obligación de los patronos de trabajadores domésticos la siguiente:

"Artículo 337. Fracción II. Proporcionar al trabajador un local cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud."

En todas las leyes de los estados, se nota el propósito de dignificación del trabajador considerando al salario como una justa retribución por los servicios prestados, retribución que en muchas leyes se estipula en virtud de un contrato de trabajo, y que siguiendo los principios establecidos en la Ley Fundamental, debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia, atendiendo a las condiciones económicas de cada región.

La legislación de los estados cubrió una trascendente etapa histórica de 1917 a 1931. La extensión alcanzada por el movimiento obrero y la formación de sindicatos de industria, con carácter nacional, demandaron la unificación de nuestra materia, reformándose como ya lo hemos señalado en 1929 el texto primitivo del párrafo introductorio del artículo 123 constitucional, privando a los estados de la facultad de legislar sobre el trabajo y concentrando ésta en el Congreso de la Unión.

F. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Esta Ley constituye el antecedente inmediato de - -
nuestra actual Ley Federal del Trabajo.

Hemos dicho que en 1929, se reformó la fracción X del artículo 73, así como el párrafo introductorio del artículo 123 - - constitucional, como resultado de esta reforma, se formuló un Proyecto de Código Federal del Trabajo, que se conoce con el nombre de - Proyecto Portes Gil, en honor del que era entonces Presidente de la - República. Este proyecto fué objeto de numerosas críticas al ser discutido en el Congreso, y la oposición que encontró tanto en las agrupaciones de trabajadores como en las patronales, hizo que no llegara a tener vigencia.

"Dos años después, en 1931, se celebró en la Secretaría de Industria una convención obrero-patronal, cuyas ideas sirvieron para reformar el Proyecto Portes Gil y formular uno nuevo, en cuya redacción tomó parte principal el Licenciado Eduardo Suárez. - Aprobado por el Presidente de la República, ingeniero Ortiz Rubio, - fue enviado al Congreso, el que, con algunas modificaciones lo aprou

b6 a principios de agosto de 1931." (126)

En esta Ley, reglamentaria del artículo 123, se conceptualizaba el salario como:

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

Podemos decir que en la antigua Ley no se tomaba en consideración de una manera directa el trabajo desempeñado por el obrero, sino que se refería a lo establecido en el contrato de trabajo.

Establecía que el salario se pagaría libremente, desde luego que nunca podía ser menor del establecido como salario mínimo.

Respecto a las formas del salario, o sea a las distintas maneras de ser de la retribución, la fracción V del artículo 24 de la Ley, hablaba de sueldo, salario, jornal o participación, y señalaba dos formas principales de retribución, según que el pago de los servicios se calculara por unidad de tiempo o por unidad de obra, la misma fracción del artículo 24 aceptaba la posibilidad de que las partes fija

(126) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, 6a. edición Editorial Porrúa, Tomo I, México 1961, pág. 93.

ran otras formas de retribución. En la fracción III del mismo artículo 24 de la Ley se mencionaba otra forma de retribución que es el salario a precio alzado.

El artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, nos señalaba los elementos integrantes del salario, al decir que quedaba comprendido en éste tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación, y cualquiera otra cantidad que fuera entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria.

El precepto anterior es sumamente interesante, pues establecía que el salario no solamente estaba integrado por la cuota diaria, que algunos autores llaman salario de base o prestación de base sino que también lo estaba por las ventajas económicas que el trabajador obtenía en forma periódica a cambio de su labor ordinaria.

En el mismo artículo 86 se consagró el principio de igualdad.

"El derecho mexicano consignó, antes que cualquier otra legislación, la obligatoriedad de este principio, que traduce

una de las aspiraciones de la clase trabajadora y una de las ideas esenciales del derecho del trabajo: Este estatuto se propone la protección del trabajador, independientemente de sus cualidades personales, esto es, el derecho del trabajo protege a la persona trabajador, como entidad abstracta y es así porque el derecho del trabajo tiene un sentido de universalidad, de igualdad y de democracia; por eso imparte idéntica protección a todos los trabajadores y reclama igualdad de tratamiento." (127)

"Art. 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 trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. . . sin que se puedan establecer diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad. "

La acción que derivaba de la violación a este principio era la de nivelación de salario y como consecuencia el pago de las diferencias correspondientes al tiempo en que dejó de aplicarse el principio.

Por lo que respecta a la protección del salario, podemos decir que eran numerosas las disposiciones de esta Ley tendientes

(127) Id., pág. 654.

a asegurar al trabajador un salario justo, a la vez que su percepción íntegra. Las normas protectoras del salario, se han dividido por la doctrina en; normas protectoras contra los abusos del patrono, contra los acreedores del trabajador y contra los acreedores del patrono, algunos autores agregan las normas dirigidas a dar protección a la familia del trabajador.

El maestro de la Cueva consideró que la protección al salario contra los abusos del patrono se encontraba representada en la Ley por las disposiciones referentes a: a) La obligación de pagar el salario del trabajador cuando se viera imposibilitado de trabajar por culpa del patrono.

"Art. 111. Son obligaciones del patrono: . . .XVI.- Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que pierda, cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del patrono."

b) La obligación de pagar el salario en efectivo y la prohibición del truck-system, esta medida protectora se encontraba consagrada en los artículos 22 fracción XI, 89 y 112. c) La fijación del lugar del pago del salario, fracción X, artículo 22:

"Serán condiciones nulas, y no obligarán a los contratantes aunque se expresen en el contrato:

X. Las que señalen un lugar de recreo, fonda cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de empleados de esos establecimientos."

En relación con el artículo anterior, tenemos el artículo 12.

"Queda prohibido, en todos los centros de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar y de asignación. Esta prohibición se hará efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.

Para los efectos de esta Ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento."

Las prohibiciones en el sentido de que los patronos no podían establecer cantinas en los centros de trabajo, así como tampoco podían pagar en ellas o en tiendas el salario de los trabajadores, tendían y tienden a evitar que los trabajadores malgasten sus salarios.

d) La fijación de los plazos para el pago del salario. Dispone el inciso "c" de la fracción XXVII del artículo 123 que no podrá fijarse un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal, precepto que se encontraba reproducido en la fracción IX del artículo 22 de la Ley.

Por su parte el artículo 87 dispuso que las partes po-

dían fijar el plazo para el pago del salario, pero que nunca podría ser mayor de una semana el que se conviniera para el pago a personas que desempeñaran un trabajo material y de quince días el que fijara para los domésticos y demás trabajadores.

El maestro de la Cueva, nos dice que se ha pensado que la concesión otorgada por el artículo 87 de la Ley en el sentido de que nunca podría ser mayor de quince días el plazo para el pago del salario de los domésticos y de los trabajadores que no desempeñaban un trabajo material, era violatoria de la Constitución, sin embargo, él consideró que no, puesto que se ha dicho que la Constitución empleó el término jornal deliberadamente y para referirse a aquellos trabajadores que desempeñan un trabajo material; por eso es que la fracción IX del artículo 22 de la Ley hablaba de que no podría fijarse un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios, ya no a los trabajadores, sino solamente a los obreros, quienes constituyen una especie dentro del género trabajador y de ahí también que el artículo 87 al hablar de trabajo material, concuerde con el 22 y permitiera un plazo mayor para el pago de los salarios a los demás trabajadores.

e) La prohibición de retener el salario por concepto de multa, artículo 91 de la Ley.

f) La prohibición de efectuar descuentos en los salarios de los trabajadores. Las disposiciones relativas, fundamentalmente son:

"Art. 34. Las deudas que el trabajador contraiga con el patrón, con sus asociados, familiares o dependientes, sólo serán exigibles hasta por una cantidad equivalente a un mes de salario."

El artículo 91, en la parte concerniente señalaba que:

"Art. 91. Cuando el trabajador contraiga - deudas con el patrón por concepto de anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías, compra de artículos producidos por la misma empresa, o rentas de cualquier especie el patrón podrá descontar la parte del salario que de acuerdo con el trabajador convenga para este efecto, la que nunca podrá ser mayor de treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

Fuera de las excepciones antes expresadas y de los casos en que se trate de cuotas sindicales ordinarias o para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, en que de una manera expresa manifiesten su conformidad los trabajadores, el salario no deberá ser retenido, ni descontado o reducido en forma ni calidad alguna.

Los anticipos que el patrón haga al trabajador por cuenta de salarios en ningún caso devengarán intereses."

Respecto al salario mínimo existía la siguiente disposición:

"Art. 100-D. Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento, reducción o embargo, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de la esposa; hijos, ascendientes y nietos."

g) La prohibición de efectuar compensaciones con los salarios de los trabajadores.

El artículo 100 prohibía todo acto de compensación con el salario mínimo. El artículo 95 de la Ley disponía que fuera de los casos previstos en el artículo 91, no estaría sujeto el salario de los trabajadores a compensación alguna; la compensación sólo podía efectuarse por los motivos y con los requisitos previstos en el citado artículo 91.

h) Prohibición de reducir el salario de los trabajadores, artículos 91 y 100.

i) Prohibición de hacer colectas en los centros de trabajo.

De acuerdo con el artículo 112, fracción IV de la Ley, quedaba prohibido a los patrones hacer colectas o subscripciones en los centros de trabajo.

En relación a las medidas para proteger el salario -
contra los acreedores del trabajador tenemos las siguientes: a) La nul-
lidad de la cesión de salarios.

"Art. 96. Es nula la cesión de salarios en favor de
tercera persona, ya sea que se haga por medio de recibos para su co-
bro o ya que se emplee cualquiera otra forma, salvo lo establecido -
en los artículos 90 y 91."

b) La obligación de pagar el salario directamente al trabajador. Con-
forme al artículo 90 de la Ley, el salario debía pagarse directamente
al trabajador o a la persona que designará mediante carta poder suscri-
ta por el mismo trabajador y dos testigos.

c) La inembargabilidad del salario.

"Art. 95. El salario es la base del patrimonio del -
trabajador, y como tal, no es susceptible de embargo judicial o admi-
nistrativo, ni estará sujeto a compensación o descuento alguno fuera -
de los establecidos en el artículo 91.

Los patronos no estarán obligados a cumplir orden ju-
dicial o administrativa relativa a embargo o secuestro de salario de su
trabajadores, quedando estrictamente prohibidos los descuentos por -
tales conceptos."

Por lo que toca a las medidas protectoras del salario
contra los acreedores del patrono tenemos el artículo 97:

"Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quie-
bra o sucesión para que se les paguen los créditos que tengan por sala-
rio."

rios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones. - Deducirán su reclamación ante las autoridades de trabajo que corresponda y en cumplimiento de la resolución que se dicte, se enajenarán inmediatamente los bienes que sean necesarios para que los créditos - de que se trate, sean pagados preferentemente a cualesquiera otros. "

El artículo 36 de la Ley completó al 97, fijando el - plazo dentro del cual debían cubrirse los salarios de los trabajadores, en los casos de quiebra, liquidación, sucesión o embargo.

"En los casos de quiebra, liquidación, embargo o sucesión, ya sea que continué el trabajador prestando sus servicios o no continué, el síndico, liquidador, depositario, albacea o interventor, estarán obligados a pagar en el plazo de un mes, contado a partir del momento en que se presente cualquiera de los casos enunciados, los - salarios devengados y reconocidos por la autoridad del trabajo. "

Dentro de las medidas tendientes a dar protección a la familia del trabajador, De la Cueva señalaba la protección que se debía dar a la mujer casada y a los menores de edad. La mujer casada de acuerdo con los artículos 21 y 90 de la Ley, podía ejercitar todas las acciones derivadas del contrato de trabajo y percibir directamente su salario. Por otra parte en los términos del artículo 19 de la Ley, los mayores de dieciséis años tenían plena capacidad para celebrar el contrato de trabajo, percibir sus salarios e intentar las acciones que tuvieran contra el patrono.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, consagró en su artículo 99, la institución del salario mínimo.

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

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

La Ley reproducía la clasificación de los salarios mínimos hecha por la Constitución, diciendo que los salarios mínimos podían ser generales para una o varias zonas económicas, que podían extenderse a una, dos o más Entidades Federativas; o profesionales, para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas. También dentro de la clasificación del salario mínimo la Ley señalaba el salario mínimo del campo. Se hacía la distinción entre salario mínimo de la ciudad y del campo, debido a que las necesidades del campo son menores, así como también debido a las especiales prestaciones que recibe el trabajador del campo.

Respecto a la fijación de los salarios mínimos los incisos E y F del artículo 100 señalaban:

"Art. 100-E Los salarios mínimos se fijarán por las Comisiones Regionales y serán sometidos para su ratificación o modificación a la Comisión Nacional de los salarios Mínimos."

"Art. 100-F. Las Comisiones Regionales o la Comisión Nacional fijarán los salarios mínimos profesionales cuando no exista algún otro procedimiento legal para su fijación, ni existan contratos colectivos dentro de la zona respectiva, aplicables a la mayoría de los trabajadores de determinadas profesiones u oficios y la importancia de éstos lo amerite; y especialmente:

- I. En el aprendizaje,
- II. En el trabajo a domicilio para los diferentes trabajos.
- III. En el trabajo doméstico.
- IV. En el trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.

Para no extendernos demasiado en nuestra reseña, simplemente diremos que la Ley en los capítulos VI, VI-Bis, IX, IX-1, IX-2 del Título Octavo regulaba también la integración y el funcionamiento tanto de la Comisión Nacional, como de las Comisiones Regionales.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, dio paso a la Ley Federal del Trabajo de 1970, la cual aprovecha las reformas y adiciones hechas a la de 1931, así como sus experiencias en materia de contratación colectiva.

En la Exposición de Motivos de la Ley de 1970, se hizo un merecido elogio a su antecesora: "Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos porque su obra ha cumplido brillantemente y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores; la armonía de sus principios e instituciones, la regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios...hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción." (128)

G. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

"El 1o. de mayo de 1970, entró en vigor una Ley Federal del Trabajo, que fuera promulgada por el Ejecutivo Federal el 23 de diciembre de 1969 y publicada en el Diario Oficial de la Federación

(128) Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, según cita de Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 1a. edición; Editorial Porrúa, México 1972, pág. 55.

ración el 1o. de abril de 1970." (129)

A diferencia de la ley de 1931 que en su artículo 84 establecía que el salario era la retribución que debía pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo, el artículo 82 de la ley actual, superando la concepción contractualista, previene que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El salario, se integra, nos dice el artículo 84, 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.

Respecto a las formas del salario, el artículo 83 consagró cuatro formas de salario, y dejó abiertas las puertas para el establecimiento de otras:

"Art. 83. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera."

(129) Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero. 5a. edición, Fuentes Impresores, S.A., México 1971, pág. 49.

En el artículo 85, encontramos el establecimiento -
del salario remunerador, puesto que se dice que:

"El salario debe ser remunerador y nunca menor al fi-
jado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley."

En el artículo 86 se consagra el principio de igualdad
de salario en el supuesto de igualdad de trabajo, siempre que coinci-
dan puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales.

Este precepto que se encuentra reproducido en la Ley
de 1931, deriva, como sabemos, de la fracción VII del artículo 123 -
constitucional que establece dicho principio como norma general.

Por disposición del artículo 87 de la Ley, los trabaja-
dores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes
del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, -
por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán
derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado. El -
precepto anterior tuvo su fundamento en el siguiente párrafo de la Ex
posición de Motivos.

"El pueblo mexicano celebra algunas festividades en

el mes de diciembre, que lo obligan a efectuar gastos extras, lo que no puede hacer con su salario, porque éste está destinado a cubrir las necesidades diarias. El artículo 87 recoge esta costumbre del pueblo y señala la obligación de pagar un aguinaldo anual, antes del veinte de diciembre de cada año, equivalente a quince días de salario, por lo menos." (130)

El artículo 89 de la Ley expresa que:

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

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

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

Tanto el artículo anterior, como el 84, serán objeto de nuestro análisis en los siguientes capítulos.

(130) Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo, según cita de Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo 1a. edición, Editorial Porrúa, México 1972, pág. 304.

Por lo que toca a la defensa del salario, debemos decir que muchas fueron las normas que al respecto estableció la Ley de 1931, algunas de las cuales fueron reproducidas en la Ley de 1970.

En relación a las normas protectoras del salario, establecidas en la Ley de 1931, el maestro De la Cueva, nos señala; "... faltaba su sistematización y por otra parte, a medida que transcurren los años van mostrando la necesidad de introducir cambios para corregir las deficiencias e introducir principios e instituciones nuevos en armonía con la idea del derecho del trabajo nuevo." (131)

Dentro de las normas protectoras, encontramos en el artículo 98 el establecimiento de la libre disposición de los salarios por parte de los trabajadores, esta norma no se quedó en una simple declaración teórica puesto que en el mismo artículo se agrega, "... que cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula."

El artículo 99 plasmó que:

"El derecho a percibir el salario es irrenunciable. -

(131) Id. pág. 340.

Lo es igualmente el derecho de percibir los salarios devengados."

Dentro de las medidas protectoras del salario contra los abusos del patrón, el maestro De la Cueva, clasificó las siguientes: A) La Prohibición del truck system y de la tienda de raya. Considerando que el salario no solamente se integra por la remuneración en efectivo, en el artículo 101 se estableció que:

"El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda del curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda."

La segunda prohibición quedó declarada en el artículo quinto, frac. IX de la Ley nueva:

"No producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca la obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tiendas o lugar determinado."

B) El lugar de pago del salario. La nueva Ley reprodujo la frac. XXVII del artículo 123 y el artículo 22 de la Ley de 1931, al establecer en el artículo V. fracción VIII.

"Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna, o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos."

El artículo 108, señaló por su parte que: ". . . el pago debe efectuarse en el lugar donde se preste el trabajo."

Una disposición más de la Ley, artículo 116, que procede de la legislación de 1931, prohíbe el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar y de asignación, en los centros de trabajo.

