

870109
1
209

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE GUADALAJARA

INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

“LA NECESIDAD DE ESTIMULAR AL TRABAJADOR
INCREMENTANDO SU SALARIO CON
PRESTACIONES ADICIONALES”.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JESUS MARTIN RAMIREZ SANCHEZ
GUADALAJARA, JALISCO. 1983



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.

I N D I C E

Página

INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
CONCEPTO	3
1. Concepto del Salario	3
A) Concepto amplio	4
B) Concepto estricto	5
1. Es una retribución	5
2. Debe pagarla el patrón	6
3. Debe pagarse al trabajador	7
C) Etimologías del vocablo salario	8
D) EL salario en la doctrina	12
E) Definiciones actuales de salario	14
2. Naturaleza Jurídica	17
3. Atributos o caracteres del salario	26
A) Debe ser remunerador	26
B) Debe ser equivalente	29
C) Debe ser suficiente	29
D) Debe ser determinado o determinable	31
E) Debe cubrirse periódicamente	33
F) Debe pagarse en moneda de curso legal	34
G) Debe ser apropiado y proporcional	35
H) Debe haber reciprocidad	36

CAPITULO II

CLASIFICACION	39
1. Clasificación del salario	39
A) Por unidad de tiempo	39
B) Por unidad de obra	42
C) Por comisión	46
D) A precio alzado	52
E) A la parte	53
F) Por tarea	54
G) De cualquier otra manera	55

CAPITULO III

PROTECCION	56
1. Protección del salario	56
A) Los principios generales del derecho del - trabajo, y la Defensa del salario	57
1. La libre disposición de los salarios..	58
2. La irrenunciabilidad del Derecho al sa lario	58
3. El riesgo de la empresa y el salario..	60
B) La defensa del salario contra el Patrono..	60
1. La prohibición del TRUCK-SYSTEM y de - la tienda de raya	61
2. El lugar de pago del salario	64
3. Los economatos	65

4.	La prohibición de las multas	67
5.	La prohibición de suspender el pago del salario	69
6.	La prohibición general de los documentos y sus excepciones	69
7.	La prohibición de la compensación	74
8.	La prohibición de reducir los salarios.	75
9.	La prohibición de las colectas	75
C)	La defensa del salario contra los acreedores del trabajador	76
1.	La obligación de pagar el salario directamente al trabajador	76
2.	La nulidad de la cesión del salario ...	78
3.	La inembargabilidad del salario	79
D)	La defensa del salario contra los acreedores del patrón	82
1.	La preferencia absoluta de los créditos de trabajo	82
2.	La limitación de la preferencia a un año	83
3.	Los concursos de acreedores y la preferencia de los créditos de trabajo	83
4.	La preferencia de los créditos de trabajo sobre los con garantía real, fuera de los casos de concurso y otros	83

5.	Concurrencia de embargo	84
E)	Los demás créditos Fiscales	84
F)	La defensa de la familia	85
1.	La cancelación de las deudas de los -- trabajadores	85
2.	La transmisión de los derechos y accio- nes de los trabajadores	85
3.	El patrimonio de la familia	85
G)	Protección del salario mínimo general	86

CAPITULO IV

INTEGRACION	88
1. Integración del Salario	88
1. Salario en Sentido Estricto	88
A) En efectivo	90
B) En especie	91
2. Prestaciones Particulares Adicionales	93
A) Económicas	95
B) No económicas	97
3. Prestaciones consignadas en la Ley	100
A) Séptimo día	100
B) Horas extras	102
C) Días festivos	103
D) Vacaciones	104
E) Aguinaldo	105

	Página
F) Prima de Antigüedad	106
G) Prima Vacacional	107
4. Obligatoriedad de las Prestaciones al Salario en el Derecho Laboral Mexicano	108
PROPOSICIONES Y CONCLUSIONES	111
NOTAS ACLARATORIAS	116
BIBLIOGRAFIA	117

I N T R O D U C C I O N

Constituye el tema del "salario" una materia de estudio de singular importancia porque de las Instituciones del Derecho Laboral, la retribución que recibe el trabajador ha de señalarse como la más importante en las relaciones obrero patronales, puesto que si se ha dicho que el verdadero patrimonio del trabajador es su energía de trabajo, cuando la energía es entregada a otro, llamado patrón, empieza una relación directa, porque constituye el elemento que además de asegurar definitivamente la vida y la salud, permite al hombre elevarse hacia una vida auténticamente humana, y la misión del salario, no es otra que satisfacer con amplitud generosa las necesidades de toda índole del trabajador y de su familia.

Se dice que en vano sería hablarle al trabajador de derechos, de categoría, de jerarquías en la industria y en el comercio, de conquistas sociales, si antes no se le resuelve el primero y más fundamental de sus problemas: El de obtener los medios suficientes para subsistir, para esto, en el desarrollo del presente tema demuestro que es necesario mantener estimulado al trabajador para que aumente la producción de la empresa, dicho estímulo deberá brindársele el patrón en prestaciones adicionales que vengán a incrementar su salario, basándome en el hecho que aquel trabajador que se

encuentre estimulado producirá mucho más que uno que no lo estuviera, argumentando como aumento de producción un término que significará más actividad financiera a nivel general en cualquier ramo o tipo de negocio, con este estímulo el trabajador tendrá menos descargas económicas y podrá disponer de un poco más de efectivo para elevar su nivel de vida, porque de manera directa se incrementa su salario con las prestaciones que se le proporcionarán por sus patrones, puesto que dicho incremento se verá reflejado por el trabajador al no sentir presión económica, en el aumento de su rendimiento, dedicándose de lleno a su labor, mencionando claro está que dichos estímulos serán proporcionales al monto de su salario, además de tomar en cuenta su condición de vida, para esto, primeramente desarrollaremos el concepto de salario, así como los atributos, caracteres y principios fundamentales de tal institución, señalaremos después la espinadorsal de la clasificación del salario, inmediatamente la protección y defensa del mismo, así como su integración, para formular por último las proposiciones y conclusiones a que se referirá este trabajo.

C A P I T U L O I

C O N C E P T O

1. CONCEPTO DE SALARIO.

En nuestros tiempos existen miles de diferentes empresas y en cada una de ellas se da por lo general la relación laboral, en este caso nos ocuparemos de un elemento muy importante que integra dicha relación que es el salario; empezaré mencionando que en toda relación laboral hay dos partes: Patron y Trabajador, que se ven unidos en un nexo subordinación de éste hacia aquél. El patrón recibe la fuerza de trabajo de sus subordinados que, por otra parte es la riqueza con la que cuentan los trabajadores.

"El valor del trabajo no puede ser asimilado al valor de cualquier mercancía sujeta, solamente, a la ley de la oferta y de la demanda. El trabajador no es un producto, es factor esencial de toda producción. Por consecuencia, su valor debe ser regulado por las mismas causas que establecen el valor de los instrumentos de la producción (tierra o capital), esto es por la productividad de esos instrumentos. -- Constitucionalmente se halla consagrado el principio que sostiene que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin pleno consentimiento";

este principio tiene su antecedente en la Constitución de -- 1857, así mismo el salario debe satisfacer las necesidades - de la más diversa índole del trabajador y su familia, por lo que también se contempla que el salario nunca debe ser infe- rior al mínimo y que debe ser remunerador.

"El salario es el punto de referencia del trabaja - dor. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se pro pone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a dispo sición del patrón, en otras palabras, el trabajo es remunera do". [1]

"Salario es la retribución que debe pagar al traba- jador por su trabajo" (Art. 82 LFT). [2]

A) CONCEPTO AMPLIO DE SALARIO.

En un concepto amplio, expresa un deber ser sin ll- mites; debe proporcionar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Mario de la Cueva define al salario como "La retri- bución que debe percibir el trabajador, a fin de que pueda - conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al traba- jador y su familia una existencia decorosa". [3]

[1] - Ley Federal del Trabajo.
[2] - Cueva, Mario de la
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajador, México, 1978. Pág. 297.
[3] - Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero. 6a. Ed. Méx. 1984. p. 125

B) CONCEPTO ESTRICTO DEL SALARIO.

Ahora bien, lo analizaremos en un concepto estricto mencionando el significado y alcance de cada una de las no - tas características que lo componen:

- 1) Retribución.
- 2) Qué debe pagar el patrón al trabajador.
- 3) Por su trabajo.