C) Los economatos. "El aumento en el costo de la vida y el consecuente abatimiento en los salarios reales, determinaron a los sindicatos de trabajadores a plantear a los empresarios la organización de almacenes y tiendas cuyo término técnico es economatos en los que se vendieran a los trabajadores los bienes de consumo necesario y de uso frecuente, con rebajas considerables en relación con los precios del mercado general." (132)*

En la Exposición de Motivos, se expresó: "El Artículo 123, prohíbe el establecimiento de lo que se llamó en el pasado las

(132) Id. pág. 346.

* NOTA: Ver reformas, inciso H.

tiendas de raya. Sin embargo, la época moderna conoce una nueva institución que tiene por objeto, mediante la intervención del patrono y del sindicato de trabajadores vender artículos de consumo a precio reducido. Este sistema, se ha generalizado entre los trabajadores públicos y funciona con éxito en numerosos centros de trabajo. "(133)

El artículo 103, aceptó la institución pero la sometió a un conjunto de disposiciones para impedir que en el futuro se convirtiera en una fuente de abusos.

D) La prohibición de las multas. Esta medida protectora está consagrada en el artículo 107 de la Ley.

E) La prohibición general de descuentos y sus excepciones.

"Art. 110. Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.

(133) Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo, según cita de Mario de la Cueva, ibidem.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda, destinado a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estas conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

IV. Pago de cuotas para la construcción y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

V. Pago de las pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes, nietos decretado por la autoridad competente;

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos."

F) La prohibición de la compensación, artículo 105.

G) La prohibición de reducir los salarios.

El artículo 51 señala: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador. frac. IV. Reducir el patrón el salario al trabajador.

H) La prohibición de las colectas. La nueva Ley prohíbe en forma total las colectas en los centros de trabajo, artículos 133 fracción VI y 135 frac. VIII.

I) La obligación del patrón de pagar el salario, artículo 106.

J) La fijación de los plazos para el pago del salario, artículo 88.

Por lo que toca a la defensa del salario contra los acreedores del trabajador, tenemos las siguientes medidas:

A) La obligación de pagar el salario directamente al trabajador.

"Art. 100. El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón."

La disposición anterior tiene por objeto evitar que los salarios de los trabajadores sean cobrados a través de intermediarios. El Dr. De la Cueva, nos dice que de la disposición anterior fluyen dos consecuencias "... que no es suficiente que se le diga al patrono que el trabajador "está imposibilitado para efectuar personalmente el cobro" sino que es necesario que se le compruebe; y si no existe la comprobación, por lo tanto, si el pago se hace "en contravención del mandato", el empresario conserva la obligación de pagar el salario directamente al trabajador." (134)

B) La nulidad de la cesión de salarios. El artículo 96 de la Ley de 1931 decretó la nulidad de la cesión a terceras personas, lo que planteó la duda sobre si era posible la cesión al patrono. El artículo 104 de la nueva Ley, resolvió el problema:

(134) Id. pág. 351.

"Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le de."

C) La inembargabilidad del salario:

"Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo en el caso de pensiones alimenticias, decretadas por autoridad competente, a favor de los propios familiares del trabajador." (artículo 112)

La defensa del salario contra los acreedores del patrono se plasmó en los artículos 113 y 114.

"Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón."

"Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones."

Dentro de las normas protectoras de la familia del trabajador, encontramos que el artículo 115, establece que:

". . . los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios sin necesidad de juicio sucesorio."

En lo concerniente al salario mínimo diremos simplemente que en la nueva Ley, hubo una modificación de importancia, - en relación con la Ley de 1931, y ésta fue establecida en el artículo 97, que dice:

"Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110 fracción V ;

II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del 10% del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda, destinados a la adquisición - construcción, reparación, o mejoras de casas habitación o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario."

El maestro Trueba, en relación al artículo anterior, hace la siguiente reflexión: " Las salvedades a que se refiere el artículo anterior, para efectuar descuentos a los salarios mínimos tanto generales como profesionales, aunque por si mismas se justifican, - sin embargo son inconstitucionales por oponerse al texto de la fracción VIII, del artículo 123 apartado A, de la Constitución, que textual--

mente dice: "El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento." Por lo que se refiere a pensiones alimenticias todavía se encuentra cierta justificación en el párrafo segundo de la fracción VI del mencionado artículo 123 constitucional, en atención a que el salario mínimo se fija tomando en cuenta a la familia.⁽¹³⁵⁾

Por lo que toca a las sanciones administrativas impuestas al trabajador, el artículo 886 en su último párrafo nos señala que:

"Cuando la multa se aplique a un trabajador, ésta no podrá exceder al importe señalado en el último párrafo del artículo 21 constitucional."

El cual señala:

"Si el infractor fuese jornalero u obrero, no podrá ser castigado con multa mayor del importe de su jornal o sueldo en una semana."

Dentro de las sanciones impuestas al patrón, el artículo 878, dispone que:

"Artículo 878. Se impondrá multa:

(135) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. (Comentarios, Jurisprudencia y Bibliografía, Concordancias y Prontuario) 18a. edición, Editorial Porrúa, México 1972, pág. 61.

II. De quinientos a diez mil pesos al patrón que no pague a sus trabajadores el salario mínimo."

En esta Ley de 1970, como lo señalamos en otra parte del capítulo se aprovechan las reformas y adiciones hechas a la Ley de 1931 y se adelanta la solución a muchos problemas del trabajo.

Se ha dicho respecto a esta Ley que: "... no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fabricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización." (136)

Como ya lo ha dicho el maestro De la Cueva, la Ley Federal del Trabajo de 1970 no es una obra final, ya ha sido ob-

(136) Mario de la Cueva, ob. cit., pág. 61.

jeto en este breve lapso de su existencia de algunas reformas que buscan mejorar las condiciones de vida del hombre que trabaja, y así tenemos la publicación el día 9 de enero de 1974 en el Diario Oficial de la Federación de un decreto tendiente a hacer más efectiva la protección del salario mediante la creación de un Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores.

En el inciso siguiente nos avocaremos a comentar estas recientes disposiciones.

H. DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LOS ARTICULOS 90, 97, 103, 110, 132 Y ADICION DEL ARTICULO 103-BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO .

El día 9 de enero de 1974, se publicó en el Diario Oficial de la Federación un decreto, mediante el cual se reforman los artículos 90, 97, 103, 110, 132 y se crea uno nuevo el 103-BIS en la Ley Federal del Trabajo.

Estas reformas buscan una mayor protección del salario mediante la creación de un Fondo de Fomento y Garantía para el

consumo de los Trabajadores que otorgará financiamiento para la operación de los economatos a que se refiere el artículo 103 y garantizará así mismo, créditos institucionales, baratos y oportunos para la - - adquisición de bienes y el pago de servicios por parte de los trabajadores. Para lograr los propósitos antes señalados, se prevé la creación de una ley que regule la forma y términos en que dicho fondo - debe funcionar.

El titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión - Social, Lic. Porfirio Muñoz Ledo, dijo al respecto, en publicación - aparecida el 1o. de Mayo de 1973 en el periódico "Excelsior", que: "El propósito es establecer los sistemas y mecanismos que impidan los fenómenos que provocan el alza de precios y la disminución real del salario del trabajador, además de fomentar en lo general los volúmenes de producción, como el país lo demanda."

Continuó diciendo en relación con las funciones de este nuevo fondo que: "...podrá financiar la compra de artículos de consumo duradero, y la compra de servicios, de servicios turísticos y de bienes de otra naturaleza, de manera tal que los trabajadores puedan tener acceso a un crédito con interés reducido para ellos; y no se

vean obligadas muchas veces las clases laborantes a pagar hasta el do
ble por un artículo . "

Señaló luego que el fondo estará en relación con las organizaciones de empresarios y de trabajadores con objeto de desenvolver en la propia contratación colectiva la ayuda que las empresas puedan prestar a una más fácil adquisición y más barata, de estos pro
ductos por parte de los trabajadores .

"Permitirá también financiar sistemas de distribución, en los que se pongan de acuerdo los centros llamados de oferta y consumo, y que en sus líneas generales están previstos por el artículo 103 de la Ley Federal del Trabajo, en donde puedan los productores y sus propios trabajadores abaratar el costo de los artículos . "

Para ello se prevé, naturalmente, observó Muñoz - Ledo, la organización de la fuerza de los consumidores porque "solamente esta organización podrá equilibrar el peso que representa la - organización de los productores y de los distribuidores, con aquéllos a quienes está destinada la venta de los servicios . "

Para estar en concordancia con lo antes indicado se modificaron una serie de artículos y se creó uno nuevo el 103-Bis en el que se consagra la existencia de este nuevo Fondo de Fomento y - Garantía para el Consumo de los Trabajadores. La nueva redacción - de estos artículos quedo como sigue:

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

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

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

En el artículo 97 se agregó una fracción, estable-- ciendo limitativamente los supuestos en que los salarios mínimos pueden ser objeto de compensación, descuento o reducción. Al artículo 110, también se le agregó una fracción para establecer de nuevo limi-- tativamente los supuestos en que estan permitidos los descuentos en los salarios de los trabajadores, dichos artículos quedaron asi plasmados:

"Artículo 97. Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y

II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

IV. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario:

"Artículo 110. Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente;

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario."

El artículo 103 en relación con los economatos consagró que:

"Artículo 103. Los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes.

I. La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores.

II. Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones y nunca podrán ser

superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado;

III. Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior; y

IV. En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

El artículo 103-Bis, punto medular de estas reformas textualmente indica que:

"Artículo 103-Bis. El Ejecutivo Federal, reglamentará la forma y términos en que se estableciera un Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo anterior y garantizará, asimismo, créditos institucionales, baratos y oportunos, para la adquisición de bienes y el pago de servicios por parte de los trabajadores."

Estas reformas constituyen, desde luego, un paso más adelante en la búsqueda de una mayor protección del salario en este caso fundamentalmente en relación con su capacidad adquisitiva.

Muñoz Ledo ha dicho, "...de poco sirve en realidad que el salario que percibe el trabajador crezca, si correlativamente no puede impedirse que los precios vayan más allá de los salarios." (Periódico "Excelsior" 1o. de Mayo de 1973.)

CAPITULO III

LA INTEGRACION DEL SALARIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL SALARIO:

- A. PAGOS HECHOS EN EFECTIVO POR CUOTA DIARIA.
- B. GRATIFICACIONES.
- C. PERCEPCIONES.
- D. PRIMAS.
 - 1. PRIMA DOMINICAL
 - 2. PRIMA DE VACACIONES.
 - 3. PRIMA DE ANTIGUEDAD.
- E. COMISIONES.
- F. PRESTACIONES EN ESPECIE.
- G. HABITACION.
- H. CUALQUIERA OTRA CANTIDAD O PRESTACION QUE SE ENTREGUE AL TRABAJADOR POR SU - TRABAJO.
- I. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS COMO PARTE - INTEGRANTE DEL SALARIO.

CAPITULO III

LA INTEGRACION DEL SALARIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO .

Elementos que lo integran:

La determinación de los elementos integrantes del salario, nos parece fundamental tanto por lo que hace a las normas de su protección, como por lo que toca al cálculo de las indemnizaciones.

El Lic. Hori Robaina ha dicho que: "En la legislación anterior se encontraba la integración del salario pero no en la forma tan amplia y tan clara como se determina en la legislación del 70, y por tal motivo era práctica corriente que al pagarse las indemnizaciones ó el salario mismo a los trabajadores siempre se escatimase alguna de las prestaciones a que tiene derecho, como esta práctica era muy difundida fue necesario que el Legislador de la Nueva Ley Federal del Trabajo recalcase la forma de integración del salario para frenar los abusos que al respecto se venían realizando." (137)

(137) Guillermo Hori Robaina, El Salario y las Prestaciones, Ponencia presentada en la X Mesa Redonda sobre el Derecho del Trabajo, México 1972, pág. 2.

Estamos de acuerdo con el pensamiento del Lic. Hori, pues como se ha establecido, la legislación de 1970, en materia de Trabajo, busca actualizar la inquietud del Constituyente de Querétaro por conseguir el arribo de la justicia social.

El Artículo 84 de la Ley determina los elementos integrantes al decir que:

"Artículo 84. 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."

De la lectura del artículo 84, podemos deducir que - el salario esta constituido por una serie de prestaciones, algunas de - las cuales se otorgan en efectivo y otras en especie .

Para reafirmar lo anterior, y siguiendo el método histórico de interpretación, buscando la intención del legislador, acudimos a la Exposición de Motivos de la Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo, en la que se lee: "El artículo 84 resuelve un problema - que han debatido la doctrina y la jurisprudencia y se refiere a las prestaciones que lo integran. La definición que se adoptó en el Proyecto

de la Suprema Corte de Justicia, que comprende ejecutorias que se han dictado desde 1934. Dicha Jurisprudencia está contenida en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación del año de 1965, Quinta Parte Cuarta sala, Tesis No. 151, página 143: "De los términos del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo se desprende claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrón al trabajador, sino que además de esa prestación principal están comprendidas en el mismo todas las ventajas económicas establecidas en el contrato en favor del obrero." (138)

Ramírez Fonseca, aclara que: "... las ventajas económicas en favor del trabajador, deben formar parte del salario cuando dichas ventajas las reciba el trabajador por su trabajo, mas no cuando sean entregadas como condición para que pueda efectuarlo, tal es el caso de los viáticos, de las herramientas de trabajo y, al decir de nuestro más Alto Tribunal Judicial, el de la habitación conce--

(138) Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970. - según cita de Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, - Nueva Ley del Trabajo Reformada. (Comentarios, Jurisprudencia y Bibliografía, Concordancias y Prontuario) 18a. edición, - Editorial Porrúa, México 1972, pág. 432.

dida a una persona para el desempeño de su cargo de portero, porque dicho uso no es el precio de su trabajo, sino un requisito para que pueda realizarlo. (Tomos XXXVIII, XXXIX, XLII y XLVI, - páginas 730, 2293, 2318, 1471, 3996 respectivamente)." (139)

Podemos afirmar, pues que los útiles, instrumentos y materiales que el patrón tiene la obligación de entregar a sus trabajadores para la ejecución de su trabajo, (Artículo 132, fracción III.) - no forman parte del salario.

En la Exposición de Motivos se agregó que: "Al adoptar la definición del Proyecto se consideraron las observaciones formuladas por algunos sectores en el sentido de que por salario debería entenderse, exclusivamente, la cantidad que se paga en efectivo y que todos los restantes beneficios otorgados a los trabajadores debían considerarse prestaciones complementarias o adicionales; esta observación destruye el concepto unitario de salario y pasa por alto la jurisprudencia uniforme del más Alto Tribunal Judicial de la República y la doc-

(139) Francisco Ramírez Fonseca, Integración del Salario, Ponencia presentada en la X Mesa Redonda sobre Derecho del Trabajo, - México 1972, pág. 4.

trina extranjera y mexicana más generalizada. Tampoco pudo aceptarse la interpretación que formuló un sector empresarial de la fracción X del artículo 123 de la Constitución, porque ese precepto se propone prohibir el sistema que consistía en pagar la totalidad del salario con mercancías, vales o fichas que debían cambiarse en alguna "tienda de raya", pero en manera alguna puede considerarse que ese precepto contiene una definición del salario, por lo que no puede servir como base para la definición general." (140)

En realidad reconocemos que la fracción X del Artículo 123 no es clara, la misma se refiere a la prohibición del truck system y no al concepto de salario; por una parte, y por la otra si aplicáramos literalmente esta fracción, podríamos llegar a la falsa conclusión de que las prestaciones en especie están prohibidas y como consecuencia lógica no formarían parte del salario.

"Artículo 123, fracción X. El salario deberá pagarse en moneda del curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda."

(140) Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970. - según cita de Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, ob. cit. pág. 575.

El maestro de la Cueva en relación a la postura que sostenía que el salario debería estar integrado solamente por la retribución en efectivo, hizo la siguiente crítica: "... la mutilación del concepto de salario era contraria a la verdad objetiva y pasaba por alto que puesto que la energía de trabajo de un hombre es una sola, - toda vez que procede de una fuente indivisible, su retribución tiene que ser también una unidad indisoluble ya que, si se escinde la retribución, no se escinde al mismo tiempo la energía de trabajo? y dentro de la hipótesis de la escisión, cual sería la parte de la energía de trabajo que se pagara en efectivo y cual la que se retribuiría en especie? " (141)

El Lic. Hori Robaina tiene un punto de vista muy personal de la integración del salario, pues para él, el salario se integra con lo que el denomina salario base, que son los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y por las prestaciones tales como: gratificaciones, percepciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. El apoya lo anterior en el artículo 89 de la Ley en donde se dice, entre otras cosas: "... inclu-

(141) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. - 1a. edición, Editorial Porrúa, México 1972, pág. 253.

yendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84. "

Lo anterior, lo lleva a la conclusión de que la Ley - distingue el salario base de las prestaciones, y afirma, que el salario no constituye una prestación y que las prestaciones integran el salario, apoyándose en la definición que trae la Ley de salario en su artículo 84.

Nosotros no estamos de acuerdo con las ideas del - - Lic. Hori, ya que por una parte, él señala que lo que él llama sala--rio base, o sean los pagos hechos en efectivo por cuota diaria no cons--tituyen una prestación, sin embargo al definir él, el concepto de pres--tación nos permite encuadrar perfectamente el pago en efectivo por - cuota diaria dentro del mismo, al decir que: "Prestación es la canti--dad que en efectivo, o en especie recibe el trabajador en forma cons--tante o periódica o esporádica, derivada de la relación o del contra--to de trabajo." (142)

Por otra parte, aunque si bien esta de acuerdo en - que el salario lo integran los pagos hechos en efectivo por cuota dia-

(142) Guillermo Hori Robaina, ob. cit. pág. 6.

ria, así como el resto de las prestaciones, al conceptualizar el salario, excluye dentro del mismo lo que él llama prestaciones, creando una verdadera confusión.

El Lic. Hori se basa para hacer esta serie de deducciones en el artículo 89 de la Ley. Nosotros pensamos que no hay que basarse tan solo en un artículo pues en verdad nuestra Ley, nos presenta una duplicidad en cuanto al concepto de salario, ya que en algunos artículos efectivamente se contempla al salario como la cuota diaria y en otros como un conjunto de prestaciones dentro de las cuales esta incluida la cuota diaria.