1) El salario es una retribución.- La palabra retribución dentro del contexto de la fórmula que la Ley utiliza para definir el salario, indica el objeto que se entrega al trabajador por su trabajo.

El objeto constitutivo de la retribución, conforme al realista art. 84 de la Ley, puede ser en efectivo y en es pecies. [4]

Art. 84. "El salario se integra con los pagos he - chos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percep - ciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en espe - cie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue - al trabajador por su trabajo". [5]

[4] - Ley Federal del Trabajo.

[5] - Muñoz Ramón Roberto "Derecho del Trabajo II". Ed. Porrúa, México 1983. Pág. 149.

La retribución en efectivo es una cantidad determinada de monedas de curso legal que se le paga al trabajador por su trabajo.

Art. 101. "El salario en efectivo deberá pagarse - precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido - hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretende sustituir la moneda". [6]

La retribución en especie consiste en todos los ser vicios y bienes distintos del dinero que se le otorgan al -- trabajador, por su trabajo.

Art. 102. "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 pa gue en efectivo". [6]

2) El salario debe pagarlo el patrón.- El salario conforme a la letra del art. 82 de la ley ya citada anterior^{mente}, es siempre una retribución que debe pagar el patrón - al trabajador. A contrario sensu cualquier retribución pa ga por una tercera persona no se reputa como salario.

Dicha retribución está integrada según el art. 84 - de la ley por los más variados y diversos elementos:

[6] - Ley Federal del Trabajo.

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

Así es que el salario es una retribución que siem - pre debe pagarla el patrón mencionando además que en algunos casos se deba distinguir entre salario y factor salarial, ba se para el cálculo y pago de prestaciones, los cuales se de - terminan en base a los elementos integrantes del salario.

3) El salario debe pagarlo el patrón al trabajador por su trabajo. La Ley Federal del Trabajo de 1931 en sus - artículos 84 y 86, definía al salario como la retribución -- que debe pagar el patrón al trabajador a cambio de su labor ordinaria".

Con el único fin de subrayar y vigorizar que la relación laboral es un vínculo personal comunitario y no de -- cambio patrimonial en la Ley Federal del Trabajo de 1970, se suprimió: El salario es a cambio de la labor ordinaria para definirlo". Como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". (Art. 82). (7)

El alcance del vocablo trabajo que utiliza el legis

(7) - Ley Federal del Trabajo.

lador en la expresión "por su trabajo", comprende no sólo el desarrollo efectivo de la actividad laboral sino también --- abarca, conforme al sistema del cómputo de la jornada, la -- disponibilidad para trabajar, cuando se está en espera de órdenes de que se repare la maquinaria, etc. y la permanencia en la empresa para reposar, para tomar alimentos, etc.

La expresión el patrón debe pagar al trabajador el salario por su trabajo debemos entenderla, en consecuencia, que debe pagarlo tanto por la prestación efectiva de su trabajo, por su disponibilidad para trabajar y en algunos casos por su permanencia en la empresa.

C) ETIMOLOGIAS DEL VOCABLO SALARIO.

Encontramos en la Ley el uso de diversas palabras, algunas sinónimas y otras antónimas de salario; retribución, pago, remuneración, etc. En la doctrina el uso de vocablos es mayor; merced, pago, lucro, estipendio, jornal, sueldo, - soldada, emolumentos, honorarios, derechos, haberes y otros.

Aclarando estas denominaciones "la voz salario proviene del latín "salarius" a su vez derivado de sal, porque era costumbre antigua dar a las domésticas en pago una cantidad fija de sal, aún cuando habitualmente se utiliza la voz "salario" para designar la retribución que el trabajador percibe por su trabajo"; se usan también con invariable frecuencia

cia otros términos". [8]

Además, se ha intentado distinguir entre remunera-
ción y salario; con el primer vocablo se designa entonces to-
do cuanto el empleado percibe por el ejercicio de su traba-
jo, provenga del empresario o de otra persona, como ocurre -
con las propinas recibidas de un tercero.

El término salario se reserva dentro de tal críte-
rio, para la retribución que abona directamente el empresa-
rio. Tal oposición técnica no se encuentra realmente justi-
ficada, ya que la propina, según ha de verse, integra en ---
cientos casos el salario".

Para esto diremos que el salario no se confunde en
todos sus efectos con el de remuneración en nuestro Derecho
del Trabajo. El tratamiento de salario obedece, en cada or-
denamiento jurídico, peculiaridades que le son propias y que
adecúan su concepto al sistema legislativo de cada país. La
consolidación de Leyes del Trabajo, siguiendo esta orienta-
ción uniforme de las legislaciones sobre salario se propuso
distinguir para determinados efectos, este Instituto del de
la remuneración. Conceptúa así mismo como salario, tan sólo
las atribuciones económicas debidas y pagadas directamente -
por el empleador, como contraprestación del servicio. Reser-

[8] - Cavazos Flores Baltazar.

35 lecciones de Derecho Laboral. Ed. Trillas. Méx. 1982. Pág. 159.

va, por otro lado, el término remuneración, para todos los provechos fluidos al empleado en función del empleo, inclusive los obtenidos de terceros, como las propinas pero, el concepto de salario en nuestro Derecho, es de delimitación precisa, no comprendiendo, en su ámbito, a aquellas prestaciones pagadas por los clientes del establecimiento directamente al empleado, en razón del agrado de aquél por el cumplimiento de un acto de empleo. La práctica de las propinas, según el uso universal, es peculiar a ciertas categorías profesionales ligadas a establecimientos donde hay concurrencia de público o de clientela. La remuneración puede consistir, por tanto, en salario más propinas. La distinción es sobre todo importante para los efectos del salario mínimo.

En efecto, dispone la consolidación de las Leyes -- del Trabajo que salario mínimo es la contraprestación mínima y pagada directamente por el empleador a todo trabajador. -- Así mismo, siendo la propina, que es pagada por terceros, no debe ser tomada en cuenta para el cómputo del salario mínimo. Este debe ser pagado íntegramente por el empleador. Mediante interpretación judicial, se tiene entendido también que -- la distinción en causa produce efectos en lo que atañe al -- problema de la alteración de las condiciones de trabajo. La propina entonces, no sería considerada cláusula esencial del contrato, ya que está sujeta a continua variación. Para los demás efectos legales, inclusive, para las Leyes de accidentes del trabajo y previsión social, la propina es considera-

da, como si fuera salario, siendo parte integrante, por tanto, de la remuneración del empleado.

Además, 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 plusvalía. A esto se debe la lucha de los trabajadores para la reivindicación del derecho a obtener el pago real que les pertenece por el trabajo realizado, tal es el origen del llamado "salario diferido" que en el fondo no es más que una reivindicación de parte del -- trabajo no remunerado, como ocurre en los casos de jubila -- ción, primas de antigüedad y otras prestaciones legales o -- contractuales.

"En la generalidad de los servicios, independientemente de la obligación del patrón de retribuir tales servi -- cios, los usuarios de los mismos para el mejor recuerdo de -- éstos, acostumbra donar u obsequiar al trabajador una canti -- dad de dinero que generalmente se estima en un diez por cien -- to o más. Tal es el objeto de la propina. En Europa, en la cuenta de la consumisión se incluye y entre otros se entrega directamente al trabajador en toda clase de servicios, pero no se consideraba parte del salario en la Ley de 1931". [9]

[9] - Alberto Trueba Urbina.
Nuevo Derecho del Trabajo 6a. Edición. Ed. Porrúa. México 1981.
Pág. 292.

La nueva ley la consigna como parte del salario en los artículos 346 y 347, para los trabajadores de hoteles, bares y otros establecimientos análogos, pudiendo ser objeto de convenio entre trabajadores y patrones para incluirla en la cuenta de consumiciones y en todo caso la propina tomará parte del salario para los efectos a las indemnizaciones.

La teoría tiende a generalizarse en todos los servicios en que los trabajadores atiendan personalmente a los clientes de los patrones.

D) EL SALARIO EN LA DOCTRINA.

Ahora bien, doctrinalmente hablando podemos dar una noción de la retribución del trabajador -salario- configurán dola como la atribución patrimonial, fijada legal o convencio nalmente o por vía mixta, que, como contraprestación nacida de la relación laboral, el empresario debe al trabajador en reciprocidad del trabajo realizado por éste. [10]

Es una atribución de carácter patrimonial, porque, - en primer lugar, su titularidad corresponde al trabajador, - que la hace suya por virtud del trabajo que realiza, a cam - bio del cual la devenga como un salario y, en segundo lugar donde se pone de manifiesto su naturaleza patrimonial porque

[10] - García Alonso H.
Curso de Derecho del Trabajo. España 1971.

lo entregado en concepto de retribución es susceptible de --
evaluación económica.

El valor recíproco nace del hecho de que la retribución corresponde a un servicio, no siendo fruto de una donación o de un acto gratuito; responde, equitativamente a una actividad, y se entrega a cambio de ésta, sin la cual aquélla no existe, ni es, por tanto exigible. De ahí su carácter, así mismo, de contraprestación.

Esta contraprestación tiene su origen en la relación de trabajo. Este es título que determina el cambio de servicio por retribución. Esta no se otorga ni se concede como pago o precio de la adquisición de una cosa, ni es carga o gravamen de disfrute de un bien. Su causa está y descansa precisamente, en ser elemento de una relación cuyo vínculo nace de la correlación entre el servicio que presta una de las partes de la misma y la retribución que por ese servicio se reconoce.

Como quiera que la retribución se concreta siempre en un quantum bien porque directamente se expresa así, bien porque el quantum aparece de la referencia indirecta a otros bienes, la fijación de la misma ha de hacerse por alguno de los procedimientos que el ordenamiento jurídico admite; legalmente, convencionalmente o en parte por la Ley y en parte por acuerdo de voluntades.

Por último, la retribución es debida, como obligación por una persona -deudor- a otra -acreedor-; la persona deudora es el empresario, cuya obligación en este plano nace de los servicios que la persona acreedora le presta; ésta es el trabajador cuyo título al crédito, en que la retribución consiste, radica en el derecho nacido de los servicios que presta por cuenta del empresario.

E) DEFINICIONES ACTUALES DE SALARIO.

Nuestro derecho positivo define el salario diciendo que se considera como tal "la totalidad de los beneficios -- que otorga el trabajador por sus servicios y obras, no sólo lo que reciba en metálico o en especie como retribución directa e inmediata de su labor, sino también las indernizaciones por espera, por impedimentos o interrupciones del trabajo, así como la obtenida por uso de casa -habitación-, agua, luz, manutención y conceptos semejantes, siempre que se obtenga por razón o en virtud del trabajo, o servicio prestado."

La fórmula utilizada por nuestra Ley de Contrato de Trabajo es tan amplia que no se puede sin más admitirse sin reservas, si lo que se quiere decir en el inciso final -aparte el riesgo de toda definición al mismo tiempo conceptual y descriptiva- es que tienen la condición de salario los beneficios que correspondan al trabajo o servicio prestado, se -

está efectivamente en el camino de acceder a un entendimiento técnico del salario sí, por el contrario se quiere dar a entender que es salario todo cuanto se recibe una vez que el contrato laboral ha sido celebrado, sin causa próxima o remota en el mismo, entonces hay que rechazar tal interpretación por inexacta.

Más precisa primero ofrecida en el Decreto sobre ordenación de la retribución del trabajo por cuenta ajena, del 21 de Septiembre de 1960 (y de dudosa vigencia), que conceptúa el salario o sueldo como "La remuneración en dinero o en especie que percibe el trabajador por cuenta o bajo dependencia ajena, bien por unidad de tiempo o de obra, por plazos determinados o por duración indefinida como contraprestación directa del esfuerzo que realiza y del resultado que con él obtiene".

Con lo anterior expuesto y habiendo explicado los puntos esenciales del concepto de salario, para hacer una definición de la época actual tendremos que tomar en cuenta -- tres renglones importantes para completarla y son:

- Primero.- Cuantificación del esfuerzo.
- Segundo.- Posibilidades de la empresa, y
- Tercero.- Condición Social del trabajador.

"Con esto podremos decir que: "salario" es la pres-

tación que debe el patrón pagar al trabajador por sus servicios prestados y que nunca debe ser inferior al que marca la Ley, tomando en cuenta las posibilidades empresariales para hacer con esto posible la superación del trabajador y de su familia". (11)

(11) - Briseño Ruiz, Alberto.
Derecho Individual del Trabajo. México 1985.

CAPITULO I

TEMA 2

NATURALEZA JURIDICA

El salario siempre será el elemento esencial de la relación de trabajo, esto no es una contraprestación, más bien es un instrumento de justicia social.

El salario no se le debe comprender como derecho - recíproco a la obligación de trabajar, pues la propia ley - contempla en diversos casos, que aún sin trabajo hay deber de pagar el salario; séptimo día, vacaciones, licencias goce de sueldo, licencias por embarazo y maternidad.

La obligación de pagar el salario es independiente de la obligación de prestar efectivamente el servicio.

El art 82 de la ley es criticable en el sentido - de que el salario tiene como causa el cumplimiento de una - jornada de trabajo, pero no el trabajo mismo como nodrta in - ferirse a la simple lectura de dicho artículo, la jornada de trabajo citada en el artículo 58 de la Ley prescribe: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo". [12]

[12] - Ley Federal del Trabajo.

La cual no atiende al tiempo de servicio realmente prestado, sino al tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar el servicio.

El salario puede entenderse como una prestación económica, cuya cuantía mínima debe cubrirse en efectivo (art. 90 de la Ley Federal del Trabajo), y que puede integrarse mediante prestaciones en especie.

Art. 90.- "Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios --- prestados en una jornada de trabajo. [13]

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

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

Es por eso que resulta un problema complejo el de determinar la naturaleza jurídica del salario, si se advierte que su connotación legal (art. 82 LFT), le atribuye el ca

carácter de contraprestación al trabajo y no obstante ello, la propia ley contempla, en diversa hipótesis, que existe obligación de pagar salario, sin que corresponda a una obligación correlativa de trabajar (séptimos días de descanso, vacaciones remuneradas, licencias con sueldo; licencias por embarazo y maternidad, etcétera). En esa virtud entender el salario como derecho recíproco a la obligación de trabajar puede resultar equivocado.

En otra dimensión podría entenderse que salario es, simplemente, el objeto de una obligación patronal; así lo mencionan quienes advierten que tal concepción en primer lugar no explica la situación que se produce cuando debe de cubrirse a pesar de que el trabajador, por causas que le sean imputables al propio trabajador, no labora.

En segundo término esa idea llevarla a concebir al salario como un efecto accesorio no indispensable de la relación de trabajo.

Se considera que el problema debe de plantearse yendo a la verdadera fuente originaria. Si el salario o retribución se estima como una obligación, tal obligación -en cuanto efecto o contenido de la relación-, hay que tener en cuenta que es necesario. Y que su necesidad arranca de la causa en que opera con tal necesidad que fuerza al reconocimiento de la no menos necesaria existencia del otro término de refe

rencia; el servicio o trabajo cuya prestación se conviene. - La retribución antes que contraprestación u obligación es -- elemento esencial de la relación de trabajo, sin la cual ésta no se da. De esta significación esencial la relación de trabajo es prestación de servicios por cuenta ajena, mediante retribución, arrancan sus otros dos caracteres; el de ser contraprestación del servicio; en función del cual se dé, de no admitirse éste no se daría aquella, y el de configurarse como una obligación del empresario, y precisamente del empresario, exigible, como tal por el trabajador en cuanto tal -- obligación se traduce para éste en el ejercicio del correspondiente derecho.

En cierta medida coincide con el punto de vista anterior, por quien el salario es contraprestación del trabajo, dada la naturaleza onerosa y sinalagmática del contrato de trabajo. No puede calificarse en cambio de "precio del trabajo" ya que ello supone confundir al contrato de trabajo con el de compraventa, destacando que tiene también un carácter "alimentario".

El problema en nuestro concepto, exige un planteamiento riguroso que atenderá a la naturaleza misma de la relación laboral. Esta se establece como un vínculo con pre-tensión de permanente que no se actualiza, en sus obligaciones esenciales, sino bajo ciertas condiciones específicas. - El patrón y el trabajador tiene ese carácter por la existen-

cia misma de la relación, sin que ello necesariamente implique un trabajo continuo y una remuneración constante. El -- trabajador lo es aún después de concluida la jornada y aún -- cuando en el curso de esta no está prestando servicios.