Por ello es que nosotros recurrimos a la Exposición de Motivos de la Ley de 1970 de donde claramente se desprende que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica paga el patrón al trabajador, sino que además de esta prestación principal, están comprendidas en el mismo las ventajas económicas que el trabajador recibe por su trabajo.

Considerar que el salario es tan sólo el pago en efectivo por cuota diaria, es mutilarlo, es retroceder, es revivir una ten-

dencia que fue desechada en los debates de la Ley de 1931 .

Habiendo elucidado los elementos que integran el sa-
lario, comencemos su estudio.

A. PAGOS HECHOS EN EFECTIVO POR CUOTA DIARIA.

Para nosotros los pagos hechos en efectivo por cuota diaria constituyen la prestación principal o prestación base del salario, entendiéndose como tal, la cantidad que en efectivo recibe el trabajador en forma periódica, por concepto de cuota diaria, decimos que en forma periódica, puesto que el artículo 88, así lo plasma.

El pago en efectivo por cuota diaria, puede ser fijo o variable, en el primer supuesto encontramos el denominado por el artículo 83 de la Ley como "salario por unidad de tiempo", como ejemplo del segundo tenemos, los mal denominados "salario por comi-
sión", así como también el "salario por unidad de obra. "

El salario (pago en efectivo por cuota diaria) según lo dispone el artículo 85 debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la Ley.

Para fijar el importe del salario, se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

El maestro De la Cueva respecto de la definición del salario remunerador, nos dice que: "... una definición de un concepto de esa naturaleza es un imposible, ya que un salario remunerador para un caso concreto sólo puede establecerse después de analizar todas las circunstancias que concurren: humanas, técnicas y económicas, lo que a su vez supone una función que únicamente pueden realizar los tribunales de equidad." (143)

Por su parte el artículo 57 de la Ley señala que:

"El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que lo justifiquen."

(143) Mario de la Cueva, ob. cit. pág. 297.

En la hipótesis del salario (cuota diaria) no remunerador, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sentado jurisprudencia en el sentido de que de acuerdo con lo dispuesto en el inciso b. de la fracción XXVII del apartado A. del Artículo 123 constitucional, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen facultad para declarar nulas las estipulaciones del contrato que fijen un salario que no sea a su juicio remunerador, y el hecho de que el actor demande una cantidad inferior a tal salario, no imposibilita a las Juntas para fijarlo, ya que las mismas tienen facultad para nulificar un salario voluntariamente establecido por las partes, cuando no lo consideren remunerador. (Tomos XXXVIII, XXXVIII, XXXVIII, XXXIX, y XLIV, páginas 780, 2667, 3386, 1242 y 228 respectivamente.)

Nos hemos referido al salario remunerador en relación con la cuota diaria porque muchas de las prestaciones que el trabajador, recibe, o debe recibir, se fijan tomando como base la prestación correspondiente a el pago en efectivo por cuota diaria.

Por último diremos que es indiscutible que los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, forman parte del salario.

B. GRATIFICACIONES.

En el Diccionario Enciclopédico Salvat, se define a la gratificación como sigue: "Gratificación es la recompensa pecuniaria que se da por algún servicio o mérito extraordinario, así como la remuneración fija que se concede por el desempeño de un servicio o cargo." (144)

De la definición anterior concluye Ramírez Fonseca - que la gratificación como género abarca dos especies, a saber: - -
"...a) recompensa pecuniaria por algún servicio o mérito extraordinario, y b) remuneración fija por el desempeño de un servicio o cargo." (145)

Dentro de la primera acepción, o sea, como recompensa pecuniaria por algún servicio o mérito extraordinario, formará parte del salario la recompensa dada al trabajador por romper un record de producción, por ejemplo, y no formará parte del mismo cuando se entregue por un acto heroico realizado por el trabajador.

Hori Robaina considera como prestación esporádica la

(144) Diccionario Enciclopédico Salvat, Tomo VII, pág. 369.

(145) Francisco Ramírez Fonseca, ob. cit., pág. 5.

que recibe un trabajador como premio por actos relevantes, heroicos, pudiendo consistir dicho premio en una medalla o en dinero. (146)

Nosotros no estamos de acuerdo con el Lic. Hori Robaina, pues en el primer caso, o sea, en el de romper un record de producción, la entrega obedece al empeño en el trabajo realizado; en el segundo -acto heroico- ninguna relación tiene el mérito con el trabajo asignado al trabajador dentro del centro de trabajo.

El Lic. Ramírez Fonseca apunta acertadamente: "Yendo a la segunda especie del género, es necesario decir que pensamos - que la gratificación siempre formará parte del salario, pues no imaginamos, dadas la periodicidad y constancia de la remuneración que peda haber un caso en que ésta ninguna relación tenga con el servicio - prestado." (147)

Como innovación en la Ley Federal del Trabajo de 1970, encontramos el aguinaldo anual. Con anterioridad a el establecimiento de esta institución jurídica en la Ley, encontramos en algunos contratos colectivos y como práctica más o menos uniforme en di--

(146) Guillermo Hori Robaina, ob. cit. pág. 6.

(147) Francisco Ramírez Fonseca, ob. cit., pág. 5.

ferentes empresas, la concesión a los trabajadores de una retribución adicional a la que en ocasiones se le dio el nombre de gratificación - anual y en otras de aguinaldo.

Por el año de 1970, únicamente existió la obligación de pagar, por Ley, siete días y medio de gratificación en virtud de que esta disposición entró en vigor el primero de julio de 1970.

En la Exposición de Motivos en relación con el aguinaldo anual consagrado en el artículo 87, se dijo: "El pueblo mexicano celebra algunas festividades en el mes de diciembre, que lo obligan a efectuar gastos extras, lo que no puede hacer con su salario, - porque éste está destinado a cubrir las necesidades diarias. El artículo 87 recoge esta costumbre del pueblo y señala la obligación de pagar un aguinaldo anual, antes del veinte de diciembre de cada año, - equivalente a quince días de salario, por lo menos." (148)

Los Doctores en Derecho Alfred Hueck y H.C. - -
Nipperdey, nos dicen respecto a la gratificación que: "... es una -

(148) Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970.
según cita de Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, -
ob. cit. pág. 575.

remuneración especial que se concede al trabajador, además del salario normal, por ciertos motivos o en ciertas ocasiones (Navidad, balance, fiestas conmemorativas, etcétera)

Continúan diciendo: También es la gratificación parte de la remuneración y cae, por tanto, bajo los preceptos relativos al salario. En cambio no es la gratificación un regalo, aun siendo libremente concedida, ya que, incluso en tal caso, se otorga por tener en cuenta el servicio prestado, es una partida retributiva y por la voluntad de ambas partes." (149)

De todo lo anterior, podemos establecer que el aguinaldo contemplado por el artículo 87 de nuestra Ley, además de constituir una prestación integrante del salario, es sinónimo de gratificación anual, ya que no debemos confundirnos por la denominación, pues debemos recordar que las denominaciones no hacen variar la esencia ni la naturaleza jurídica de las instituciones.

(149) Alfred Hueck y H.C. Nipperdey, Compendio de Derecho del Trabajo. Traducción de los Dres. Miguel Rodríguez Piñero y Luis Enrique de la Villa, Editorial Revista de Derecho Privado, (serie C. - Grandes Tratados Generales de Derecho Privado y Público) Madrid 1963, pág. 129.

En cuanto al cálculo del mínimo de 15 días de salario que se otorgan a los trabajadores por concepto de aguinaldo consideramos que dicho cálculo debe hacerse sobre los pagos en efectivo - por cuota diaria y no sobre la división entre trescientos sesenta y cinco días de la suma del monto de las prestaciones recibidas en un año.

Lo anterior aparentemente rompe con la tesis que - - hemos venido sosteniendo, sin embargo, nos parece conveniente distinguir dos situaciones: 1o. La vigencia del contrato o relación del - trabajo, y 2o. la indemnización.

Durante la vigencia del contrato o relación de trabajo, está obligado el patrón, solamente al pago de la cuota diaria y - del resto de las prestaciones pactadas, desde luego partiendo del mínimo legal.

El artículo 89 de la Ley no se refiere al contrato o - relación de trabajo sino a las indemnizaciones, al decir que:

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

Después de la vigencia del contrato y de acuerdo con el artículo 89, deducimos que el cálculo de la indemnización de bida al trabajador se hace tomando como base el conjunto de prestaciones que integran el salario.

En otra parte de nuestro estudio, definimos al salario como el conjunto de ventajas económicas que obtiene el trabajador por la prestación del servicio, y seguimos sosteniendo este criterio, el cual es relevante por lo que hace a la protección del salario, puesto que cada una de las prestaciones que lo integran, así como el conjunto de las mismas debe recibir la protección consagrada en el capítulo VII de la Ley y en cuanto a las indemnizaciones puesto que para calcular las mismas se toma en cuenta el conjunto de prestaciones que constituyen el salario.

C. PERCEPCIONES

"Al hablar de percepciones el artículo 84 nos parece que incurren en una repetición. No obstante, aunque desluzca su redacción, creemos que se introdujo el término con el afán de recalcar que cualquier recaudación habida por el trabajador por su trabajo for-

ma parte del salario." (150)

La apreciación del Lic. Ramírez Fonseca, nos parece muy atinada puesto que el término percepción, no especifica a que clase de prestación se refiere, y en la parte final del artículo 84, encontramos cabida para todas aquellas prestaciones no identificadas expresamente al decir que: "... cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

D. PRIMAS

"Cantidad que se paga como regalo o indemnización en ciertos casos; premio que se concede para estimular trabajos de interés común." (151)

"Premio concedido, a fin de estimular operaciones o empresas que se reputan de conveniencia pública o que interesan al que lo concede." (152)

Si tomamos la palabra prima como premio que se con

(150) Francisco Ramírez Fonseca, ob. cit. pág. 6.

(151) Id. pág. 7.

(152) Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, - 18a. edición, Madrid 1956, pág. 1065.

cede para trabajos de interés común llegamos a lo que se conoce con el nombre de "prima de producción", es decir, a una cantidad adicional a la cuota diaria fija del trabajador, que éste recibe como una retribución a su esfuerzo especial, retribución que guarda una proporción directa con la producción que excede a la que se calcula como normal en una jornada de trabajo.

Esta retribución forma parte del salario, quedando incluida dentro de la cuota diaria, que en este caso sería variable y gozará por lo tanto de la protección que goza el salario.

Hueck y Nipperdey establecen respecto de las primas:

"La forma que adoptan, en cada caso particular, es muy diversa; la fundamental es que se paga un salario por tiempo fijo y, además, se concede un aumento (prima) en atención a cierta cantidad o calidad del resultado del trabajo. Es admisible que el pago de la prima sea discrecional para el empleador, pero, en la mayor parte de los casos, es objeto de un pacto y, por ello, el trabajador puede exigirla incluso judicialmente.

Sin embargo, aun en el primer supuesto, la prima es

auténtico salario y no equivale a un regalo." (153)

En la primera acepción gramatical de la palabra prima, o sea, como la cantidad que se paga como regalo o indemnización en ciertos casos, encontramos dispersas en la Ley, disposiciones concretas referidas no a un regalo, sino a una obligación patronal - consistente en pagar una prima, así tenemos: 1. la prima dominical (artículo 71), 2. la prima vacacional (artículo 80), 3. la prima de antigüedad (artículo 162).

Antes de pasar al estudio de cada una de ellas, diremos que para nosotros la prima es esencialmente una prestación en efectivo que se otorga a los trabajadores que se encuentran dentro de las hipótesis normativas contempladas por la Ley.

1. PRIMA DOMINICAL

En el artículo 71 de la Ley se habla de la prima dominical del decir que:

"Los trabajadores que presten servicios un día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo."

(153) Alfred Hueck y H.C. Nipperdey, ob. cit. pág. 127.

En relación con el origen del descanso dominical, el Lic. Euquerio Guerrero señala que: "Los principios religiosos y las conclusiones higiénico-sociales han coincidido, en este punto, para sostener que a la semana debe descansarse un día y que éste debe ser, preferentemente, el domingo.

El mundo cristiano siempre ha celebrado el domingo y ya en la época moderna se ha tenido que respetar una costumbre arraigadísima, sosteniendo al mismo tiempo, que para preservar la salud del trabajador es necesario que después de seis días de labor descansen uno, y éste sea de preferencia el domingo (Arts. 69 y 71 de la Ley).

Naturalmente que no es posible evitar cierta clase de trabajos, y desde luego los de tipo continuo, durante los domingos, debiéndose a ello que el Legislador establezca que de preferencia el día de descanso sea el domingo, pero en los casos señalados, el obrero deberá descansar en otro día de la semana, (Art.71)" (154)

(154) Euquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo, (Talleres "Gráficos Galeza") Editorial Porrúa, 5a. edición aumentada, México, 1971, pág. 125.

Si el día de descanso del trabajador es el domingo y se trabaja habrá que pagarle además de la cuota diaria que le corresponda por tal día, otra doble, aparte del 25%. En cambio si el día de descanso del trabajador es el lunes y se trabaja el domingo sólo habrá que pagar la prima del 25% más la cuota diaria correspondiente al domingo. Por lo anterior es lógico pensar que cuando exista la posibilidad normal de trabajar los domingos se procure que el día de descanso sea precisamente otro día que no sea el domingo para evitar el triple pago que elevaría injustificadamente los costos, si se llegase a trabajar en domingo.

"Importantes especialistas laborales como el Sr. Lic. Rafael Lebrija y el Lic. Luis Guzmán de Alba, sostienen, con bastante razón que la intención del legislador fue en el sentido de que si se trabaja el domingo, día de descanso el pago triple incluye la prima del 25% y en consecuencia ésta ya no debe cubrirse." (155)

El Tribunal Colegiado del 4o. Circuito con residen-

(155) Baltasar Cavazos Flores, El Derecho del Trabajo en la Teoría... y en la Práctica. Editorial Jus, publicación de La Confederación Patronal de la República Mexicana, México 1972, pág. - 237.

cia en Monterrey, N.L., sostuvo este criterio en el Amparo Dto. - -
406/71 promovido por National Scrap. Recovery Co., S.A.

Por nuestra parte, estimamos que la prima del 25% -
siempre tiene que pagarse cuando se trabaje en domingo, pues donde
la Ley no distingue, no debemos distinguir. Además de que el artfculo
18 señala que:

"En la interpretación de las normas de trabajo se to--
marán en consideración sus finalidades señaladas en los artfculos 2o. y
3o. En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al
trabajador."

Cabe aclarar, sin embargo, que esta prima no consti-
tuye ninguna prestación para los trabajadores deportistas en virtud de -
que son excluidos expresamente por la fracción II. del artfculo 300 -
de la Ley.

En consulta formulada por el Dr. Baltazar Cavazos -
Flores al Departamento Jurídico de la Secretaría del Trabajo y Previ-
sión Social, éste sostuvo el siguiente criterio: "Ahora bien, el artfculo
71 de la Ley Laboral al establecer que los trabajadores que prestan
servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional del -
25% por lo menos del salario de los días ordinarios, no distingue entre

trabajo en domingo como día ordinario de trabajo y trabajo en domingo día de descanso, por lo que a juicio de este Departamento e interpretando el artículo 71 a la luz de los artículos 2o, 3o y 18 de la propia Ley, cuando un trabajador preste servicios un día domingo, deberá cubrirsele la prima antes señalada, por lo que no debe considerarse correcto sostener que dicha prima queda incluida cuando al trabajador se le paga salario doble además del que le corresponde por el día de descanso." (156)

Otra cuestión relativa a la prima dominical es la referente al cálculo de la misma, o sea, sobre que debe calcularse.

El origen de esta interrogante la encontramos en la parte final del artículo 71 que dice que dicha prima se calculará sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Hay quien ha pensado, interpretando gramaticalmente el último párrafo del artículo 71, que dicha prima se calcula sobre la cuota diaria acumulada de seis días de trabajo.

(156) Criterio sostenido por el Departamento Jurídico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en consulta formulada por el Dr. Baltasar Cavazos Flores, con fecha octubre 6 de 1970.

Ejm:

Cuota diaria = \$100.00

Cuota diaria acumulada en seis días de trabajo = \$600.00

Prima dominical sobre la cuota diaria acumulada de los seis días anteriores trabajados = \$150.00 (o sea el 25% de \$600.00)

Otra teoría sobre el cálculo de la prima dominical - ha sido sostenida por el Departamento Jurídico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el cual desde un punto de vista doctrinal - ha sostenido que: "... la prima del veinticinco por ciento que debe percibir el trabajador que preste servicios en día domingo, debe calcularse sobre el salario de ese día." (157)

Del criterio del Departamento Jurídico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se desprenden dos posibilidades:

A) Que el día de descanso del trabajador sea el domingo y se labore, en este supuesto habrá que pagarle al trabajador - cuota diaria triple, supongamos que la cuota diaria sea de \$100.00, - entonces habría que pagarle \$300.00 y sobre esto calcular el 25% o - sean \$75.00.

(157) Baltasar Cavazos Flores, ob. cit. pág. 241.

B) Que el día de descanso del trabajador sea otro distinto de domingo y se trabaje el domingo, en este supuesto la prima dominical se calcula sobre la retribución del día domingo, supongamos de nuevo que ésta es de \$100.00, entonces sobre esta cantidad se calculará el 25%, dándonos por resultado que la prima en esta hipótesis será de \$25.00.

El criterio sostenido por la mayoría de autores consultados, es el de calcular el 25% correspondiente a la prima sobre la percepción de un día ordinario.

Ejm:

Cuota diaria de un día ordinario = \$100.00

Prima dominical calculada sobre la cantidad anterior = \$25.00

El Dr. Cavazos explica que: "...es válido adoptar el principio general de que mientras el contrato está en vigor, el salario para los pagos de las primas a que se refiere la ley, debe calcularse sobre el salario tabulado y para el pago de las indemnizaciones, sobre el salario integral.