A su vez la inasistencia del trabajador al lugar -- del trabajo releva al patrón de la obligación de cubrirle el salario, sin que por ello se desvirtúe la existencia de la -- relación de trabajo. La Ley expresamente acepta que puede -- suspenderse la obligación del patrón de pagar el salario --- [art. 106 LFT], lo que comprueba que puede subsistir la rela -- ción laboral sín pago de salario.

Lo anterior nos lleva a establecer la siguiente pre -- misa: La obligación de pagar salario no es necesariamente -- correlativa de la obligación de prestar el servicio.

En otro sentido, puede existir una relación laboral (que no es lo mismo que la prestación del servicio), sin que actualice la obligación de pagar salario. Esto nos conduce a una tercera afirmación que resulta esencial a los fines -- que perseguimos; siempre que se preste un servicio derivado de una relación laboral, habrá obligación de pagar salario.

En base a lo anterior podemos afirmar que el sala -- rio no es necesariamente una contraprestación por el traba -- jo. Resulta en ocasiones sólo una obligación nacida de la --

relación de trabajo. Su causa estriba en que, bajo ciertas condiciones legales y contractuales el patrón podrá exigir - un servicio, pero eventualmente el trabajador podría quedar relevado de esa obligación de prestar el servicio, aún con - servando su derecho a cobrar salario.

El salario en cambio siempre será debido cuando se preste el servicio.

Lo anterior nos lleva a una crítica del precepto le gal (art. 82 LFT) y a sugerir su sustitución por otra fórmula que señale como causa de la obligación de pagar el sala - rio a la relación de trabajo, pero no al trabajo mismo. En - cierta medida esa misma idea se refleja en la definición de "jornada" del art. 58 de la Ley que atiende no al tiempo de trabajo, sino al tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar el servicio.

Es claro que el concepto habría que matizarlo admitiendo que, en ocasiones la relación laboral no implica la - obligación de pagar el salario. Esta resulta en virtud de - ello una obligación principal (no esencial), condicionada de rivada de la relación de trabajo.

Atendiendo a su significado intrínseco el salario - podría ser calificado además como una prestación económica, esto es de carácter patrimonial cuya cuantía mínima debe de

cubrirse en efectivo (art. 90 LFT) y que pueda integrarse en forma complementaria mediante prestaciones en especie.

"Son muy diversas las posiciones mantenidas acerca de la naturaleza jurídica de la retribución -carácter alimenticio, contraprestación del trabajo y obligación empresa --rial-, sólo las dos últimas encierran una parcial estimación acertada del problema sin resultar no obstante, del todo satisfactorias ya que dejan inexplicados determinados supuestos que en la entrega de la remuneración se dan. Son estimaciones parciales de la cuestión. Si el salario se entiende como contraprestación del trabajo, simplemente quedan sin posible explicación los casos en que hay retribución sin servicio. Si se considera como obligación del empresario aparte de no tener explicación el caso de la no prestación de servicios por culpa imputable al trabajador, se tropieza con el hecho de que, como pura y simple obligación, la retribución no precisaría de consideración diferente de la de un efecto de la relación de carácter accesorio y que podría, incluso -ser suprimida por cláusula convencional, sin que la relación de trabajo dejase de serlo". (14)

Por ello, y en nuestra opinión el problema hay que plantearlo en una posición, que sin perder de vista lo que de cierto encierran las doctrinas de la contraprestación y -

(14) - García Alonso.

Curso del Derecho del Trabajo. 3a. Ed. España 1971. Pág. 497.

de la obligación contractual del empresario, reconduzca al punto de partida, a su verdadera fuente originaria. Si el salario o retribución se estima como una obligación, tal obligación -en cuanto efecto o contenido de relación- hay que tener en cuenta que es necesario. Y que su necesidad arranca de la causa en que opera con tal necesidad, que fuerza al reconocimiento de la no menos necesaria existencia del otro término de referencia: el servicio o trabajo cuya prestación se conviene.

La retribución antes de contraprestación u obligación es elemento esencial de la relación de trabajo, sin el cual esta no se da.

De esa significación esencial -la relación de trabajo es prestación de servicios por cuenta ajena mediante retribución- arrancan sus otros dos caracteres: El de ser contraprestación del servicio en función del cual se da, pues de no admitirse este no se daría aquella, y el de configurarse como una obligación del empresario, y precisamente del empresario exigible como tal por el trabajador, en cuanto tal obligación se traduce para este en el ejercicio del correspondiente derecho.

Además, el salario jurídico es el objeto indirecto de un derecho subjetivo individualista del trabajador, cuya naturaleza se asimila a la de un crédito alimentario o como

se le conoce "El salario es un sustento vital tutelado por el Estado", además "El salario es una obligación que el contrato de trabajo pone a cargo del empleador, pero debe entenderse que es una obligación alimentación por el destino del salario, y por el régimen jurídico a que está sometido, semejante, en general al que están sujetas las pensiones alimenticias.

CAPITULO I

TEMA 3

ATRIBUTOS O CARACTERES DEL SALARIO

Para entender mejor el concepto de salario resulta conveniente mencionar sus características fundamentales. Para eso señalaremos las siguientes:

A) Debe ser remunerador.- De acuerdo con los artículos 5 VI y 85 el salario debe ser remunerador, esto es proporcional en su cuantía al tiempo trabajado.

"Esta cualidad importa dos consecuencias principales. La primera significa que ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo, general o especial en su caso, cuando trabaje la jornada legal máxima (de ocho horas, siete horas y media o siete horas, según que sea diurna, mixta o nocturna). La segunda consecuencia es que a contrario sensu, será remunerador el salario inferior al mínimo que se cubra como consecuencia de una jornada inferior a la máxima. En todo caso deberá observarse un criterio de proporcionalidad". [15]

El salario remunerador ha quedado consignado en la jurisprudencia número 152 en los siguientes términos: "Cuan-

[15] - Nestor de Buen.

Derecho del Trabajo Tomo II. Ed. Porrúa. Méx. Pág. 182.

do un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado".

El concepto de salario remunerador no se traduce -- sólo en la percepción necesaria del salario mínimo. De acuerdo a lo dispuesto en el art. 56, las condiciones de trabajo -y el salario resulta ser una condición primordial- deben ser siempre proporcionados "a la importancia de los servicios". Ello atribuye al trabajador el derecho de solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación del salario cuando no sea remunerador [art. 123 A XXVII, inciso b) constitucional y 57 LFT]. (16)

El artículo 57 de la Ley establece por primera vez el término de "salario remunerador" y confiere al trabajador el derecho de ejercitar acción ante la junta para que sean modificadas sus condiciones de trabajo. El artículo 85 de -termina que el salario debe ser remunerador. La Ley, sin embargo, no da algún criterio para derivar los elementos de este salario.

Debe interpretarse que es salario remunerador el --

(16) - Ley Federal del Trabajo, y
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

que toma en cuenta la jornada y la capacidad del trabajador, Desde luego su pago será siempre superior al importe del salario mínimo.

Podríamos señalar que el salario remunerador es una especie de salario justo. Es el que corresponde ganar al -- trabajador fundado en su preparación, aptitud para el trabajo, disposiciones, lealtad en su desempeño, tiempo empleado, esfuerzo, etc. Desde el punto de vista objetivo si el trabajador ve incrementar la utilidad del patrón en un cinco por ciento sin recibir algún beneficio, puede reclamar la proporción que pudiera corresponderle.

¿Qué debemos entender por salario justo?

Al buscar la respuesta se mencionará la necesidad -- de proteger definitivamente al trabajador, frente al acoso -- económico del patrón, quien se reservarla, como en la fábula del león, la mayor parte.

Salario justo, será el que tome en cuenta las condi -- ciones del trabajador, lo estimule y respete su dignidad --- (art. 3). En otras palabras, sólo será justo el salario que permita su elevación de vida y la de la familia en los pla -- nos económico, social y cultural. Como puede verse, no es lo mismo salario justo, que salario mínimo. Podríamos termi -- nar diciendo que el salario mínimo es, con el salario remunere-

rador, la especie y que el género es el salario justo.

B) Debe ser equivalente: Primero mencionaremos -- que el salario debe ser equivalente con respecto al salario mínimo, según el artículo 85, el salario no puede pactarse - en una cantidad que sea inferior al mínimo general o especial, cuando menos debe ser el mínimo, y en cambio no hay tasa para determinar el máximo, la Ley sólo habla de salario máximo cuando se trata del pago de indemnizaciones por riesgos de - trabajo, participaciones de utilidades y prima de antigüdad -- dad.

Además, añadiremos la equivalencia del salario que se consagra en el artículo 86 de la Ley que dispone: "a trabajo igual, desempeño en puestos, jornada y condiciones de - eficiencia también iguales debe corresponder salario igual". En el segundo párrafo del artículo 3º se consagra también la característica de equivalencia al disponer "no podrá estable cerse distinciones entre los trabajadores por motivo de ra - za, sexo, edad, doctrina política o condición social.

C) Debe ser suficiente: En el segundo párrafo del art. 3º, se dice que el trabajo debe efectuarse en condicio nes que aseguren un nivel económico decoroso para el trabaja dor y su familia. Sin embargo, como señala Alonso García a propósito de una declaración semejante del "Fuero de los Es pañoles" (art. 27: "Todos los trabajadores serán amparados -

por el Estado en su derecho a la retribución justa y suficiente cuando menos, para proporcionar a él y a sus familiares - bienestar que les permita vida moral y digna"), se trata de una afirmación puramente programática sin correspondencia, - en los textos jurídicos positivos, de donde se infiere que - la suficiencia no puede ser considerada como una nota esencial de la retribución. Esta aparece en función del trabajo que se presta, pero sin que sea suficiente para satisfacer - las necesidades del trabajador y de su familia. (17)

La idea de suficiencia es política y no jurídica, - no cabe invocar un derecho a salario suficiente, sino a re - tribución que se corresponda con el servicio que se presta. Lo cual no significa que el Derecho deba desentenderse de la realidad de unas necesidades y de que el medio para satisfacerlas es, en muchísimos casos la retribución del trabajo. - La valoración de éste, aún cuando no se haga con criterios - económicos tiene una traducción jurídica muy patente.

Por otro lado, el criterio de la suficiencia es --- igualmente un criterio económico, o económico-sociológico, - cuya delimitación ha de hacerse teniendo en cuenta factores o elementos extraños a la relación de trabajo y a los vínculos que la determinan.

En realidad lo "suficiente" en el salario puede ser

(17) - García Alonso M.

Curso de Derecho del Trabajo. España 1971. Pág. 498.

entendido bien en una dimensión general (nacional, por razones económicas, por especialidades, etc...) Atendiendo a valoraciones estadísticas, bien contemplando el caso particular de cada uno. En la primera situación resulta evidente - que la suficiencia habría de prescindir las decisiones de -- los organismos calificados para establecer los salarios ménimos generales y especiales y aún los que se pactan en la contratación colectiva. Para la situación individual lo suficiente carece de relevancia ya que contemplar las condiciones particulares de cada trabajador, en función de sus necesidades personales, rompería con el principio consignado en la fracción VII del apartado "A" del art. 123 Constitucional de que "para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad" y que recoge también la fracción XI del artículo 5º de la Ley.

D) Debe ser determinado o determinable. Este principio que aparece expresado en forma categórica en la Ley -- (art. 25-VI) se infiere además en general, de su texto (art. 82 y 83). "Significa que el trabajador debe saber de antemano a qué tiene derecho por la prestación del servicio convenido. En ocasiones la determinación es precisa, v.gr. cuando se fija por tiempo o a precio alzado (expresión esta última poco feliz en cuanto la idea de precio heredada de la legislación civil, parece poco adecuada para identificar al salario) (18); en otras es variable, por ejemplo, cuando se -

(18) - Nestor de Buen. Ob cit. pág. 183.

pacta por unidad de obra (destajo) o por comisión. En otro caso su determinación nunca podría estar sujeta a capricho patronal, toca al patrón la carga de la prueba en los conflictos originados por discrepancia en cuanto al monto del salario.

"Como señala Alonso García a este respecto cuando se refiere a retribución determinada, debemos de aclarar dos cosas; o se trata de retribución determinable. A su vez, la determinación o determinabilidad de la retribución puede llevarse a cabo por referencia a medida fija o a medida variable". (19)

En cualquier caso, la retribución ha de ser efectivamente determinada o determinable, cuando menos. Hay que entender el alcance de esta nota en el sentido de que el trabajador ha de contar siempre con la posibilidad de saber o conocer cuál es el equivalente de su prestación, cualquiera que sea la forma en que esa equivalencia se establezca. La valoración de la certidumbre de la retribución puede ser hecha -es decir, determinada, según módulos fijos, cuantitativamente globales en su consideración, o según criterios en los que entre un factor variable, pero que en todo caso permita hablar de la clara determinabilidad de la contraprestación empresarial- por ejemplo, cuando el módulo de remuneración ha establecido lo que es en concepto de comisión o tan-

[19] - García, Alonso M.

Curso de Derecho del Trabajo. España 1971. Pág. 500.

to por ciento sobre el producto de las ventas.

De una u otra forma, la determinación es nota de la retribución. No cabe establecer un contacto de trabajo con retribución indeterminada o mejor indeterminable. Dentro de nuestro ordenamiento, este requisito hay que deducirlo aparte del contenido general de la regulación que del contrato y sus elementos se hace en la Ley Básica sobre la materia, de dos hechos fundamentales de nuestro sistema jurídico: 1º De la clasificación profesional que todo trabajador ha de tener de acuerdo con las funciones realizadas por el mismo, y 2º - de la asignación de una retribución mínima para todos los -- trabajadores, establecida en las reglamentaciones de trabajo o convenios colectivos aplicables; de conformidad con esa -- clasificación.

E) Debe cubrirse periódicamente.- "El pago del -- salario está sometido, en cuanto a su oportunidad, a disposiciones precisas. Con respecto a los obreros la Ley exige -- que se les cubra semanalmente, (art. 5º fracc. VI y 88) y a los demás trabajadores cada 15 días (art. 88). Esta regla, sin embargo, admite de hecho ciertas modalidades. Así en el salario a comisión resulta posible y es una práctica constante que se haga con base en liquidaciones mensuales o inclusive al ritmo del pago que hacen los clientes". (20) Aún cuando también existen trabajos en los que se puede pagar diaria

[20] - Nestor de Buen. Ob. citada, pág. 184.

mente, por ejemplo, en el trabajo de ventas en puerta o en el trabajo a destajo.

Dado el carácter de ejecución continuada que la relación de trabajo tiene, la continuidad aparece como una consecuencia o derivación inmediata de aquel. La continuidad supone una modalidad de ejecución, tanto en la prestación -- del servicio como en el cumplimiento de la obligación de pago del salario. La idea de continuidad lleva consigo dos -- exigencias: regularidad y no interrupción en la entrega de -- la cantidad correspondiente.

"Desde el plano de consideración de su exigibilidad -- dad, el requisito de la continuidad se resuelve en periodicidad de la obligación retributiva. Ya recoge este criterio -- el artículo 54 de nuestra Ley, de Contrato de Trabajo, al decir que "el pago de la parte en numerario del salario habrá de hacerse en moneda de curso legal al terminar el trabajo o su contrato, o periódicamente, según haya estipulado; en este caso los plazos para las liquidaciones no podrán exceder de los fijados por la reglamentación del trabajo de que se -- trate y nunca de un mes". Consecuencia de esta periodicidad es la obligación del empresario de satisfacer puntualmente -- la retribución convenida". (21)

F) El salario en efectivo debe pagarse en moneda -- del curso legal.

(21) - García Alonso. Ob. citada, pág. 500.

"En el artículo 101 de la Ley se señala que es obligatorio pagar el salario en moneda de curso legal y se prohíbe hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda".

(22)

"La disposición de referencia tiene su origen en la fracción X del apartado "A" del art. 123 Constitucional que prácticamente reproduce y obedece al deseo de impedir que -- los patronos utilicen las tiendas de raya". (23)

La cuestión que queda en duda, conforme a los textos legales citados es la de si puede pagarse el salario en moneda extranjera y si puede cubrirse mediante cheques.

No conocemos ningún criterio jurisprudencial que resuelva la cuestión, pero nos parece en cuanto a lo primero, que nada impide hacerlo así, si fue previamente convenido. - El pago mediante cheque parece no encajar en la prohibición contenida en el art. 101 pero en nuestro concepto los trabajadores pueden lícitamente rechazar esa forma de pago.

G) El salario en especie debe ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo.

(22) - Ley Federal del Trabajo.