Por lo demás y sostener otro criterio sería de hecho - imposible el poder cumplir en la práctica, con el pago de dicha prima, ya que si se tuviera que hacer el cálculo sobre el salario integral, tendrían que tomarse en cuenta para la fijación de la misma todas las prestaciones que recibiera el trabajador, por su trabajo, como horas - extras, incentivos, etc." (158)

Nosotros nos adherimos, para ser congruentes con la postura que hemos venido sosteniendo a lo largo de esta investigación, con el último criterio del cual se ha dicho que es el que se esta adoptando en la práctica y deberá considerarse como válido hasta en tanto y en cuanto no se resuelva en contrario. (159)

Por otra parte es de afirmarse que esta prestación - forma parte del salario, (artículo 89) tanto por lo que toca al cálculo de las indemnizaciones como por lo que respecta a la protección que debe dársele .

(158) Baltasar Cavazos Flores, ob. cit. pág. 254.

(159) Ibidem.

2. PRIMA DE VACACIONES.

"Esta prima se estableció ante la necesidad de que los trabajadores disfrutarán, efectivamente, de sus vacaciones, ya que sin ella no era posible que las tomarán, en virtud de que su salario diario ya se encontraba, de antemano gastado." (160)

En la Exposición de Motivos, al reflexionar sobre esta institución, se dijo: "...tiene por objeto realizar la finalidad que se propone la institución de las vacaciones: los trabajadores deben percibir, durante el período de vacaciones una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan, a fin de que dispongan de un ingreso extraordinario que les permita disfrutar las vacaciones." (161)

Como resultado de la reflexión anterior, se consagró el artículo 80 de la actual Ley que:

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

(160) Id. pág. 252.

(161) Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970. según cita de Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, - ob. cit. pág. 574.

Por lo que toca a los problemas inherentes a la prima vacacional, debemos decir que ésta plantea varios interrogantes, entre otras; sobre que debe calcularse, si integra el salario, si debe otorgarse siempre que se concedan vacaciones.

Por lo que toca a la primera pregunta, y siguiendo el texto del artículo 80 que dice que dicha prima se estima sobre los salarios que les corresponden a los trabajadores durante el período de vacaciones y sabiendo que durante dicho período no se labora, porque el artículo 79 previene que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, resulta evidente que la prima se calcula sobre la parte del salario correspondiente a la cuota diaria.

Ejm:

Cuota diaria del trabajador = \$100.00

Pago del período de vacaciones correspondiente a 10 días,

por tener una antigüedad de 3 años, = \$1,000.00

Prima vacacional calculada sobre \$1,000.00 = \$250.00

Sobre si forma parte del salario la prima vacacional, la respuesta es si, tanto por lo que hace a las indemnizaciones, como

por lo que toca a su protección.

La tercera pregunta que nos planteamos es si debe otorgarse siempre que se concedan vacaciones o si se puede pensar que cuando una empresa otorga a sus trabajadores un pago extra debe también pagar la prima del 25%.

Para resolver esta pregunta, acudiremos al artículo 3o, transitorio de la Ley que dice:

"Los contrato de trabajo individuales o colectivos que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores inferiores a los que les concede esta Ley, no producirán en lo sucesivo efecto legal, entendiéndose substituidas las cláusulas respectivas por las que establece esta Ley.

Los contratos de trabajo individuales o colectivos o los convenios que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, superiores a los que esta Ley les concede continuarán surtiendo efectos."

Cuando el patrón esta ya otorgando a sus trabajadores, una cantidad adicional, superior o igual a la que les corresponde legalmente por este concepto está cumpliendo con la intención del legislador de que los trabajadores puedan tener una cantidad extra para que puedan efectivamente disfrutar de sus vacaciones.

"La intención del legislador nunca fue la de duplicar innecesariamente prestaciones que puedan encarecer el costo de la vida." (162)

La Secretaría del Trabajo resolvió en igual sentido la consulta que se le planteó al respecto, por oficio de fecha 25 de junio de 1971, y la Suprema Corte de Justicia de la Nación ratificó dicho criterio en el amparo directo 1998/71 promovido por Fábricas "El Carmen" de Saltillo, Coahuila en el que se expresa: "...cuando una empresa otorga por concepto de vacaciones pagos superiores a los días de descanso, en dichos pagos ya va incluida la prima del 25%, ya que no es posible aplicar al mismo tiempo las prestaciones consignadas en los contratos colectivos y en la ley de la materia, sino que debe atenderse a lo dispuesto por el artículo tercero transitorio de la propia ley, que previene que cuando los contratos colectivos establecen prestaciones superiores a la ley, seguirán surtiendo sus efectos y cuando establezcan prestaciones inferiores a la ley se substituyen por éstas." (163)

(162) Baltasar Cavazos Flores, ob. cit. pág. 255.

(163) Amparo directo 1998/71 promovido por fábricas "El Carmen" de Saltillo, Coahuila, ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En este tema de la integración del salario, son muchas las interrogantes que surgen, el Dr. Cavazos se pregunta si en el supuesto de que un día de descanso obligatorio coincida dentro del período de vacaciones, debe de pagarse la prima del 25% por dicho día.

Su respuesta es la siguiente: "La prima del 25% únicamente debe pagarse sobre el salario que corresponda a los trabajadores por su período de vacaciones; en tal supuesto el trabajador no tiene derecho a la prima del 25% por el día de descanso, pero sí tendrá derecho a que se le aumente un día su período de vacaciones." (164).

Un argumento para reafirmar lo anterior es el siguiente; la ley es expresa al indicar que el período de vacaciones estará integrado por días laborables razón por la cual no deben computarse para hacer el cálculo de las mismas ni los días de descanso semanal, ni los de descanso obligatorio.

Una cuestión ligada con la prima de vacaciones, es la referente a las vacaciones mismas, las cuales han sido definidas por la Oficina Internacional del Trabajo como; "...un número permanen

(164) Baltasar Cavazos Flores, ob. cit. pág. 255

te determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días feriados, - días de enfermedad o convalecencia, durante los cuales, cada año, - llenando el asalariado ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo, continuando la percepción de su remuneración habitual. (165)

Esta cuestión es, si las vacaciones forman parte del - salario, o sea si la remuneración que se concede por concepto de vacaciones integra el salario.

Nosotros sentimos que si, puesto que una cosa es la remuneración que se le da al trabajador por concepto de vacaciones, o sea lo que se conoce como vacaciones pagadas, y otra muy distinta lo es la prima de vacaciones.

Ejm:

Pago del periodo de vacaciones correspondiente a diez días = \$1000.00

Prima vacacional calculada sobre \$1000.00 = \$250.00

Como podemos ver claramente son dos prestaciones - distintas, y no debemos pensar que una involucra a la otra, desde - luego ambas tienen su fuente en las vacaciones.

(165) Id. pág. 247.

En igual sentido, se resolvió la consulta formulada - por nosotros a la Dirección General Jurídica Consultiva de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con fecha 17 de junio de 1973, en la que se dijo:

"De conformidad por lo estipulado por los artículos 89 y 84, sí se considera como parte del salario el pago de las prestaciones por derecho a vacaciones, así como la prima señalada en el artículo 80 de la Ley citada.

Lo anterior, es una opinión de carácter doctrinal de esta Dirección, dejando a salvo lo que en definitiva pudieran resolver las autoridades jurisdiccionales del trabajo."

El Lic. Ramírez Fonseca considera que el pago en efectivo correspondiente al periodo de vacaciones no integra el salario, pues para él, esto es duplicar el pago, ya que considera que sólo la prima forma parte del anterior.

Como hemos venido sosteniendo nosotros creemos que si constituye parte del salario, otro argumento para reafirmar lo anterior es el que es una prestación que recibe el trabajador por su traba-

jo, puesto que si no hubiera laborado con anterioridad al otorgamiento de las vacaciones, no tendría derecho a ellas.

Además debemos de tomar en consideración el artículo 18 de la Ley que dice:

"En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador."

Por todo lo anterior, consideramos que el pago correspondiente al periodo de vacaciones, si integra el salario, por lo que hace a las indemnizaciones y a la protección del mismo.

3. PRIMA DE ANTIGUEDAD.

"... la antigüedad es la vida misma del hombre trabajador, que se va extinguiendo a medida que se hace más grande, - de tal modo que en los últimos años de la existencia del trabajador, - nos encontramos con que ya la ha consumido, ya ha agotado en su mayor parte ese potencial energético, como si se tratara de un bien consumible en un plazo más o menos largo." (166)

(166) Leonardo Graham Fernandez, La Antigüedad en el Trabajo; su Naturaleza, Efectos y Alcances. Artículo publicado en la Revista Mexicana del Trabajo, (Órgano Oficial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social) Núm. 2, Tomo XV.-6a. Época, Abril, Mayo-Junio, México 1968, pág. 134.

El pensamiento del maestro Graham, resume perfectamente bien el fundamento de esta nueva institución creada en la Ley de 1970, nacida de la contemplación diaria de la energía perdida para siempre en la vida del trabajador, bien dice la fórmula: a mayor antigüedad, menor energía.

La prima de antigüedad es un tema apasionante que comprende múltiples aspectos, nosotros nos referimos al que ha sido objeto de nuestro estudio, o sea a la determinación de si la prima de antigüedad es parte integrante o no del salario.

Antes de comenzar nuestro estudio, simplemente diremos, por lo que hace a la antigüedad que el Dr. Hugo Italo Morales señala que "Constituye un hecho jurídico que se genera en favor de los trabajadores por el simple transcurso del tiempo." (167)

Por lo que hace al contenido de la palabra prima, en este supuesto y atendiendo a lo consagrado en el artículo 162 de la

(167) Hugo Italo Morales, La Prima de Antigüedad. Artículo publicado en "Jurídica", Anuario de la Escuela de Derecho de la Universidad Iberoamericana, número 3, México, julio de 1971, pág. 83.

Ley establecemos que aquí al igual que en las primas vacacional y dominical nos encontramos frente a un derecho para los trabajadores - que se encuentran dentro de la hipótesis normativa y correlativamente frente a una obligación patronal, dejamos pues sentado que la prima de antigüedad no es un premio que graciosamente se concede al - trabajador, como tampoco una sanción impuesta a los patrones por - prescindir del elemento humano. En el mismo sentido, o sea como un derecho para el trabajador y como una obligación para el patrón fue acogida en la Exposición de Motivos.

El artículo 162 de la Ley, señala aquellos trabajadores con derecho a percibir esta prima:

A. Trabajadores de planta que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos.

B. Trabajadores de planta que rescindan su relación de trabajo por causas imputables al patrón.

C. Trabajadores de planta a quienes el patrón rescinde el vínculo por causa o no imputable al trabajador.

D. En caso de muerte del trabajador de planta, - -

cualquiera que sea su antigüedad la prima se pagará a sus beneficiarios.

El legislador ha querido recalcar especialmente esta obligación en algunos supuestos:

Artículo 54. En relación con la terminación de las relaciones individuales de trabajo por incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador proveniente de un riesgo no profesional, se ha establecido que el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario más la prima de antigüedad, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes.

Artículo 436. En relación con la terminación colectiva de las relaciones de trabajo se establece la obligación de pagar tres meses de salario más la prima de antigüedad por las causas señaladas en el artículo 434.

Artículo 439. En relación con la terminación colectiva de las relaciones de trabajo por reducción del personal debida a la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nue-

vos, se ha establecido que los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad.

El artículo 5 transitorio, por su parte, señala "la compensación" que se dará a los trabajadores en los supuestos que él mismo contempla, "compensación" que se pagará tomando como base el pago en efectivo por cuota diaria, de acuerdo con la posición que hemos venido manteniendo.

Podría pensarse que por analogía se calculara la "compensación" con base en el salario tope a que hace alusión el artículo 162, sin embargo la fracción IV del artículo 5 transitorio claramente indica que "Transcurridos los términos a que se refieren las fracciones anteriores se estará a lo dispuesto en el artículo 162", lo cual implica, nos dice Guzmán de Alba en la conferencia sustentada por él en la X Mesa Redonda de la Confederación Patronal de la República Mexicana, que el artículo 162 no está contemplando la regulación de la "compensación" especial prevista por el Legislador por lo cual corresponde hacer el pago de ésta con base en la cuota

diaria.

"Artículo 5o. Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 a los trabajadores que ya estén - prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta Ley se observarán las normas siguientes:

I. Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario;

II. Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo - dentro de los dos años siguientes a la fecha a que se refiere la fracción anterior, tendrán derecho a que se les paguen veinticuatro días de salario;

III. Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario;

IV. Transcurridos los términos a que se refieren las fracciones anteriores se estará a lo dispuesto en el artículo 162; y

V. Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta ley. "

Pasemos ahora a responder la pregunta, la prima de antigüedad forma parte del salario?

El Lic. Ramírez Fonseca considera que no, puesto - que para él es: "...una institución independiente sujeta a límites esta-- blecidos por la Ley en cuanto al máximo a pagar que, por definición del propio artículo 162 es un salario cuyo pago se difiere, sujeto a - término para cuando el trabajador deja de prestar sus servicios al pa-- trón." (168)

Se ha criticado la teoría del salario diferido, dicien do que: "...parte de la suposición esta teoría, de que al salario se - le descuenta una parte del mismo, a efecto de formar un fondo con el que se pagará al trabajador los años de servicios prestados; esta si-- tuación no es exacta, en virtud de que nuestra legislación no acepta descuentos al salario por tal concepto; además de que al reducirse el salario, lo haría insuficiente en relación con la actividad brindada. - La realidad es que, a la fecha, no existe el descuento del salario para el fondo que se pretende construir, aparte de que el salario se paga - precisamente en los plazos fijados en la ley." (169)

Existen argumentos que nos podrían hacer pensar que

(168) Francisco Ramírez Fonseca, ob. cit. pág. 9.

(169) Leonardo Graham Fernández, ob. cit. pág. 136.

la prima forma parte del salario, por ejemplo, tenemos que el artículo 82, define al salario como: "...la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.", en concordancia con la definición, encontramos que en la Exposición de Motivos se dijo en relación con esta prima que: "Se trata de una prestación que deriva del solo hecho del trabajo por lo que al igual que las vacaciones debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea del riesgo." (170)

De las dos premisas anteriores se podría concluir que se trata de una prestación integrante del salario.

También se podría llegar a esta conclusión de la lectura del artículo 84 que señala como parte integrante del salario a las primas, sin embargo esta integración como ya hemos indicado se da en función de las indemnizaciones, y nosotros no pensamos que pueda considerarse a la prima de antigüedad como parte integrante del salario para efectos indemnizatorios, pues debemos distinguir dos si---

(170) Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970. según cita de Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, -
ob. cit. 432.

tuaciones; la primera referente a la indemnización por despido, y la segunda relativa a la prima de antigüedad. La primera es un resarcimiento del daño causado al trabajador por la negativa del patrón a reinstalar o por la rescisión que el trabajador hace del contrato por causa justificada, la segunda es una prestación derivada de la energía que el trabajador ha dejado en su labor a lo largo de muchos años y que aun en los supuestos de despido justificado o de comisión de un delito debe cubrirse.

El artículo 162 en su fracción VI establece que es una prestación que se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios independientemente de cualquier otra que les corresponda.

Por lo anterior concluimos que la prima de antigüedad no es un salario diferido, no es un elemento integrante del salario sino que es una prestación independiente, autónoma, a la que debe dársele la misma protección que se le otorga al salario, y a la que tienen derecho los trabajadores de planta a partir de la ruptura del vínculo contractual o de la relación de trabajo en los supuestos que la Ley contempla.

Esta prestación está sujeta a prescripción una vez rota la relación de trabajo pero no antes, nosotros creemos que el término para la prescripción de esta prestación debe convertirse en imprescriptible, este punto lo trataremos en el siguiente capítulo.

El importe de esta prima consiste en doce días de salario por cada año de servicios (Artículo 162 fracción I).

Para el cálculo de esta prestación se siguen las siguientes reglas (artículos 485 y 486)

A. Se tomará como base por lo menos, el monto del salario mínimo general de la localidad que corresponda.

Si el trabajador devenga una cuota diaria inferior al mínimo, la prima se calculará tomándolo a éste como base.

B. Si el trabajador devenga una cuota diaria superior al doble del salario mínimo, la prima se pagará no sobre la cuota real, sino sobre aquel doble.

C. Si el trabajo se presta en dos o más zonas económicas, se estará al promedio de los salarios mínimos de todas ellas, y

se aplicarán las dos reglas anteriores.

D. Si el doble del salario mínimo es inferior a la suma de \$50.00 ésta será la cantidad de que se parta para el pago de la prima.

E. COMISIONES

En la Ley Federal del Trabajo, dentro del título VI referente a trabajos especiales, encontramos en el capítulo IX, lo relativo a agentes de comercio y otros semejantes.

El artículo 285, define a estos trabajadores:

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

El carácter de los agentes de comercio, como sujetos de Derecho del Trabajo, es fácil de determinar ante la existencia de elementos tales como la permanencia y la subordinación.

El Dr. Mario de la Cueva, define a los agentes de -

comercio con las siguientes palabras: "Son las personas que de manera permanente y actuando de conformidad con las instrucciones y lineamientos que les imponen las empresas, se dedican a ofrecer al público mercancías, valores o pólizas de seguros, por cuyo trabajo perciben una prima calculada sobre el ingreso de las operaciones en que intervienen, a la que se le da el nombre de salario a comisión." (171)

En otra parte de nuestro estudio el "salario a comisión" fue definido como aquél en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.

Dicho en otras palabras, la relación de trabajo con "salario a comisión", es "...aquella en la cual la medida de la retribución es el número de operaciones que el trabajador gestiona o realiza para la empresa." (172)

El artículo 286 enumera las distintas formas de ser del "salario a comisión":

(171) Mario de la Cueva, ob. cit. pág. 509.

(172) Id. pág. 517.

A. Puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada.

La prima única se emplea cuando las operaciones se realizan mediante un pago único de contado. Nace el derecho a percibir la prima, si se trata de una prima única, al perfeccionarse la operación que la genera; (art. 287, fracción I.)

B. Puede comprender una prima sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos.

Forma empleada por las empresas que practican el sistema de ventas en abonos.

El Dr. De la Cueva, considera que en relación con la prima sobre el pago inicial nace el derecho a percibir la prima al perfeccionarse la operación que la genera ya que: "...si bien el caso no está previsto expresamente, si se da la misma razón, lo que implica que la regla puede extenderse analógicamente." (173)

En relación con los pagos periódicos nace el derecho al hacerse cada pago periódico. (art. 287, fracción II.)