(23) - Nestor de Buen. Ob citada, pág. 184.

En el art. 102 de la Ley, se determina que "las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal -- del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionados al monto del salario que se pague en efectivo.

H) Debe haber reciprocidad entre el salario y el -- servicio.

"La doctrina atribuye al salario, la condición de -- ser una prestación recíproca, según Alonso García, muchas veces se ha dicho que la retribución tiene el valor de contra -- prestación del trabajo que se presta. Su característica en -- tal sentido nace de la naturaleza sinalagmática de la rela -- ción de trabajo y de su condición onerosa. La retribución -- constituye una obligación de prestación interdependiente, co -- rrelativa con la realización del servicio. Aquella actúa co -- mo presupuesto necesario de su recíproca, sin que sea concebi -- ble la primera sin la segunda, ni ésta sin aquella. Por su -- parte, en cuanto la retribución lo es como prestación en una relación onerosa, esta onerosidad determina en aquella un -- equilibrio o equivalencia entre retribución y servicio, si -- bien ha de tenerse en cuenta que esta equivalencia es sufi -- ciente con que sea subjetiva, sin perjuicio por ello de que -- existe un objetivo desequilibrio, problema éste que, como ya hemos señalado en otra ocasión, responderla a la justicia in -- trínseca de la relación en sí". (24)

[24] - García Alonso H.
Curso del Derecho del Trabajo. España 1971. Pág. 499.

Este carácter de la retribución permite configurar, además, tal relación de modo que:

1º El obligado a retribuir.- Deudor en tal sentido -es al mismo tiempo acreedor titular del derecho a que se ejerza en su favor la prestación a que la retribución corresponde- realización del servicio, en este caso.

2º Ambas obligaciones contrapuestas están la una - en función de la otra, son interdependientes, de manera que cada una de las partes de la relación que la tiene como contenido asume la obligación de cumplir la propia en cuanto la otra consiente en realizar la suya, y

3º Ambas prestaciones, en cuanto recíprocas coexisten, nacen al mismo tiempo y son simultáneamente exigibles.

Esta significación de reciprocidad nos autoriza a - concluir, que esta nota puede ser considerada no ya como simple carácter definidor de la obligación, sino incluso como - un requisito esencial de la misma en el sentido de que:

- La obligación retributiva es asumida en la relación y la retribución correspondiente en función de la prestación del servicio, estando ligada la una a la otra por un indiscutible nexo de causalidad;

- No tienen carácter retributivo aquellas compensaciones que, aún correspondiendo en ocasiones a la prestación laboral, no dependen de ésta sino que encuentran su causa en presupuestos de diversa naturaleza (por ejemplo, cargas familiares, actos de liberalidad, etc.).

- La regla general de la resolución por incumplimiento, propia de la relación con prestaciones recíprocas -- (artículo 1124 del Código Civil) es aplicable al sináagma -- entre trabajo y retribución.

C A P I T U L O I I

TEMA 1.

CLASIFICACION DEL SALARIO

El artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo señala que el salario puede ser estipulado por unidad de tiempo, -- por unidad de obra (a destajo), por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. También encontramos que el salario puede ser en efectivo y en especie, e incluso se habla de salario extraordinario.

A) POR UNIDAD DE TIEMPO.

Es común que el trabajador perciba su salario en -- función del tiempo que dedica al trabajo, o sea el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios. El salario mínimo comprende esta forma de valuación, es la -- cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador -- por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Es -- la forma más generalizada.

La medida es siempre la misma; el salario se paga -- por horas de trabajo, día, semana o mes. Es fórmula común -- que el salario se fije sin tomar en cuenta explícitamente la cantidad o calidad de los servicios que el trabajador presta;

esto hace suponer una valoración previa, tanto de las aptitudes como de la capacitación del trabajador.

Sin embargo, los tabuladores que forman parte de -- las contrataciones colectivas, establecen el pago indepen -- diente de la calidad. De otra forma, una persona con el mis -- mo puesto, ganará más con base en su experiencia o en sus co -- nocimientos, lo que no puede suceder entre nosotros.

La garantía que la ley consigna, cuando el salario se fija por semana, por quince, o por mes, estriba en disponer que nunca será inferior al salario mínimo, conforme al -- artículo 90 de la Ley.

La fijación del salario por horas de trabajo, es -- operante en algunos servicios: locutores, traductores, peri -- tos, maestros especializados, catedráticos, etc. La base -- del salario resulta demasiado simple: basta con dividir el -- salario mínimo entre 8 horas, para determinar la cantidad co -- rrespondiente a cada unidad de tiempo. Sin embargo, en mi -- opinión esta fijación es arbitraria y carece de fundamento -- legal. Como ya lo dijimos al hablar de la jornada de traba -- jo, el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Recuérdese que el artículo 59 fija los máximos lega

les de duración de la jornada y el art. 90 el pago mínimo de salario que puede recibirse en una jornada.

Resultarla erróneo interpretar que el art. 90 se refiere a una jornada de 8 horas, ya que el lapso de la jornada se fijará de acuerdo con las necesidades de la empresa y es en primera instancia el patrón quien marca la conveniencia de su duración, cuando el trabajador labora 2 horas diarias o cuatro horas si lo hace cada 3 días, eso constituye su jornada diaria. Reiteramos que cualquier otra interpretación es absurda y atentatoria.

Es cierto que el pago de las horas de trabajo puede resultar de dividir el salario mínimo entre las que constituye la jornada; se dividirá entre cuatro si la jornada está constituida por ese número y no entre ocho. El artículo 58 es muy preciso y no admite una interpretación distinta; en el supuesto, el trabajador está a disposición del patrón dos, cuatro, seis u ocho horas, esto es una jornada. El pago mínimo de la jornada será cuando menos el salario mínimo.

La ley no habla de salario mínimo diario, sino por jornada, lo que podría prestarse a una interpretación diversa, como tendenciosamente se aplica en algunas empresas. Claramente específica: "Salario mínimo es la cantidad menor -- que debe recibir en efectivo el trabajador, por los servicios prestados en una jornada de trabajo" complementándose -

esta idea con la de que "jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón - para prestar su trabajo".

Ha sido necesario que reiterare estos argumentos en más de una ocasión dado que nuestro más alto Tribunal de Justicia ha interpretado con debilidad los preceptos relativos, en detrimento de los derechos de los trabajadores.

B) POR UNIDAD DE OBRA.

El salario por unidad de obra, más comunmente conocido como destajo, que se deriva de destajau, ajusta y expresa las condiciones en que se ha de hacer una cosa, o también llamado remuneración por rendimiento, es aquel en el cual se atiende a la obra producida con independencia del tiempo empleado en su realización. Nuestro Derecho positivo lo define con un criterio en el que ya no predomina el tipo puro de destajo, al tener en cuenta, no sólo la cantidad, sino también la calidad de la obra o trabajo realizados, pagándose por pieza, medidas, trozos o conjunto determinados, su naturaleza puede ser de gran diversidad. "Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, dispone el artículo 83 de la Ley, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles del patrón, en su caso, que proporciona para ejecutar la obra y el tiempo por el que los ronderá a disposi

ción del trabajador".

Este salario se determina por unidad de obra, no -- por el tiempo de producción de las unidades, sino por el número de ellos. Lo que importa es el resultado. La retribución que se pague será tal que para un trabajo normal, en -- una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos. El salario a destajo debe ser -- bastante para cubrir la percepción del séptimo día.

El pago del salario a destajo suele combinarse con un salario de garantía que asegure a los trabajadores contra las contingencias de una producción insuficiente por causas ajenas al propio trabajador.

Se critica esta forma de pago aduciendo que si lo -- que busca es el resultado, la producción tiende a ser defectuosa, ya que el trabajador no reparará en la calidad del -- producto, sino en la cantidad.

Para remediar esto, algunas empresas han creado un -- sistema mixto, en el cual se paga al trabajador una cantidad por el tiempo laborado y además una gratificación o bonificación por el número de piezas o unidades que haya hecho por -- encima de un "tope" establecido en ese tiempo, con lo cual -- la calidad y la cantidad no se ven reñidas.

El sistema de salario a destajo se ha criticado --- acerbamente; por una parte, atenta contra la salud del trabajador al imponérsele un ritmo acelerado de producción para obtener una retribución suficiente y por la otra, el trabajador baja la calidad del producto para lograr mayor cantidad de unidades producidas. Dos correctivos se aplican a estos posibles vicios:

a) En el artículo 85 se dispone: "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.

b) Las unidades de obra deben reunir las normas -- técnicas exigidas por el patrón (art. 422).

Los dos sistemas de cómputo de salario se han combinado de la manera siguiente: Se le fija al trabajador un mínimo de trabajo que debe desarrollar durante su jornada mediante un salario base; y por cada unidad que supere ese mínimo se le paga, durante la propia jornada, al trabajador -- además de su salario base una cantidad adicional que se llama prima o bonificación.

Independientemente de la anterior prima que se conoce como prima de producción, se acostumbra pagarle a los trabajadores primas que se median en razón del ahorro de materiales -

ria prima, de combustible, etc.

Como se ve, las ventajas del sistema de salario a destajo son mínimas frente a los graves inconvenientes. Es útil al patrón, porque disminuye el costo de la mano de obra, los gastos de administración se ajustan al tamaño de la empresa y elimina las dificultades que presenta el trato de una relación de trabajo. Es útil al trabajador porque puede efectuar el trabajo en el momento en que lo determine, porque no está sujeto a posibilidad de que el patrón pueda disponer de sus servicios u porque puede incrementar sus ingresos en la medida de su productividad.

Es perjudicial para el patrón, porque no cuenta con los servicios permanentes del trabajador, porque no lleva a cabo una labor de vigilancia en el desarrollo del trabajo y aún cuando los materiales externos sean los mismos, los internos pueden ser de inferior calidad a lo estipulado; porque a su industria no se incrementa, ya que no puede prestar atractivos una empresa en la que los posibles clientes no vean el proceso total de la transformación de los productos.

Es perjudicial para el trabajador, porque lo somete a pagos ínfimos de salario, lo condiciona a una variación incesante en el pago, las tarifas no responden normalmente al esfuerzo, es mayor la facilidad de ser despedidos, su pretexto de que no se ha cumplido con el número mínimo de unidades

en el tiempo estipulado, o se han violado las bases de calidad; disminuye la estabilidad en el empleo y no puede verse mejorada su situación de trabajo.

Esta forma de pago, es una reminiscencia de una época ya superada, que perteneció a la Edad Media; nunca podrá garantizar el desarrollo económico del país. Las grandes -- compañías maquiladoras tienen a sus trabajadores en los edificios de la empresa. Se llaman maquiladoras porque buscan mano de obra extranjera barata, no porque el prestador de -- servicios los desarrolle en su domicilio.

C) POR COMISION.

"El salario a comisión es aquel en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador; de ahí que -- se diga frecuentemente, y así ocurre en el art. 286 de la -- Ley nueva, que dicho salario es una prima sobre la mercan -- cía o servicios vendidos o colocados". [1]

La definición de esta forma de salario exigió a la Comisión varias horas de meditación porque la actividad de -- los agentes de comercio no se dirige únicamente a la venta -- de mercancías, sino también a la celebración de contratos de

[1] - Mario de la Cueva. Ob. cit. pág. 305.

uso de maquinaria o de utilización de servicios; sin estar seguros de acierto, los miembros de la comisión se decidieron por el verbo colocar.

En las actividades comerciales es muy frecuente el pago de comisiones como única forma de remuneración, como complemento del salario fijo.

La comisión es una participación del empleado en el valor del negocio que encamina y realiza. El porcentaje no recae sobre el lucro del empleador o de la empresa, más sí sobre el valor del negocio.

En el fondo, la comisión es una figura especial de la remuneración por unidad de obra. También aquí el resultado de la actividad de empleado es en principio, encarado por la determinación de la remuneración. Si no hay una obra material para remunerarse, como en la producción de mercancías hay negocios individualizables que exigen del empleado la práctica de determinados actos o negocios los cuales son tomados como unidades para efectos del pago del salario.

El comisionista tanto puede trabajar en el establecimiento del empleador como prestar servicios externos. El local de trabajo no influye en su situación jurídica. Más la circunstancia de ejercer su actividad en el propio establecimiento le asegura el derecho a la percepción de un sala

rio fijo, sólo debiéndose admitir el sistema puro de pago -- por comisiones cuando trabaje en servicios externos, como re presentante.

Como se sabe, la forma de remuneración no tiene influencia sobre la calificación del contrato. No obstante, - se hace necesario esclarecer que la remuneración por comi siones no significa que sea autónomo el trabajador que la perci be. El esclarecimiento es necesario por dos razones:

a) Porque algunos escritores sustentan que en la - remuneración por comisiones hay, jurídicamente, locatio ope ris, difiriendo de esto sólo por los caracteres de continui dad y obligatoriedad de la protección propias de la locatio ope rarum.

b) Porque ese modo de pago es propio para remune - rar la actividad de ciertos trabajadores, como los represent antes comerciales, los agentes de seguros, que conforme a las circunstancias pueden ser empleados, o no.

Si concurren además los requisitos de caracteriza - ción del contrato de trabajo, el hecho de ser pagado por comi siones el salario del trabajador no desfigura su condición jurídica de empleado.

En suma, esa forma de remuneración es perfectamente

compatible con la relación de empleo. La comisión es sala - rio variable cuya forma de realización depende exclusivamente de la actividad del empleado no estando sujeta al mayor o menor lucro del empleador en el negocio realizado por el empleado. Ni eso distingue de otras formas participantes de la remuneración; la cantidad que les es inherente puede ser disminuida por tres métodos:

1) Por el establecimiento de un porcentaje fijo -- calculado sobre la base de la medida anual de negocios;

2) Por la limitación de una zona territorial en la cual el empleado ejerce su actividad con exclusividad;

3) Con un abono fijo que el empleado percibe glo - balmente cada mes (o mismo cada semana), cuyo monto queda de terminado por las partes.

La comisión puede asumir la forma de participación en las entradas cuando el porcentaje a que tiene derecho a este título no incida apenas sobre los negocios encaminados o realizados por el empleado directamente más sobre todos -- los negocios efectuados por el establecimiento que él dirige lo mismo si tales negocios fueran concluidos por subordina - dos su yo s.

Todo esto desde luego con el conocimiento que el --

monto de la comisión no podrá ser inferior al salario mínimo. Puede alegarse que ello dependerá de los resultados de la eficiencia.

La disminución reiterada del volumen de operaciones faculta al patrón a rescindir la relación laboral, sin que implique disminución al salario mínimo.

Es factible que dada la naturaleza de la empresa, el sistema de pago sea mixto; además de la comisión se otorgue alguna cantidad fija, que garantice incluso el pago del salario mínimo.

En cuanto a clases "hay comisiones proporcionales, ajustadas de manera invariable, sea mucho o escaso el rendimiento; y comisiones progresivas, en que el porcentaje se eleva cuando el comisionista rebasa ciertos topes. Aunque raro, ciertas empresas disminuyen los índices de las comisiones cuando los negocios adquieren volúmenes de magnitud. Existen también comisiones permanentes, que subsisten igual a través del tiempo; y comisiones periódicas que se incrementan o restringen según las épocas y modalidades de la actividad."

"Así mismo, las comisiones pueden ser directas o indirectas; las primeras se devengán de operaciones concertadas personalmente entre los trabajadores y el cliente; las

indirectas provienen del cliente ya tratado por el trabaja -
 dor o de personas comprendidas en la zona fijada por el pa -
 trón para que el empleado realice en ella su trabajo. En --
 otro grupo, se oponen las comisiones actuales a las futuras:
 las primeras se reciben de una sola vez y por mes, de no re -
 gir lapsos menores; mientras que las otras suelen correspon -
 der a operaciones de tracto sucesivo, como los seguros, en -
 que el comisionista o agente mantiene su cuota mientras sub -
 siste el contrato entre el empresario y el cliente".

Nuestra ley acepta la variabilidad en el salario --
 (art. 89), en su parte general, lo que permite establecer la
 posibilidad del mismo. En forma específica, al hablar del -
 trabajo de Autotransportes, señala que el salario (art. 257)
 se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por cír -
 cuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad -
 fija, o en una prima sobre los ingresos a la cantidad que ex -
 ceda a un ingreso determinado o en dos o más de estas modali -
 dades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario
 mínimo. Cuando se fije por viaje, los trabajadores tienen -
 derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o
 retardo.