(173) Id. pág. 519.

C. Puede consistir en una sola o en dos o en las tres primas, ya que no se excluyen, sino que pueden complementarse. Si se adopta el sistema mixto tendrá que atenderse a las dos reglas aplicables. (art. 287, fracciones I. y II.)

En relación con las comisiones, nos planteamos dentro de nuestro tema, una serie de preguntas;

¿Cómo se fija el pago en efectivo por cuota diaria? ¿Cómo se computa el pago de los días de descanso, si el trabajador labora en dos o más empresas? ¿Qué sucede en las ventas a plazos si quedan sin efecto por la falta de uno o varios abonos? ¿Es siempre la retribución por comisión equivalente al pago en efectivo por cuota diaria? y la más importante para nosotros, de la cual se desprenden todas las demás, es la retribución por comisión parte integrante del salario?

Comenzamos por responder la última pregunta, a la cual le daremos una respuesta afirmativa, la retribución por comisión es parte integrante del salario, para fundamentar esta respuesta, diremos que son múltiples los artículos que así nos lo dan a entender. (artículos: 82, 83, 84, 286, 289.)

En relación con la primera pregunta que dice: Como se fija el pago en efectivo por cuota diaria, habremos de dar una serie de explicaciones.

Primero, debemos partir del artículo 83, según el cual el salario (pago en efectivo por cuota diaria) puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

La retribución por comisión, puede constituir el pago en efectivo por cuota diaria, cuando éste se establezca exclusivamente en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.

Ahora bien, en cuanto a la determinación del monto de la cuota diaria, el artículo 89 nos da dos reglas generales para los supuestos de "salario por unidad de obra", y en general cuando la retribución sea variable.

A. "Cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho."

B. "Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento."

El artículo 289, modificó la disposición anterior, - pues previene que el promedio debe hacerse sobre los salarios (cuota diaria) del último año o sobre el total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.

Este criterio, desde luego, es más justo que el de tomar en cuenta solamente el último mes de trabajo, puesto que éste según se puede prestar a múltiples abusos, por los integrantes de la relación de trabajo, partiendo sencillamente de la consideración de que algunos meses son más adecuados que otros para la venta de ciertos productos.

Creemos que no esta por demás repetir en relación con la cuota diaria, que habrá la obligación de garantizar por lo menos el salario mínimo.

Tocante a la segunda pregunta planteada en relación al pago de los días de descanso, cuando el trabajador labora para -

más de un patrono, acudiremos en primer término al artículo 72 de la actual Ley, el cual señala:

"Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patronos, 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."

Del artículo 72 se desprende que cada patrono pagará la parte de la retribución en efectivo por cuota diaria, correspondiente al día de descanso atendiendo al trabajo que hubiere recibido durante la semana.

Se ha dicho que, "...en armonía con el artículo cuarto de la Constitución, no es posible impedir a una persona que preste su trabajo concomitantemente a dos o más patronos, a condición de que no haga una concurrencia desleal, como podría ser el ofrecimiento de productos iguales de dos empresas competidoras."(174)

El artículo 285, también concibe la posibilidad de prestación del trabajo a comisión a más de un patrón, al decir que:

(174) Id. pág. 516.

"...son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente..."

De todo lo anterior, podemos concluir que los sujetos de derecho del trabajo contemplados en la Ley, bajo el rubro de "agentes de comercio" y otros semejantes", dado que pueden prestar sus servicios a varios patrones siempre que no hagan una competencia desleal, tienen derecho a percibir en el supuesto de que laboren para más de una empresa, una retribución correspondiente al día de descanso calculada sobre el salario (cuota diaria) que hubiese percibido de cada patrón en el transcurso de una semana.

Ejemplo:

Supongamos que un agente de comercio labora para dos patrones en el curso de una semana. Para el primero laboró los días lunes, miércoles, y viernes; obteniendo cada uno de estos días una cuota diaria de \$60.00. Para el segundo laboró los días martes, jueves y sábado: obteniendo por cuota diaria \$120.00, \$180.00 y \$60.00 respectivamente.

El pago del séptimo día estará integrado por una sexta parte de cada una de las cuotas diarias que el trabajador percibió

de sus diferentes patrones durante la semana, o sea que obtiene como pago del séptimo día:

1/6 de la cuota diaria del lunes (\$60.00)	=	\$ 10.00
1/6 de la cuota diaria del martes (\$120.00)	=	\$ 20.00
1/6 de la cuota diaria del miércoles (\$60.00)	=	\$10.00
1/6 de la cuota diaria del jueves (\$180.00)	=	\$ 30.00
1/6 de la cuota diaria del viernes (\$60.00)	=	\$ 10.00
1/6 de la cuota diaria del sábado (\$60.00)	=	\$ 10.00
		<hr/>
Pago del séptimo día	=	\$ 90.00

La tercera cuestión planteada fue: ¿Qué sucede con las ventas a plazos si quedan sin efecto por la falta de pago de uno o varios abonos? La respuesta a esta interrogante, la encontramos en los artículos 288, y 287 de la Ley.

"Artículo 288: Las primas que correspondan a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que le sirvió de base."

La disposición anterior, en una importante medida de protección al salario.

"Artículo 287: Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas, se observa-

rán las normas siguientes:

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

Es siempre la retribución por comisión equivalente - al pago en efectivo por cuota diaria?

Esta es la cuestión que nos queda por resolver.

La doctrina extranjera nos hace ver que no.

Hueck y Nipperdey señalan: "La comisión es una - remuneración por el trabajo prestado, es decir, salario de trabajo en - sentido amplio, incluso cuando la comisión no es la única remunera-- ción que el trabajador recibe sino complemento de unos ingresos bási- cos o fijos." (175)

Krotoschin dice: "El empleado a comisión recibe de- terminado porcentaje sobre el valor de la venta que realiza, o en cu- ya realización intervino. La comisión puede agregarse a una remunera- ción fija por tiempo o bien constituir la única retribución que el - empleador recibe." (176)

(175) Alfred Hueck y H.C. Nipperdey, ob. cit. pág. 127.

(176) Ernesto Krotoschin, Manual de Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma, Buenos Aires 1972, pág. 65.

En la práctica comercial mexicana, nos encontramos con que efectivamente en muchas negociaciones se les da a los trabajadores que mas productos venden una comisión que se agrega a la remuneración fija que éstos reciben. Ahora bien, es dicha comisión - parte integran del salario por lo que hace a las indemnizaciones.

Desde luego aplicando literalmente el artículo 82 la respuesta sería afirmativa, sin embargo, aquí queremos hacer una reflexión que pensamos también se puede aplicar a la "prima de producción".

Pensamos que se deben distinguir dos situaciones, si la comisión (prima) se otorga en forma ocasional o bien en forma permanente, en la primera hipótesis creemos muy difícil aceptar a la comisión como una prestación integradora del salario por su inestabilidad, en cambio si se otorga en forma permanente o periódica, creemos que si debe computarse como parte integrante del salario para efectos de indemnización, desde luego siempre debe gozar de las medidas protectoras del salario.

F. PRESTACIONES EN ESPECIE.

"Todo incremento en el patrimonio del trabajador, - pero incremento que no lo sea en efectivo constituye lo que la ley - menciona como prestaciones en especie." (177)

Hay disposiciones legales en donde específicamente se señalan algunas de estas prestaciones en especie, ejemplos:

"Artículo 334. Salvo lo expresamente pactado la - retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, - los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los ali- - mentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo."

En relación con el trabajo en hoteles, restaurantes, - bares y otros establecimientos análogos, el artículo 348 establece:

"La alimentación que se proporcione a los trabajado - res deberá ser sana, abundante y nutritiva."

El otorgamiento de las prestaciones en especie, vie - ne a satisfacer en ocasiones necesidades vitales en la vida del hom-- bre que trabaja, necesidades tales como las de tener techo y alimen- to, así lo previó el legislador, el cual consagró en el artículo 102 -

(177) Francisco Ramírez Fonseca, ob. cit. pág. 10.

que:

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

En la parte relativa de la Exposición de Motivos, se dispuso: "...los artículos 101 y 102 resolvieron una duda doctrinal y jurisprudencial; la parte del salario que debe pagarse en efectivo - que es la parte principal del mismo, no podrá pagarse nunca con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda. Las prestaciones en especie, como alimentos, vestido, etc., no deben ser de tal naturaleza que violen la prohibición que se acaba de mencionar; por esta razón, el artículo 102 dispone que dichas prestaciones deben ser apropiadas a las necesidades del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo. Estas disposiciones derivan de un convenio de la O.I.T. aprobado por el Senado de la República." (178)

Nosotros consideramos conveniente de nuevo resaltar

(178) Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo, de 1970, según cita de Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, - ob. cit. pág. 424.

la diferencia entre las prestaciones que se conceden al trabajador por su trabajo, de los medios para que éste pueda realizarse.

Ejm: Constituirá parte integrante del salario, la prestación consistente en un automóvil dado a un trabajador de confianza para que disponga de él, como dueño, o sea para su uso particular; y no formará parte del salario el mismo automóvil otorgado al mismo trabajador de confianza cuando se le da exclusivamente como un medio para la realización de su labor.

Es indudable que las prestaciones en especie forman parte del salario por lo que hace a las indemnizaciones y a la protección de las mismas.

Las prestaciones en especie, pueden tener un origen legal o contractual, creemos nosotros que también puede suceder que tengan su origen en la costumbre.

Una prestación aislada que no tenga su origen en ninguna de las fuentes formales mencionadas no constituirá parte integante del salario, aunque analógicamente creemos que se le debe brin--dar la misma protección que se le concede al salario.

G. HABITACION

El 14 de febrero de 1972, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el actual texto de la fracción XII del Apartado A del Artículo 123 de nuestra Constitución Política, misma que en la parte conducente señala lo siguiente:

"Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas."

Con esta reforma constitucional se busca la solución práctica al problema habitacional de los trabajadores, desde 1917 se ha luchado por el otorgamiento real de un techo protector para el hombre que trabaja, techo que debe satisfacer plenamente los anhelos de una justicia social, sin embargo esto todavía no se logra, muchos han sido los esfuerzos, muchos los obstáculos, sobre todo por parte de la -

mayoría de las empresas para afrontar, en forma individual, las cargas económicas que suponen la dotación de vivienda a sus trabajadores. - Ahora, con esta reforma constitucional se pretende afrontar globalmente el problema de vivienda e incorporar en los beneficios de una política habitacional a la totalidad de la clase trabajadora, independientemente de la dimensión de las empresas en que sus miembros laboran o de su ubicación geográfica.

El Dr. De la Cueva, con gran pesimismo comenta: "... la realidad es que los trabajadores fueron despojados de un derecho actual, concreto, vivo y vigente, en contra de las empresas a las que prestan su trabajo, En el futuro, podrán solicitar se les entregue un cinco por ciento acumulado sobre los salarios que hubieren devengado en diez años o que se les otorgue un crédito para adquirir una habitación, pero nunca más podrán exigir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje que la empresa les proporcione una habitación cómoda e higiénica." (179)

Nosotros confiamos y esperamos fehacientemente que

(179) Mario de la Cueva, ob. cit. pág. 393.

las nuevas disposiciones en materia habitacional, resultado del esfuerzo conjunto de tres de los sectores más importantes del País, resuelvan de una vez y para siempre un problema con muchos años de antigüedad y conduzcan al mejoramiento de la vida del hombre que trabaja, a la creación de un ahorro y el engrandecimiento de México.

Pasando ahora a nuestro tema, diremos que de manera general son dos las hipótesis que debemos distinguir.

La reforma constitucional, condujo como era de esperarse a una modificación del Título Cuarto, Capítulo Tercero de la Ley Federal del Trabajo, relativo a casas habitación.

La redacción del artículo 136 en concordancia con la fracción XII del apartado A del 123, quedó como sigue:

"Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores el cinco por ciento sobre los salarios ordinarios de los trabajadores a su servicio."

Por su parte el artículo Tercero Transitorio del Decreto mediante el cual se reformó la Ley Federal del Trabajo, estableció:

"Las empresas que con anterioridad a esta Ley estén otorgando cualquier prestación en materia de habitación la seguirán dando a sus trabajadores, si el monto de las mismas es igual o superior al porcentaje consignado en el artículo 136 y no pagarán la aportación a que dicho artículo se refiere. Si por el contrario, el valor de las prestaciones fuere inferior al porcentaje de aportación, las empresas pagarán al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores la diferencia correspondiente. En cualquier momento los trabajadores beneficiarios a que se refiere este artículo podrán optar por prescindir de la prestación y que la empresa entregue la aportación completa al Fondo.

Si hubiere controversia sobre el valor de las prestaciones, el problema será resuelto por el organismo tripartita responsable de la administración del Fondo."

De la lectura de los dos artículos anteriores, distinguimos las dos hipótesis:

A. Si el patrón entrega directamente al trabajador cualquier ayuda en concepto de habitación, (artículo Tercero Transitorio) o bien:

B. Si el patrón únicamente aporta al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores el 5% sobre los salarios ordinarios de los trabajadores a su servicio, (artículo 136).

Analicemos el segundo supuesto.

En la realidad actual mexicana, se esta extendiendo aceleradamente la incorporación de los trabajadores al - - INFONAVIT; mediante la aportación patronal del 5% de los salarios ordinarios, entendiéndose por éstos de acuerdo al artículo 143 de la Ley del Trabajo, las cantidades que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria.

Ahora, surge la pregunta, son dichas aportaciones parte integrante del salario?

De acuerdo con los artículos 82 y 84 de la - - Ley, la respuesta sería afirmativa, sin embargo, nosotros sentimos que practicamente dicha aportación no integra el salario, para - - efectos indemnizatorios.

De acuerdo con el artículo 141 de la Ley del Trabajo, las aportación al Fondo Nacional de la Vivienda son - - gastos de previsión social de las empresas, que al igual que las - - cuotas patronales que se entregan al Instituto Mexicano del Seguro

Social, no forman parte del salario.

No debemos pensar que sí forma parte del salario la aportación porque se ha constituido un ahorro en favor del trabajador, pudiendo éste retirarlo en los siguientes casos:

"Artículo 141 fracción IV: "El trabajador tendrá derecho a que se le haga entrega periódica del saldo de los depósitos que se hubieren hecho a su favor con 10 años de anterioridad."

"Artículo 141 fracción V; "Cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación de trabajo y en caso de incapacidad total permanente o de muerte, se entregará el total de los depósitos constituidos al trabajador o a sus beneficiarios en los términos de la ley a que se refiere el artículo 139."

(Las fracciones anteriores en relación con los artículos 40 y 41 de la Ley del Instituto).

Igual sucede con las prestaciones que otorga el I.M.S.S. en donde el trabajador o sus beneficiarios tienen el derecho de percibir las prestaciones que su ley determina.

Por otra parte al patrón en esta hipótesis, de aportación al INFONAVIT, no se le puede exigir que indemnice al trabajador por concepto de habitación, ya que si el patrón ha venido cumpliendo satisfactoriamente su obligación de aportación al INFONAVIT, será éste al que el trabajador podrá exigirle la entrega periódica del saldo de los depósitos constituidos a su favor (artículo 141-frac. IV) - teniendo un término de prescripción de cinco años, de acuerdo con el artículo 37 de la Ley del Instituto, ya que si el patrón sin justificación indemnizará al trabajador en esta hipótesis, en realidad lo que estaría sucediendo sería la duplicidad en el pago de la prestación.

La otra hipótesis es la de que el patrón otorgue directamente al trabajador cualquier prestación en materia de habitación, siempre que el valor de la misma sea igual o superior al porcentaje consignado en el artículo 136, o que si la prestación es inferior, la empresa aporte al Fondo Nacional de la Vivienda, la diferencia correspondiente.

Esta posibilidad, nos parece la menos frecuente, en primer lugar porque la mayoría de las empresas, antes de la expedi-

ción de estas nuevas disposiciones en materia habitacional, no otorgaban ninguna prestación en esta materia. En segundo lugar porque la redacción del artículo Tercero Transitorio, dispone:

"En cualquier momento los trabajadores beneficiarios a que se refiere este artículo podrán optar por prescindir de la prestación y que la empresa entregue la aportación completa al Fondo Nacional de la Vivienda."

También son motivos de la generalización de la aportación al INFONAVIT, las siguientes disposiciones, artículo Cuarto Transitorio del Decreto mediante el cual se reformó la Ley Federal del Trabajo, el que dispone en relación con aquellos trabajadores que - sean propietarios de casas habitación en aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123, constitucional o en los contratos individuales o colectivos, que las empresas estarán obligadas a aportar al Fondo el 60% correspondiente al depósito, que se supone debe hacer todo patrón conforme a las disposiciones de la Ley, lo cual dicho de otra forma, equivale al 3% de los salarios ordinarios de los trabajadores, o sea que, respecto de estos trabajadores también se hará una aportación al Instituto para que continuen siendo sujetos de crédito.

El artículo 150 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

"Cuando las empresas proporcionen a sus trabajadores casa en comodato o arrendamiento no están exentas de contribuir al Fondo Nacional de la Vivienda, en los términos del artículo 136. - - Tampoco quedarán exentas de esta aportación respecto de aquellos trabajadores que hayan sido favorecidos por créditos de fondo."

Como podemos observar, muchas son las razones para afirmar que la forma más generalizada de cumplir con la prestación correspondiente a habitación, es mediante la aportación al INFONAVIT, ya que aun cuando a un trabajador se le ha concedido casa, o - aun cuando el patrón proporciona a sus trabajadores casa en comodato o arrendamiento, debe de seguir contribuyendo al Instituto, sin embargo no por eso debemos de dejar de contemplar la otra posibilidad.

El Lic. Francisco Ramírez Fonseca respecto de esta posibilidad, distingue varias situaciones: "Si el patrón ha entregado - al trabajador una habitación en propiedad sin costo para éste, si la habitación la entrega en comodato o si concede un subsidio o ayuda - para renta, es inconcuso que se trata de una prestación integrante del salario; si por el contrario, el patrón ha financiado la compra de la -

casa y el trabajador la está pagando es preciso distinguir dos situaciones: a) si el trabajador no paga rédito alguno sobre el monto de la inversión; integrará el salario la prestación consistente en el importe de esos réditos no cobrados por el patrón, b) si el trabajador paga los réditos no habrá ninguna prestación integrante del salario. A igual conclusión tenemos que llegar de que no hay prestación si la casa habitación no se entrega en comodato, sino en arrendamiento, y el trabajador paga en concepto de renta mensual la cantidad que resulta de aplicar al valor catastral de la finca el medio por ciento. (Artículo 151 de la Ley)." (180)

Las afirmaciones del maestro Ramírez Fonseca, nos parecen muy interesantes, no obstante, nosotros creemos que para determinar si una prestación en materia habitacional es integrante del salario, se debe atender al valor de la misma, y no simplemente a su carácter de ayuda de renta o de réditos no pagados por el trabajador. Si su cuantía es igual o superior al porcentaje consignado en el artículo 136, integrará el salario, si su valor no alcanza las cantidades antes señaladas no se tratará de una prestación integrante del salario, -

(180) Francisco Ramírez Fonseca, ob. cit. pág. 6.

por no alcanzar el mínimo legal, por lo que no será suficiente su con-
cesión para satisfacer la obligación habitacional, a no ser que las em-
presas aporten al Fondo de la Vivienda la diferencia correspondiente,
para cubrir el porcentaje a que se refiere el artículo 136.

El artículo Tercero Transitorio, al que hemos hecho -
mención, en su parte final señala:

"Si hubiere controversia sobre el valor de las presta-
ciones, el problema será resuelto por el organismo tripartita responsa-
ble de la administración del fondo."

Queremos de nuevo señalar que esta última hipótesis
se presenta en relación con las empresas que con anterioridad a la -
aparición de las nuevas disposiciones en materia habitacional, hayan
otorgado a sus trabajadores cualquier prestación en esta materia.

Por último queremos hacer mención de que de acuer-
do con el artículo 146 de la Ley del Trabajo:

"Los patrones no estarán obligados a pagar las aporta-
ciones a que se refiere el Artículo 136 de esta Ley por lo que toca a
los trabajadores domésticos."

La razón que se esgrimió en la Exposición de Motivos
de las Reformas de la Ley, para la redacción del artículo anterior, -

fue la siguiente: "Se exime a los patrones de la obligación de pagar - las aportaciones respectivas por sus trabajadores domésticos. Esto, - tomando en cuenta la naturaleza peculiar de la relación, así como el hecho de que la prestación de este tipo de servicios implica habitualmente, la de recibir habitación, tal como lo prevé el 334 de la - - Ley." (181)

A nosotros, nos parece sumamente injusta y discriminatoria esta disposición, pues si bien el artículo 334 dispone que, salvo lo expresamente pactado, dentro de la retribución del doméstico, - se encuentran estimados en un 50% del salario que se pague en efec-- tivo, la habitación y los alimentos, esta habitación es exclusivamente concedida por regla general para el doméstico y no para su familia, - además de tener la habitación un carácter transitorio, pues durará tan to como dure el empleo.

Por lo que se refiere a los deportistas profesionales y trabajadores a domicilio, las modalidades y fechas en que se incorporarán a este derecho serán fijadas con posterioridad por el Ejecutivo -

(181) Exposición de Motivos de las Reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1970, en materia de Habitación.

Federal.

Las conclusiones que podemos sacar de lo dicho - son; la aportación patronal al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores no integra el salario, y si integrará el salario cualquier prestación en materia de habitación de las empresas a que se refiere al artículo Tercero Transitorio, siempre que el valor de las mismas sea igual o superior al porcentaje consignado en el artículo 136, o si es menor que las empresas paguen al Fondo la diferencia correspondiente, y que los trabajadores situados en esta hipótesis, estén de acuerdo en recibir ésta o estas prestaciones en vez de la aportación al Instituto, y en el último supuesto, en vez de la aportación completa al Instituto.

H. CUALQUIERA OTRA CANTIDAD O PRESTACION QUE SE ENTREGUE AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO.

La última parte del artículo 84 tiene como fin el propósito de recalcar que no debe quedar fuera del contenido del salario ninguna prestación, ya sea en efectivo, ya sea en especie, que tenga su origen en el trabajo.

Una prestación integrante del salario que tiene cabida en este último párrafo del artículo 89 la constituye la propina que se concede a los trabajadores de hoteles, casa de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos y que expresamente se consagra en el artículo 346:

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

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

Habiendo quedado atrás la discusión en el sentido de si las propinas integran el salario, y habiendo sido resuelta dicha discusión en el sentido que si integran el salario, diremos respecto a su cuantificación que el artículo 347, dispone dos posibilidades para calcular el monto de las mismas en relación con las indemnizaciones y las prestaciones.

En este caso específico y por disposición expresa del artículo 347, las propinas también se cuantifican para el cálculo de las demás prestaciones.

La razón de ser de lo anterior, pensamos nosotros, se encuentra en el hecho de que las propinas, vienen a constituir en

realidad parte integrante de la cuota diaria del trabajador de estos establecimientos.

Las dos posibilidades a las que hemos hecho mención son:

A. Establecer un porcentaje sobre el precio de los consumos, o bien;

B. Por acuerdo mutuo entre patrón y trabajador.

El primer sistema es el adoptado por la mayoría de los países europeos y permite determinar fácilmente el ingreso que obtiene el trabajador por concepto de propinas.

En el supuesto de que el patrón y el trabajador no se pongan de acuerdo, tratándose de la segunda posibilidad, será necesario que se planteé el problema ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a efecto de que ésta determine una retribución remuneradora.

La aceptación de la propina como parte integrante del salario, debe tender a generalizarse en todos los servicios en que existan trabajadores que reciban propinas.

Como hemos dicho dentro de este último párrafo del artículo 84, se pueden colocar todas las prestaciones recibidas por el trabajador en virtud de su trabajo, esto nos hace pensar en la posibilidad de encajonar dentro del mismo a la participación de utilidades y al tiempo extraordinario.

El maestro Trueba Urbina, nos señala la imposibilidad jurídica de considerar a la participación de utilidades como parte integrante del salario, al decir que: "Aún cuando dentro de una concepción estricta del derecho del trabajo, la participación en las utilidades constituye también una prestación que integra el salario, por disposición del artículo 129 de la propia ley se excluye la percepción de utilidades como parte del salario para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores." (182)

El hecho de que no se compute como parte del salario para los efectos de las indemnizaciones, no debe hacernos pensar que no se le debe otorgar la misma protección que recibe el salario, pues por disposición expresa del art. 130 ésta se le concede al decir -

(182) Alberto y Jorge Trueba, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, ob. cit. (Comentario al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo) pág. 56.

que: "... las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes. "

Por lo que se refiere a si las horas extras integran o no el salario, la cuestión se complica, por lo que reservaremos el inciso siguiente a avocarnos a este problema.

I. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS COMO PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO.

"Es aceptado por la mayoría de los autores, que el tiempo extraordinario es aquél que excede de la jornada normal; es la prolongación de la jornada ordinaria, desarrollando la misma actividad que deriva del puesto ocupado." (183)

El maestro De la Cueva, define al tiempo extraordinario como: "... la prolongación, por circunstancias extraordinarias del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono." (184)

(183) Leonardo Graham Fernández, ob. cit. pág. 166.

(184) Mario de la Cueva, ob. cit. pág. 276.

A la luz de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se ha despertado una interesante polémica, acerca de la consideración o no consideración de las horas extras como parte del salario para efectos indemnizatorios.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, este problema no existía puesto que el artículo 86 establecía que el salario se integraba por todas las prestaciones que recibía el trabajador a cambio de su labor "ordinaria".

Ilustres especialistas como el Lic. Breña Garduño, opinan que las horas extras no forman parte del salario. "Estiman que en caso de despido, resultaría absurdo que la indemnización de un trabajador se calculara tomando en cuenta las muchas o pocas horas extras que hubiera trabajado." (185)

Por otra parte se ha levantado la mano de aquéllos que con un sentido humano y de equidad, han sostenido que el pago de las horas extras si integra el salario.

"La reforma es trascendental porque ahora los pagos

(185) Baltasar Cavazos Flores, ob. cit. pág. 166;

hechos por tiempo extraordinario deben computarse como formando parte del salario, lo cual crea muchas complicaciones y por repercusiones sucesivas aumentará seriamente los costos por mano de obra." (186)

"Al suprimir el texto del artículo que comentamos el adjetivo ordinario tenemos que pensar, aunque a veces pueda resultar cuantiosa esta prestación, que fué a propósito la supresión del adjetivo. ¿O es que puede suponerse que se trata de un error de mecanografía o de un descuido de la Comisión de Estilo de Organismo Legislativo?" (187)

A esto contesta el Dr. De la Cueva: "La Comisión analizó detenidamente el problema y llegó a la conclusión de que también aquí se encontraba con la negación de la verdad objetiva y ante una escisión del concepto tanto o quizá más grave que la primera, porque, si el salario es únicamente la retribución por el trabajo ordinario, qué es la retribución por el trabajo extraordinario? A fin de mostrar las consecuencias de esta postura, señalamos una de las más graves: si la retribución por el trabajo extraordinario no es salario, -

(186) Euquerio Guerrero, ob. cit. pág. 137.

(187) Francisco Ramírez Fonseca, ob. cit. pág. 11.

como podrían aplicarse los beneficios derivados de las normas defensoras y de los privilegios del salario?

La distinción del trabajo en ordinario y extraordinario no se refiere a la categoría trabajo, porque es una sola, sino exclusivamente al tiempo en que el trabajo se presta, por lo tanto, la forma correcta de plantear la distinción es como sigue: el trabajo, categoría única, se presta en las horas de la jornada y en las que se prolongue por circunstancias extraordinarias." (188)

La Comisión confirmó la concepción unitaria del salario, en último término la vio como un reflejo de la concepción también unitaria del concepto de trabajo plasmada en el artículo 8 de la Ley y definió entonces al salario como "...la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo."

Son muchos los artículos en que podemos basarnos también, para afirmar que las horas extras sí integran el salario por lo que hace a su protección y al cálculo de las indemnizaciones, dentro de éstos tenemos, el 18, 82, 84, 89, así como también nuestro multicitado

(188) Mario de la Cueva, ob. cit. pág. 239.

do principio, donde la ley no distingue, no debemos distinguir.

El maestro Leonardo Graham en relación con el tema que nos ocupa hace la siguiente reflexión: "Es importante diferenciar si las horas extraordinarias, término con el que también se le denomina, se presta en forma ocasional o bien en forma permanente; en el primer supuesto, no puede considerarse como una prestación que vaya a incrementar el salario por su dato de inestabilidad; ahora bien, si por el contrario se otorga esta prestación un pago adicional o compensatorio en forma permanente, o su desarrollo de las labores extraordinarias son períodos fijos, constantes, entonces si será una percepción habitual, que por su regularidad necesariamente incrementará el salario de la indemnización; esto se justifica por no tratarse ya de una circunstancia extraordinaria o accidental, sino por el contrario son situaciones previstas y normales a las necesidades de la negociación." (189)

Nosotros creemos que efectivamente para que se computen las horas extras como parte del salario para efectos indemnizatorios se requiere que éstas presenten una cierta periodicidad, esta afirmación desde luego, no rompe con la regla que hemos venido soste-

(189) Leonardo Graham Fernández, ob. cit. pág. 166.

niendo en el sentido de que el pago de las horas extras integra el salario.

En el libro "Los Salarios" de la Oficina Internacional del Trabajo, se dice que el salario comprende también: "...los pagos por horas extraordinarias y por trabajo realizado en domingos y días de fiesta nacional." (190)

Como conclusión diremos, que las horas extraordinarias, deben de gozar de los beneficios derivados de las normas defensoras y privilegios del salario, por ser parte del mismo, así como también deben de computarse para el cálculo de las indemnizaciones, siempre que presenten por lo menos una cierta periodicidad, puesto que desde un ángulo humano y jurídico, la indemnización, debe abarcar en términos generales el conjunto de ventajas económicas que devenga el trabajador por su trabajo.

(190) Oficina Internacional del Trabajo, Los Salarios, Manual de Educación Obrera, 2a. edición, Imprenta Kundig, Ginebra (Suiza) 1968, pág. 84.

CAPITULO IV. CALCULO DE LAS INDEMNIZACIONES

- A. CALCULO REFERENTE A LA CUOTA
DIARIA.**

- B. CALCULO REFERENTE A LA PROPORU
CION DEL RESTO DE LAS PRESTA--
CIONES.**

CAPITULO IV. CALCULO DE LAS INDEMNIZACIONES

Nosotros estimamos, como ya lo hemos señalado -- que la importancia de nuestro estudio se desdobra, la integración del salario es relevante por dos aspectos, el primero la protección que se le concede al mismo, el segundo su integración.

En cuanto a la protección y los privilegios de que goza el salario, son las normas del Capítulo III, Título Tercero las encargadas de esta regulación.

En cuanto al cálculo de las indemnizaciones es el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo el que nos da las principales reglas a seguir, el mismo establece que:

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

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

partir de la fecha del aumento.

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

Del artículo 89, deducimos que el estudio del cálculo de las indemnizaciones, podemos dividirlo en dos aspectos:

A. Cálculo referente a la cuota diaria, y;

B. Cálculo referente a la proporción del resto de las prestaciones.

Pasemos ahora, a analizar el primer aspecto.

A. CALCULO REFERENTE A LA CUOTA DIARIA

La determinación del monto del salario diario (cuota diaria) para el pago de las indemnizaciones a las que puede tener derecho un trabajador, provocó diversas controversias que la Comisión Redactora de la Ley, resolvió con las siguientes reglas:

A. La primera regla deriva de la circunstancia de que entre la fecha en que se produce el hecho que dio origen a la indemnización y aquella en la que se paga, pueden transcurrir días, -

meses y aún años: la cuota diaria que se tomará será la del día en que nace el derecho a la indemnización, cuando se trate de cuota diaria fija.

El Dr. Mario de la Cueva nos dice que la regla anterior, tiene una variante en el artículo 484, "...pues cuando ocurre un riesgo de trabajo, hay un período de incapacidad temporal, durante el cual el trabajador se considera en servicio, por lo tanto, se estimó justo que el salario de base (pago en efectivo por cuota diaria) comprendiera los aumentos que se operan dentro de él."(191)

B. La segunda regla se refiere a la cuota diaria variable. Esta se puede presentar en el salario por unidad de obra, en la cuota diaria de los autotransportistas de servicio público, en la de los llamados maniobristas en la carga y descarga de los buques, etc.

La cuota diaria en este supuesto será; el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habi

(191) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 1a. edición, Editorial Porrúa, México 1972, pág. 304.

do un aumento en el salario (cuota diaria) se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Existe una variante a la regla anterior en relación con los agentes de comercio y otros semejantes, puesto que el artículo 289 dispone:

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

El criterio consagrado en el artículo 289 nos parece más justo que el de tomar en cuenta solamente el último mes de trabajo, partiendo sencillamente como ya lo habíamos indicado en el inciso referente a las comisiones, de la consideración de que algunos meses son más favorables que otros para la venta de ciertos productos, así también creemos que en los demás supuestos de cuota diaria variable hay generalmente ciertos meses en que la misma es mayor.

C. la tercera regla, se refiere a la cuota diaria estipulada por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta según el caso, para determinar dicha cuota diaria.

Resumiendo, podemos decir que las tres reglas anteriores, son las que debemos tomar en cuenta para determinar el monto de la cuota diaria, el monto de la prestación principal del salario para el cálculo de las indemnizaciones.

B. CALCULO REFERENTE A LA PROPORCION DEL RESTO DE LAS PRESTACIONES.

En el capítulo anterior delimitamos las prestaciones integrantes del salario para efectos de indemnización, ahora nos toca especificar como debe de ser su cuantificación.

El artículo 89 de la Ley, claramente nos señala que el cálculo de las mismas se hará tomando en consideración su parte - proporcional.

Pongamos un ejemplo:

Cuota diaria del trabajador	\$ 50.00
Por los 365 días del año, el trabajador obtiene una cuota diaria equivalente a	\$18,250.00
(incluimos aquí el pago de vacaciones)	
Prima vacacional equivalente al 25% de la cuota diaria de 10 días, por tener una antigüedad de - - 3 años..	\$ 125.00

Aguinaldo equivalente a 15 días de cuota diaria.	\$ 750.00
Horas extras trabajadas durante el año 208, a -- \$6.25 la hora de la jornada normal, y a \$12.50 -- la de la jornada extraordinaria.	\$ 2,600.00
Total de las comisiones percibidas durante el año.	\$ 5,500.00

T O T A L \$27,225.00

Haciendo la división de los \$27,225.00 entre los -
365 días del año, nos da un resultado de \$74.58, que será la canti-
dad que habremos de tomar como salario para efectos indemnizatorios.

Como podemos ver la diferencia entre la cuota dia-
ria y la cantidad anterior es de \$24.58, o sea, que aproximadamente
la cuota diaria se vio incrementada tomando en consideración la pro-
porción del resto de las prestaciones en un 50% más.

Estimamos que el salario para efectos indemnizato--
rios debe de integrarse en la forma especificada anteriormente. El -
artículo 89 de la Ley, así lo determina. Pretender que se sumasen -
en forma indefinida las prestaciones, no tendría fundamento legal.

El Lic. Hori Robaina, nos ilustra con una gráfica en
la que establece lo que sucedería si se sumasen en forma indefinida -

las prestaciones:

Salario Base Mensual:	Prestaciones: Fondo de Ahorro	Total que - recibe el - Renta de Trabajador: Casa
-----------------------	----------------------------------	--

(Para nosotros: pago en efectivo por cuota diaria mensual).

\$5,000.00	20%	10%	
a) \$5,000.00	\$1,000.00	\$500.00	\$6,500.00
b) \$5,000.00	\$1,000.00	(\$6,000.00)	\$600.00 \$6,600.00

"En el ejemplo nos encontramos que un trabajador - recibe un salario mensual de \$5,000.00 y como prestación el fondo - de ahorro en un 20% y la renta de casa en un 10%, ahora bien, en - el inciso a) calculamos el fondo de ahorro sobre el salario base y nos dá la cantidad de \$1,000.00 así también la renta de casa y arroja - una cantidad de \$500.00 recibiendo en total el trabajador la canti-- dad de \$6,500.00

En el inciso b), vemos que el salario base es el mis- mo, sólo que ahora sumamos el salario, el fondo de ahorro y del total, calculamos la renta de casa, habiendo una variante de \$100.00 más

y se refleja en el total que recibe el trabajador que son \$6,000.00 resultando en esta forma aumentado el salario en un 2% más." (192)

Nosotros coincidimos con el Lic. Guillermo Hori en la consideración de que las prestaciones no pueden generar nuevas prestaciones y sumarse entre sí. En lo que no coincidimos es en la exclusión que hace de las prestaciones en relación con el salario, o sea que para él las prestaciones no son salario, esto nos llevaría a concluir a priori que no deben gozar dichas prestaciones de la protección y privilegios del salario, por otra parte y como también lo indicamos en otra sección de nuestra tesis, para él, el salario es exclusivamente el pago en efectivo por cuota diaria, y éste según su teoría no es una prestación, sin embargo, al definir el concepto de prestación, nos permite encuadrar dentro del mismo lo que él llama salario. (Ver Capítulo III. pág. 137).

Durante la vigencia del contrato o relación de trabajo, estará obligado el patrón exclusivamente al pago simple y llano de la cuota diaria y de las demás prestaciones pactadas, en cuanto -

(192) Guillermo Hori Robaina, El Salario y las Prestaciones. Ponencia presentada en la X mesa Redonda sobre Derecho del Trabajo, México 1972, pág.

dicho pacto se ajuste cuando menos al mínimo legal. Así por ejemplo, el cálculo del mínimo de 15 días de salario por concepto de aguinaldo, se hace de la siguiente manera, de acuerdo con lo establecido por nosotros en el Capítulo III.

Cuota diaria del trabajador	\$ 100.00
Aguinaldo (15 días)	\$1,500.00

También se toma como base la cuota diaria de un día ordinario para el cálculo de las siguientes prestaciones: prima dominical, prima de vacaciones, vacaciones, aportación al INFO--NAVIT, (aún cuando ésta no integra el salario para efectos de indemnización). O sea que como lo explicamos en el capítulo anterior, durante la vigencia del contrato o relación de trabajo el cálculo de las prestaciones, no se hace tomando en consideración la parte proporcional del resto de las mismas.

Podemos adoptar como regla que mientras el contrato este vigente, el cálculo de las prestaciones se hace con base en la cuota diaria de un día ordinario.

En cuanto al cálculo del salario para efectos indemnizatorios, Hori Robaina, nos dice que se puede calcular en la forma siguiente: "...salario base, las prestaciones recibidas en el último año de servicios ó en el mes, si no ha cumplido un año, sacando la parte proporcional de las prestaciones para calcular lo que le corresponde por día y multiplicarlo por el factor que se señale para la indemnización." (193)

Nosotros creemos que para el cálculo de las prestaciones, se debe de tomar en cuenta una anualidad, por dos razones:

Primera. Serfa absurdo tomar en cuenta exclusivamente las prestaciones del último mes, pues como dice Ramírez Fonseca: "...en tales circunstancias, en la mayoría de los casos quedarían sin incluirse en su proporción prestaciones de carácter anual, — como el aguinaldo por ejemplo, que por imperativo legal debe formar parte de la proporción." (194)

(193) Ibidem.

(194) Francisco Ramírez Fonseca, Integración del Salario. Ponencia presentada en la X Mesa Redonda sobre Derecho del Trabajo, México 1972, pág. 12.

Segunda. Esta razón se deriva del artículo 516 de la Ley que dispone:

"Las acciones de trabajo prescriben en un año a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes."

Debemos pasar ahora a hablar de la prima de antigüedad, en el Capítulo III de nuestra tesis, concluimos que esta prima, es una prestación independiente, autónoma, derivada de la energía que el trabajador ha dejado en su labor a lo largo de muchos años, y a la que tienen derecho los trabajadores de planta a partir de la ruptura del vínculo contractual o de la relación de trabajo en los supuestos que la Ley contempla.

En relación con la prescripción de la prima de antigüedad, pensamos que ésta debe convertirse en imprescriptible por una serie de razones, fundamentalmente por formar parte del patrimonio del trabajador, así como por la gran similitud que guarda con la jubilación, derecho producido también por el transcurso del tiempo y el cual se ha considerado como imprescriptible. Pensamos que dado que se da la misma razón la regla debe extenderse analógicamente.

La Jurisprudencia uniforme de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que el derecho a obtener la jubilación es imprescriptible.

Transcribiremos a continuación algunas de las tesis que al respecto se han dictado:

"La jubilación constituye una obligación contractual en que se reconoce una compensación a los esfuerzos desarrollados en determinado tiempo, por el trabajador en beneficio de la empresa, y como una vez llenados los requisitos contractuales, el derecho pasa a formar parte del patrimonio del trabajador, hasta que muere, tal derecho debe juzgarse imprescriptible."

Amparo directo 1722/57 Félix Hernández Navarro.-

13 de febrero de 1958.

"El derecho a la jubilación impone a la parte patronal una obligación de tracto sucesivo que perdura toda la vida del trabajador, de naturaleza jurídica idéntica al fenómeno de orden civil que constituye la renta vitalicia. Lo que prescribe es el derecho

a percibir aquellas pensiones que no se hayan exigido antes de último año anterior a la reclamación, pero no el derecho mismo a la jubilación o a la fijación de una pensión correcta."

Amparo directo 1033/59. Ferrocarriles Nacionales - de México.- 22 de octubre de 1959.

Volumen XXVIII, Quinta Parte, Pág. 124.

"Adquirido por el trabajador el derecho a la jubilación por los años de servicios prestados, sólo puede prescribir el derecho a recibir las pensiones causadas, pero no se pierde el derecho a la jubilación, que es un derecho de por vida del trabajador y que se va causando cada mes que viva el trabajador."

Amparo directo 8731/64.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 20 de enero de 1966.

Volumen CIII, Quinta Parte, Pág. 20.

Nuestro maestro el Lic. Graham Fernández, se formuló la siguiente pregunta, en relación con el tema que nos ocupa: -
"Un trabajador con treinta años de servicio en la empresa, no estando regulada la jubilación en el contrato colectivo de trabajo y en cambio si reglamentada la indemnización por antigüedad, sería justo que

por el hecho de no reclamar el pago de su indemnización por antigüedad en el plazo de un año, se declarará prescrito este derecho. (195)

Por todo lo anterior, proponemos que el término para reclamar la prima de antigüedad se convierta en imprescriptible, ya que pensamos que es justo y sobran razones para ello.

En el Capítulo III establecimos las reglas para la fijación de esta prima, mismas que se encuentran consagradas en los artículos 485 y 486 de la Ley.

Podría pensarse que por analogía se calculara la "compensación" a que hace referencia el artículo 5 transitorio con base en el salario tope a que hace alusión el artículo 162, sin embargo, la fracción IV del artículo 5 transitorio claramente indica que: "Transcurridos los términos a que se refieren las fracciones anteriores se estará a lo dispuesto en el artículo 162" lo cual implica que el artículo 162 no está contemplando la regulación de la "compensación".

(195) Leonardo Graham Fernández, La Antigüedad en el Trabajo; su Naturaleza, Efectos y Alcances. Artículo publicado en la Revista Mexicana del Trabajo (Órgano Oficial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social) Núm. 2 Tomo XV.- 6a. Época, Abril-Mayo-Junio, México 1968, pág. 168.

especial prevista por el Legislador, por lo cual corresponde hacer el pago de ésta con base en la cuota diaria, sin importar que tan elevada sea la misma.

En relación con las indemnizaciones derivadas de riesgos de trabajo, si la empresa está sujeta al régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, será esta Institución la obligada a indemnizar de acuerdo con sus leyes.

El artículo 11 de la Nueva Ley del Seguro Social, establece que el régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I. Riesgos de Trabajo;
- II. Invalidez, Vejez Cesantía en Edad Avanzada y Muerte.
- III. Enfermedad y Maternidad; y
- IV. Guarderías para Hijos de Asegurados.

Si la empresa no está sujeta al régimen del I.M.S.S. la indemnización se fijará atendiendo a los siguientes artículos:

"Artículo 484. Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posterior

res que correspondan al empleo que desempeñaba hasta que se termine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa."

El artículo 485 expresa que la cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones nunca podrá ser inferior al salario mínimo y el 486 previene que para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, se seguirán las siguientes reglas:

A) Si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponde el lugar de la prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo;

B) Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos; y

C) Si el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trata es inferior a cincuenta pesos, se considerará esa cantidad como salario máximo.

Existe, desde luego, una notable contradicción entre los artículos 484 y 486, que ha provocado el siguiente interesante comentario del maestro Trueba Urbina:

"Tal como está redactado el artículo 486, no tiene más objeto que ocultar su inconstitucionalidad estableciendo salarios máximos; el doble del salario mínimo y de cincuenta pesos diarios, a manera de tope, para tomarlos como base a fin de determinar las indemnizaciones por riesgos de trabajo, contrariando así el espíritu y los textos del artículo 123 de la Carta Magna, que constituyen garantías sociales mínimas en favor de los trabajadores. El artículo 484, contiene la regla general de que para determinar las indemnizaciones por riesgos de trabajo, se tomará como base el salario diario que percibe el trabajador; pero la disposición que se comenta consigna excepciones que hacen nugatoria la regla general." (196)

(196) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. (Comentarios, Jurisprudencia, y Bibliografía, Concordancias y Prontuario), 18a. edición, Editorial Porrúa, México 1972, pág. 197.

Continua diciendo que: "Conforme al artículo 123 y a su justicia social, lo equitativo debe ser en todo caso que la base que se tome para calcular la indemnización sea el salario diario - que percibe el trabajador sin la complicada mecánica del precepto - que tan solo trata de cubrir su inconstitucionalidad.

Por mayoría de razón es aplicable esta teoría a los - salarios correspondientes a la prima de antigüedad." (197)

Tocante a la prescripción de las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por concepto de riesgos de trabajo, el artículo 519, dispone que:

"Artículo 519. Prescriben en dos años:

- I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo;
- II. Las acciones de los beneficiarios en los casos - de muerte por riesgos de trabajo.

La prescripción corre, respectivamente, desde el - momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de muerte del trabajador.... "

Resumiendo, podemos decir que:

(197) Id. pág. 198.

I. En relación al cálculo de la cuota diaria para efectos indemnizatorios se siguen las siguientes reglas:

A. Si se trata de cuota diaria fija se tomará la del día en que nace el derecho a la indemnización.

B. Si se trata de cuota diaria variable se tomará el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento, en la cuota diaria, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento. Existe una variante a la regla anterior consagrada en el artículo 289, y;

C. Cuando la cuota diaria se fije por semana o por mes se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso para determinar dicha cuota diaria.

II. En relación al cálculo de las prestaciones para efectos de indemnización, éste se debe hacer tomando en consideración la parte proporcional de las mismas, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 89 de la Ley.

Para hacer dicho cálculo se toma en consideración una anualidad.

III. En relación con la prescripción de la prima de antigüedad que es una prestación independiente derivada de la energía que se ha dejado en el trabajo, proponemos que el término para reclamar la misma se convierta en imprescriptible, fundamentalmente porque pasa a formar parte del patrimonio del trabajador, así como - por la gran similitud que guarda con la jubilación, derecho producido también por el transcurso del tiempo y el cual se ha considerado como imprescriptible. Pensamos que dado que se da la misma razón - la regla debe extenderse.

APENDICE: TESIS JURISPRUDENCIALES

Mencionaremos a continuación algunas de las principales tesis sostenidas por la Cuarta Sala de la Suprema Corte - de Justicia de la Nación, así como por el Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, a partir de la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1970, en relación al tema que nos ocupa.

Los gastos de viaje como parte no integrante del salario.

"Los gastos de viaje de una ciudad a otra, para el desempeño de las labores de un trabajador, no deben pagarse con su salario.

Cuando un trabajador tenga obligación de prestar servicios en dos ciudades, implica la obligación de trasladarse de un lugar a otro para el desempeño de sus labores pero no significa que el monto de su salario tenga que pagar los gastos de viaje, porque ello equivaldría a disminuir el importe de él y esto no se encuentra estipulado expresamente en el contrato respectivo."

Amparo directo 4481/70 Ferrocarriles Nacionales de México 22 de abril de 1971.

Confirmación de que la intención del legislador nunca fue la de duplicar prestaciones.

"Es cierto que la Ley Federal del Trabajo señala el mínimo de las prestaciones que debe recibir un trabajador como afirman los quejosos, sin embargo, esta circunstancia no permite estable

cer que las prestaciones mínimas correspondientes, deban agregarse, - siempre a las que consigna un contrato colectivo de trabajo en beneficio de los obreros.

El texto legal esta orientado hacia una finalidad que se juzga conveniente y equitativa, pero una vez alcanzado el fin que se pretendia, se cumple, también, la norma respectiva.

Nada impide que, en la realidad, el contrato colectivo de trabajo consigne prestaciones superiores al mínimo que establece la Ley para los obreros. Se habrá alcanzado, cuando ello suceda, una resultante más amplia, más satisfactoria, en beneficio de los trabajadores, que la impuesta por el legislador, pero debe advertirse - - también que la correcta observancia del contrato colectivo lleva implícito el cumplimiento de deberes determinados por la Ley.

El criterio contrario sostenido por los quejosos se opone violentamente a principios de equidad."

Amparo directo 464/71 Sergio Lara y Coags.- 11 de Septiembre de 1971. Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito.

Distinción entre la Participación de Utilidades y el Aguinaldo.

"Aun cuando el artículo 12 del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares establece que "anualmente recibirán los empleados por concepto de participación de las utilidades, "una gratificación", esto no implica que ésta y la participación en las utilidades constituyen una misma prestación pues la gratificación la recibe el empleado independientemente de que la Institución obtenga o no utilidades, mientras el derecho a la participación en las utilidades surge para el empleado hasta en tanto éstos se obtengan."

Amparo directo 498/71, Javier Mungía Monroy.- - 15 de Febrero de 1972.

El Aguinaldo como un derecho mínimo que se debe garantizar a los -
trabajadores.

"La empresa que sólo demuestra haber pagado a sus -
trabajadores una parte de la suma que de acuerdo con la ley, tienen
derecho a recibir por concepto de aguinaldo, está obligada a liquidar
les el resto y el laudo que así lo resuelve no es violatorio de sus garan-
tías individuales."

Amparo directo 3862/71, Dupont S.A. de C.V.- -
24 de Marzo de 1972.

"Las partes pueden válidamente convenir en la cuan-
tía del aguinaldo que señala el artículo 87 de la Ley Laboral, a con-
dición de que la suma pactada no sea inferior a la que estipula dicha
disposición legal."

Amparo directo 5956/71 Q. Radiodifusora X.E.R.R.T.
19 de Abril de 1972.

Distinción entre el tiempo extraordinario eventual y permanente.

"Si el trabajador laboró de una manera constante -
cierto número de horas extras, ese tiempo extraordinario, así aparez-
ca designado por la empresa como tiempo extra eventual debe ser con-
siderado como tiempo extra regular y permanente, ya que no es la sim-
ple denominación que la empresa da al tiempo extra trabajado lo que -
determina su calidad de permanente o eventual, sino que es la regula-
ridad o irregularidad con que se desempeña el tiempo extraordinario -
de servicio, lo que decide si es o no permanente."

Amparo directo 4952/71 Ferrocarriles Nacionales de
México.- 17 de febrero de 1972.

Las propinas como parte integrante de los salarios de los trabajadores de restaurantes para efectos indemnizatorios.

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

Amparo directo 3453/72 Restaurantes de Calidad, -
S.A.- 29 de abril de 1972.

Cálculo de la prima por concepto de vacaciones.

"El artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo no admite proporcionalidad en cuanto al porcentaje relativo, que es inalterable sino sólo en lo que respecta a los salarios, de ahí que ninguna relevancia tenga el hecho de que esa prestación haya entrado en vigor sólo a partir del 1o. de Septiembre de 1970, ya que desde entonces obligó su cumplimiento.

No es exacto que al calcularse el porcentaje correspondiente, haya aplicación retroactiva del precepto toda vez que el derecho a gozar de vacaciones no deviene de aquel artículo sino de lo dispuesto por los artículos 76 y 77 del Capítulo IV de la misma Ley lo que determina que un trabajador se encuentra colocado dentro de los extremos de dichas disposiciones, el ingreso aumentará o disminuirá conforme a las circunstancias especiales de cada caso, pero siempre calculándose la prima a veinticinco por ciento, pues ningún pre-

cepto de la Ley autoriza al patrón para disminuirlo."

Amparo directo 475/71. Compañía Almacenadora -
Regiomontana, S.A. - 11 de Septiembre de 1971. Tribunal Colegiado
del Cuarto Circuito.

Cuando se debe conceder la prima dominical, que establece el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo.

"Beneficia únicamente al trabajador que presta servicios ordinarios en domingo. La prima del 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, que establece el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo, beneficia únicamente al trabajador que presta servicios en domingo y descansa cualquier otro día de la semana, no así al que labora ese día, siendo su descanso semanal pues éste sólo tiene derecho a que se le pague además del salario correspondiente al descanso, un salario doble por el servicio prestado, de acuerdo con lo que dispone el artículo 73 de la invocada ley."

Amparo directo 6218/71, Acabados México, S.A. -
18 de Abril de 1972.

Cálculo para efectos de liquidación de los salarios caídos.

"El artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (aplicable al caso) dispone que cuando un patrón no compruebe la causa de la rescisión de un contrato de trabajo, da derecho al trabajador que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Interpretando este precepto debe establecerse que cuando el salario que percibe el trabajador es superior al mínimo la condena debe hacerse sobre esa base; pero si el salario que percibía el trabajador en la época de su reclamación era inferior al mínimo vigente en el momento de dictarse la resolución definitiva y laboraba -

jornadas de trabajo completas, la condena debe ser sobre la base del salario mínimo vigente aunque este llegue a ser superior al que percibía, pues si el trabajador no recibe salarios es debido a una causa imputable al patrón; esto es, al despido injustificado de que se hizo objeto al trabajador, por ello en la especie, debe estimarse que no se ha introducido un elemento extraño a litis cuando la condena se establece sobre la base del salario mínimo vigente.

Amparo directo 4301/69 Sociedad. Nacional de Productores de Alcohol S. de R.L. de I.P. y C.V.- 20 de agosto de 1971.

Constituye una falta de honradez del trabajador el empleo de un vehículo propiedad del patrón, para fines particulares del trabajador, sin estar autorizado por ello.

"Falta de probidad u honradez, la constituye el hecho de destinar vehículos del patrón para fines particulares del trabajador. El trabajador que tiene a su cargo un vehículo propiedad del patrón y destina el mismo a fines particulares, sin estar autorizado para ello incurre en falta de probidad u honradez."

Amparo directo 2921/70. Leonardo Barrera Román.- 26 de enero de 1972.

Precedentes:

Amparo directo 26/71 Daniel Tovar Gallardo.- 2 de agosto de 1971.

"El uso de un vehículo del patrón por parte del trabajador distrayéndolo de su objeto en usos que no son en beneficio de ese patrón, sino para actos particulares del trabajador, constituye una falta de probidad de este en perjuicio de aquél, con más razón si esos actos los ejecuta durante las horas de labores, ya que además deja de desempeñar su trabajo para ocuparse de asuntos distintos."

CONCLUSIONES

CAPITULO I. SALARIO

A. CONCEPTO DE SALARIO.

- I. El salario, desde un punto de vista estricto, es la retribución - que obligatoriamente debe de pagar el patrón al trabajador por - su trabajo.

Desde un punto de vista amplio, el salario es el conjunto de ven -
tajas económicas que obtiene el trabajador por la prestación del
servicio.

- II. El establecer un concepto de salario en el que se incluye toda -
ventaja económica que obtiene el trabajador por su trabajo, nos
lleva en primer instancia a distinguir dos situaciones:

- A. La vigencia del contrato o relación de trabajo, y
- B. La indemnización.

Durante la vigencia del contrato o relación de trabajo, estará -
obligado el patrón al pago simple y llano de la cuota diaria y -

del resto de las prestaciones pactadas, en cuanto dicho pacto se ajuste, cuando menos, al mínimo legal.

Se puede adoptar como regla que mientras el contrato este vigente el cálculo de las prestaciones se hace tomando como base la cuota diaria de un día ordinario.

Por lo que toca a la indemnización, el cálculo se hace tomando en cuenta la proporción del conjunto de ventajas económicas integradoras del salario, o sea, que el concepto de salario que nosotros hemos dado es relevante para efectos indemnizatorios.

Es relevante también nuestro concepto por lo que toca a las normas protectoras y privilegios del salario.

B. CLASIFICACION DEL SALARIO.

III. Por lo que toca a la clasificación del salario, nosotros consideramos que fundamentalmente debe hacerse para fines de nuestro estudio atendiendo a los elementos integradores del mismo, así el salario esta constituido por prestaciones en efectivo y en especie.

CAPITULO II. RESEÑA DE LA LEGISLACION MEXICANA EN MATERIA DE SALARIOS.

IV. Creemos que desde las Leyes de Indias (Ley XVIII, Título XV, Libro VI) han existido intentos de integración del salario, que han venido perfeccionándose a través del tiempo y del espacio hasta llegar a nuestra actual Ley que si bien no es una obra final si es un intento más profundo y consciente de solución de este problema.

CAPITULO III. LA INTEGRACION DEL SALARIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

V. En términos generales las prestaciones integran el salario para efectos de indemnización.

Se entiende por prestación la cantidad que en efectivo o en especie recibe el trabajador en forma constante o periódica o esporádica, en virtud de su trabajo, pudiendo ser derivada de la relación o del contrato de trabajo.

VI. La prestación principal o prestación base del salario es la cantidad que en efectivo recibe el trabajador en forma periódica por concepto de cuota diaria. (artículo 88 de la Ley.)

VII. El aguinaldo contemplado en el artículo 87 de nuestra Ley, además de constituir una prestación integrante del salario, es sinónimo de gratificación anual; el cálculo del mínimo de quince días de salario a que dicho artículo se refiere debe hacerse sobre el pago en efectivo por cuota diaria.

VIII. Por lo que toca al renglón de las percepciones como parte integrante del salario, nos parece que sale sobrando su inclusión en el artículo 84, puesto que no especifica a que clase de prestación se refiere y en la parte final del mismo artículo, encontramos cabida para todas aquellas prestaciones no identificadas expresamente.

IX. La prima dominical es una prestación integradora del salario que tiene que pagarse siempre que se trabaje en domingo y cuyo cálculo se hace sobre el pago en efectivo por cuota diaria ordinaria.

X. La prima vacacional es una prestación integradora del salario. -
Cuando el patrón esta ya otorgando a sus trabajadores una cantidad adicional, superior o igual a la que les correspondería legalmente por este concepto, está cumpliendo con la intención del legislador pues ésta nunca fue la de duplicar innecesariamente prestaciones.

El cálculo para el pago de esta prima se hace tomando como base la cuota diaria.

IX. El pago correspondiente al periodo de vacaciones también integra el salario.

XII. La prima de antigüedad no es un elemento integrante del salario para efectos de indemnización, sino que es una prestación independiente, autónoma, a la que debe dársele la misma protección que se le otorga al salario, y a la que tienen derecho los trabajadores de planta a partir de la ruptura del vínculo contractual o de la relación de trabajo en los supuestos que la Ley contempla.

XIII. Respecto de las comisiones, cuando la cuota diaria se fija por comisión, estamos ante una prestación integradora del salario.

Cuando la comisión no se identifica con la cuota diaria, sino que es una remuneración que el trabajador recibe como un complemento de la anterior, debemos distinguir dos situaciones, si la comisión se otorga en forma ocasional o bien en forma per-manente, en la primera hipótesis creemos muy difícil aceptar a la comisión como una prestación integradora del salario por su inestabilidad, en cambio si se otorga en forma permanente o periodica, creemos que si debe computarse como parte integante del salario para efectos de indemnización.

XIV. Las prestaciones en especie integran el salario, no así los instrumentos y útiles que se entregan al trabajador para el desempeño de su labor.

XV. Respecto de la habitación diremos que la aportación patronal - al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Traba--jadores no integra el salario, y si integrará el salario cualquier prestación en materia habitacional de las empresas a que se re--fiere el Artículo Tercero Transitorio del Decreto mediante el - cual se reformó la Ley Federal del Trabajo, siempre que el valor de las mismas sea igual o superior al porcentaje consignado en -

el artículo 136; o que las empresas paguen al Fondo la diferencia correspondiente, y que los trabajadores situados en esta hipótesis, estén de acuerdo en recibir ésta o estas prestaciones en vez de la aportación al Instituto y en el último supuesto en vez de la aportación completa al Instituto.

XIV. Es injusta y discriminatoria la disposición que exige a los patrones de la obligación de pagar las aportaciones respectivas al INFONAVIT por sus trabajadores domésticos, ya que la habitación que se les concede es exclusivamente para su uso personal y no para el de su familia, además de tener dicha habitación un carácter transitorio, pues durará tanto como dure el empleo.

XVII. La aceptación de la propina como parte integrante del salario, debe tender a generalizarse en todos los servicios en que existan trabajadores que reciban propinas.

XVIII. Las horas extraordinarias deben gozar de los beneficios de rivados de las normas defensoras y privilegios del salario por ser parte del mismo, así como también deben computarse para el cálculo de las indemnizaciones siempre que presenten por

lo menos una cierta periodicidad.

XIX. Todas las prestaciones quedan sujetas a las normas y privilegios del salario.

CAPITULO IV. CALCULO DE LAS INDEMNIZACIONES.

XX. En relación al cálculo de las prestaciones para efectos de indemnización, éste debe hacerse tomando en consideración la parte proporcional de las mismas. El artículo 89 de la Ley así lo dispone.

Para hacer dicho cálculo se toma en consideración una anualidad.

XXI. En relación con la prescripción de la prima de antigüedad que es una prestación independiente derivada de la energía que se ha dejado en el trabajo, proponemos que el término para reclamar la misma se convierta en imprescriptible, fundamentalmente porque pasa a formar parte del patrimonio del trabajador, así como por la gran similitud que guarda con la jubilación, derecho producido también por el transcurso del tiempo y el cual se

considerado como imprescriptible. Pensamos que dado que se -
da la misma razón la regla debe extenderse.

FUENTES

Leyes de Indias. Legislación del Trabajo de los siglos XVI, XVII, y - XVIII, Relación entre la economía, las artes y los oficios en la Nva. España, Breve ensayo crítico, México, D.A.P.P. 1938.

Código Civil de 1870.

Código Civil de 1884.

Código Civil de 1928.

Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, 1914.

Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, 1914.

Ley del Trabajo del Estado de Jalisco, 1915.

Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo del Lic. Rafael Zubaran - Capmany, 1915.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Iniciativa de Reformas a la Constitución que el Ejecutivo envió a la - Cámara de Senadores, México 1962.

Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, Secretaría - de Industria, Comercio y Trabajo. (Departamento de Trabajo) Talleres Gráficos de la Nación, México 1930.

Memoria de los Trabajos de 1964, 1965, Comisión Nacional de lo Sa-
larios Mínimos, Tomo V, México 1966.

Ley Federal del Trabajo de 1931.

Ley Federal del Trabajo de 1970, comentada por el Lic. José I. Herras -
ti, Editorial Patria, S.A. México 1971.

Ley Federal del Trabajo de 1970, comentada por el Lic. A. Porras y López, Textos Universitarios, S.A. México 1970

Ley Federal del Trabajo de 1970, Reformada. (Comentarios, Jurisprudencia y Bibliografía, Concordancias y Prontuario). Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Porrúa, México 1972 .

Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970. Iniciativa del C. Presidente de la República, Lic. Luis Echeverría Álvarez, sobre Reformas a la fracción XII del Apartado A del Artículo 123 de la Constitución.

Reformas a la fracción XII del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México 1972.

Iniciativa del C. Presidente de la República sobre Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo en materia Habitacional, México 1972.

Iniciativa del C. Presidente de la República sobre la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. México 1972.

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. (Diario Oficial. 24 de abril de 1972)

Ley del Seguro Social.(Diario Oficial de la Federación, marzo 12 1973.

Decreto por el que se reforman los Artículos 90, 97, 103, 110, 132 y adición del Artículo 103 Bis de la Ley Federal del Trabajo. (Diario Oficial de la Federación, 9 de enero de 1974.)

BIBLIOGRAFIA

Doctrina Mexicana:

Araiza Luis, Historia del Movimiento Obrero Mexicano, México 1964.

Castorena Jesus, Manual del Derecho Obrero, 5a. edición, Fuentes Impresores, S.A. México 1971.

Castorena Jesús, Tratado de Derecho Obrero. 1a. edición, Editorial Jaris, México 1942.

Cavazos Flores Baltasar, El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Editorial Jus, publicación de la COPARMEX, México 1972.

De la Cerda Silva Roberto, El Movimiento Obrero en México. Instituto de Investigaciones Sociales, 1a. edición. U.N.A.M., México - 1961.

De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, 6a. edición Editorial Porrúa, Tomo I, México 1961.

De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 1a. - edición. Editorial Porrúa, México 1972.

De Pina Rafael, Derecho Civil Mexicano. Editorial Porrúa, México - 1968.

Graham Fernández Leonardo. Los Sindicatos en México. 1a. edición, Editorial "Atlamiliztli" México 1969.

Guerrero Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Talleres Gráficos Galeza, México 1960.

Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 5a. edición Porrúa, México 1971.

Lanz Duret Miguel, Derecho Constitucional Mexicano. 2a. edición, México 1933.

Leordo de Tejada Francisco, El Salario Profesional. 1a. edición Editorial Letras, S.A. México 1968.

Macedo Pablo, El Código Civil de 1870, Su importancia en el Derecho Mexicano, Porrúa, 1971.

Marquez Montiel Joaquín, La Doctrina Social de la Iglesia y la Legislación Obrera Mexicana. 2a. edición. Editorial Jus, S.A. México 1958.

Mendieta y Nuñez Lucio. El Derecho Social, Editorial Porrúa, México 1967.

Muñoz Luis, Comentarios a la Ley Federal del Trabajo de 1931, Editorial Stylo, México 1948.

Reyes Ponce Agustín, Administración de Personal. Segunda Parte - (Sueldos y Salarios) 2a. reimpresión, Editorial Limusa-Wiley, México 1973.

Reyes Ponce Agustín. Los Salarios Mínimos Profesionales. (III Congreso de Relaciones Industriales) México 1965.

Rojina Villegas Rafael, Compendio de Derecho Civil, 4a. edición, - Editorial Libros de México, México 1968.

Tena Ramírez Felipe, Derecho Constitucional Mexicano. 10a. edición. Porrúa, México 1970.

Trueba Urbina Alberto, El Nuevo Artículo 123, 2a. edición, Porrúa, México 1967.

Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 1a. edición. - Editorial Porrúa, México 1970.

Villoro Toranzo Miguel, Metodología del Trabajo Jurídico, Universidad Iberoamericana, México 1968.

Artículos:

Antecedentes Legislativos de los Salarios Mínimos en México.

Autor Anónimo. Artículo publicado en la Revista Mexicana del Trabajo, (Órgano Oficial de difusión de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social) Núm. 2, Tomo XIII-6a. Época, Abril-Mayo-Junio, México 1966.

Graham Fernández Leonardo, La Antigüedad en el Trabajo: su Naturaleza, Efectos y Alcances. Artículo publicado en la Revista Mexicana del Trabajo, (Órgano Oficial de difusión de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social) Núm. 2, Tomo XV.-6a. Época, Abril-Mayo-Junio, México 1968.

Morales Hugo Italo, La Prima de Antigüedad. Artículo publicado en - Jurídica, Anuario de la Escuela de Derecho de la Universidad Iberoamericana, Núm 3, México, julio de 1971.

Reyes Aparicio Alfonso, La Iniciativa Presidencial de una Nueva Ley Federal del Trabajo. Artículo publicado en Jurídica, Anuario de la - Escuela de Derecho de la Universidad Iberoamericana, Tomo I, México, julio de 1969.

Ponencias:

Díaz R. Amado, Repercusión del Aumento de los Salarios Mínimos en los demás Salarios. Ponencia presentada en la XI Mesa Redonda sobre Derecho del Trabajo, México 1973.

Guzmán de Alba Luis, Casas Habitación. Ponencia presentada en la - X Mesa Redonda sobre Derecho del Trabajo, México 1972.

Hori Robaina Guillermo, El Salario y las Prestaciones. Ponencia presentada en la X Mesa Redonda sobre Derecho del Trabajo. México - 1972.

Miranda Sigfrido, Salarios Mínimos Generales y Profesionales. Ponencia presentada en la XI Mesa Redonda sobre Derecho del Trabajo, México 1973.

Ramírez Fonseca Francisco, Integración del Salario. Ponencia presentada en la X Mesa Redonda sobre Derecho del Trabajo, México 1972.

Tesis:

De la Torre C. Elias, El Salario Míximo Profesional del Trabajador a Domicilio, U.I.A. México 1967.

Joaquín Coldwell Pedro, La Prima de Antigüedad en la Nueva Ley Federal del Trabajo, U.I.A. México, 1973.

Moch Ramond Raquel, Sobre el Salario, U.N.A.M., México 1957.

Valencia Lozano J. Flavio. El Regimen de los Trabajadores no Asalariados o Independientes, U.N.A.M., México 1971.

Vázquez Rodríguez Guadalupe. Normas Protectoras y Privilegios del Salario en la Ley Federal del Trabajo Vigente, U.N.A.M., México 1972.

Doctrina Extranjera:

Alonso García Manuel, Derecho del Trabajo, Tomo II. Editor José - M. Bosch, Barcelona 1960.

Alonso Olea Manuel, Introducción al Derecho del Trabajo, Editorial Revista de Derecho Privado 1963.

Arnau. J. L. Sistemas de Salarios e Incentivos, Editorial Index. Madrid 1970.

Cabanellas Guillermo, Contrato de Trabajo, Bibliográfica Omeba, - Argentina, 1964.

Cabanellas Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Bibliográfica - Omeba, Argentina 1949.

De Litala Luigi, Contrato de Trabajo, Buenos Aires, 1947.

Deveali Mario L, Lineamientos de Derecho del Trabajo. Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1953.

Dobb Maurice. Salarios. Editorial Fondo de Cultura Económica, México 1965.

Hernainz Marquez Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. 11a. edición. Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1972.

Hueck Alfred y Nipperdey H.C. Compendio de Derecho del Trabajo Traducción de los Dres. Miguel Rodríguez Piñero y Luis Enrique de la Villa, Editorial Revista de Derecho Privado. (serie C.-Grandes Tratados Generales de Derecho Privado y Público) Madrid 1963.

Krotosckin Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1972.

Marx Carlos, Salario, Precio y Ganancia, Ricardo Aguilera Editor, - (Versión directa del alemán a cargo de la Redacción de la Editorial) - Madrid 1968.

Marx Carlos, Trabajo Asalariado y Capital, Ricardo Aguilera Editor, (Versión directa del alemán a cargo de la Redacción de la Editorial), Madrid 1968.

Oficina Internacional del Trabajo, Los Salarios, Manual de Educación Obrera, 2a. edición, Imprenta Kundig, Ginebra 1968.

Parker Reginald, A Guide to Labor Law, New York, Frederick A. - - Praeger Publisher 1961.

Pérez Botija Eugenio, Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos, S.A. Madrid, 1950.

Pozzo Juan, Derecho del Trabajo, Editorial Ediar, Buenos Aires, 1948.

Sibson, R.E. Wages and Salaries, American Management Association New York 1960.

Diccionarios:

Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, 18a. - edición, Madrid 1956.

Diccionario Ilustrado de la Lengua Española, Aristos, editorial Sopena, S.A. Barcelona 1968.

Diccionario Larousse Ilustrado, México 1967.