En este mismo capítulo se considera causa especial
 de rescisión (Art. 264-77) "La disminución importante y rel -
 terada del volumen de ingresos, salvo que concurren circuns -

tancias justificativas."

Con relación a los trabajadores a domicilio ya se dijo que tendrán salarios mínimos profesionales (art. 322), que no podrán ser inferiores a los que se pagan por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento (art. 323). Los patrones fijarán las tarifas de salarios en lugar visible, pagarán los salarios en forma y fechas estipuladas (art. 324). Los trabajadores tienen derecho a que se le pague el día de descanso obligatorio (art. 327) y las vacaciones anuales (art. 328), así como a recibir indemnización en caso de despido (art. 329).

D) A PRECIO ALZADO.

Otra de las formas mencionadas expresamente en el art. 83, de la ley, es aquel en que la retribución se mide en función de la obra que el patrón se propone ejecutar.

"Esta forma de salario, que cada día se usa menos por los inconvenientes que presenta y porque facilita aún más la explotación del trabajo, presenta caracteres de los salarios por unidad de tiempo y de obra; el primero, porque la prestación de trabajo se cumple en diversas jornadas de ocho horas, de tal suerte que al concluir la obra, el salario debe equivaler a un número determinado de jornadas y dar a cada una de ellas una cantidad equivalente al salario mín

mo, por lo menos, y del segundo, porque existe una fijación del salario en función de una obra por realizar. Es por eso que el trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado; por analogía se aplica el segundo párrafo del art. 85. En la figura civil el -- constructor de la obra pone su actividad y los materiales pa ra realizarla". [2]

E) "A LA PARTE".

"Es --según el Decreto de 21 de septiembre de 1960-- aquella en que se asigna al trabajador una fracción determinada del producto, o del importe o valor obtenido del mí --mo". [3]

Constituye un sistema retributivo especialmente uti lizado en determinado tipo de trabajos --tal, por ejemplo, la pesca--. Su determinación ha de hacerse de forma que diariamente, o en el período que abarque o comprenda la campaña, -- obtengan los trabajadores, como mínimo, un ingreso equivalente al que percibirán según salario -- hora asignado para la -- misma categoría profesional o para categorías análogas duran te la jornada legal.

[2] - Mario de la Cueva. Ob. citada, pág. 306.

[3] - García Alonso. Ob. citada, pág. 505.

F) POR TAREA.

En la retribución por tarea, el quantum resulta de combinar dos factores de tiempo y el rendimiento, a fin de obviar los inconvenientes que el empleo unitario de cualquiera de ellos, por sí solo, produciría.

Consiste según nuestro ordenamiento en la obligación del obrero de realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otro período de tiempo al efecto establecido entendiéndose cumplida dicha jornada o período de tiempo en cuanto se haya ultimado el trabajo fijado por "tarea".

Dicho Decreto lo considera como forma mixta, diciendo que la modalidad de salario así denominado -mixta-, consiste: "en la combinación de algunas de las modalidades anteriores, por ejemplo en la remuneración por tarea en la que el trabajador ha de realizar una determinada labor en la jornada u otro período de tiempo establecido quedando cumplida en cuanto se hubiese concluido la labor; en la de primas o premios, por la cantidad o calidad del trabajo, economía de tiempo o materiales, combustibles o útiles y cualquier otra forma retributiva con las mismas características."

La interrupción de la tarea por causas extrañas a la voluntad del empresario y del trabajador deja en suspenso

el contrato hasta que aquellas desaparezcan, "debiendo ser - mientras tanto empleado el trabajador a jornal por el empresario y a cuenta de éste en otro trabajo, siempre que haya - posibilidad material de ello".

En realidad, viene a constituir verdaderas variedades de retribución por tarea, más que el salario a destajo - como tal, muchas de las fórmulas englobadas hoy bajo la denominación genérica de salarios o retribuciones progresivas, y las cuales se caracterizan todas por ser de carácter compuesto contando con dos elementos: uno básico, calculado por --- tiempo o por unidad de obra, y otro suplementario constituido por una prima o incentivo con la que se remunera la producción realizada en ciertas condiciones o que se ajusta a - determinadas normas.

G) DE CUALQUIER OTRA MANERA.

La Ley es prolija en otras formas para determinar - el salario; salario por viaje en los buques (art. 196); salario por día, por viaje, por boletos, vendidos por circuito o kilómetros recorridos en el trabajo del autotransporte (art. 257); salario por una o varias funciones o temporadas, de -- los deportistas profesionales (art. 294); salario por una o varias actuaciones de los actores y músicos (art. 306).

C A P I T U L O I I I

PROTECCION DEL SALARIO

En el primer capítulo declaramos que el patrimonio originario del trabajador es su energía de trabajo lo único que de verdad posee al iniciarse la relación obrero-patro --nal. En cambio, el salario es un patrimonio construido so --bre aquel, porque es la suma de las retribuciones que recibe el hombre por la entrega diaria de un trozo de su patrimonio humano, y es también el patrimonio material que le permitirá vivir en compañía de su familia, por lo tanto es un patrimonio económico.

El término defensa o protección del salario tiene -- un sentido amplio y uno estricto; el primero se define dí --ciendo que es los principios, normas e instituciones que se proponen asegurar a cada trabajador la percepción de un sala --rio que responda a los objetivos del estatuto laboral; su --sentido segundo se limita a la parte primera de la proposi --ción anterior: la percepción efectiva del salario, cualquie --ra que éste sea.

La Ley de 1931 puso en vigor un número importante -- de normas defensoras del salario, pero faltaba su sistemati --zación 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.

A) Los principios generales del Derecho del Trabajo y la Defensa del Salario.

"La concepción de la defensa o protección del salario en su sentido amplio se volcó en la Ley nueva para cristalizar un sistema cuyos lineamientos giran en torno de los principios mismos del derecho del trabajo. La igualdad, la libertad y la dignidad del trabajador, un sistema que tiende a una elevación constante, de los niveles de vida, que sale del salario mínimo en busca de los salarios remunerador y justo; son muchas las disposiciones de la Ley que se ocupan de la igualdad de las condiciones de trabajo en las empresas o ramas industriales en beneficio de todos los trabajadores, pero nos hemos ocupado de ellas en capítulos anteriores. Se ha asimismo comentado la norma del artículo quinto de la Constitución, que exige el pleno consentimiento del trabajador para la prestación de un trabajo y otorga la potestad de no trabajar si el salario no responde a la idea de la justicia. También explicamos que en la estipulación de los salarios se requiere la voluntad del trabajador o la intervención sindical en la contratación colectiva. Y por último, la idea de la dignidad humana comparte la finalidad de los -

salarios remunerador y justo, pues solamente a través de --- ellos se alcanza una existencia económica decorosa". (1)

1. LA LIBRE DISPOSICIÓN DE LOS SALARIOS.

"El principio está enunciado expresamente en el art. 98 de la Ley, nueva norma que no se quedó en una simple declaración teórica, pues agrega "que cualquier disposición o medida que desvirtue este derecho será nula". El mandamiento, si bien con una reducción distinta, forma parte del convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por nuestro país, por lo que era derecho positivo: "Se deberá -- prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario". (1)

2. LA IRRENUNCIABILIDAD DEL DERECHO AL SALARIO.

El salario es irrenunciable, en los términos de la - fracción XIII del artículo 5 de la Ley, así como el inciso h) de la fracción XXVII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

El artículo 99 establece la irrenunciabilidad genérica a percibir los salarios. En forma particular lo hace con relación al derecho de percibir los salarios devengados, esto es, los que son producto de trabajo ya realizado. Significa

(1) - Mario de la Cueva. Ob. citada, pág. 359.

que la renuncia que el trabajador haga carecerá de valor, no es lo mismo cuando el trabajador firma un recibo por cierta cantidad de dinero que no recibe; en este caso puede configurarse acción de robo o fraude por parte del patrón, y si el -- trabajador está de acuerdo, hasta resultará coludido con el patrón por defraudar a otros trabajadores, al fisco, al seguro social u otra autoridad.

La comisión comprendió el problema y se dio cuenta de que la interpretación formalista, derivada de la significación gramatical de las palabras contrato y contrayente, -- abriría el camino para que los trabajadores cada semana al recibir su salario renunciaran o transigieran sobre una parte de él, lo que evidentemente desvirtuaba la naturaleza y los fines del estatuto laboral y concretamente del derecho a la percepción del salario, por cuya razón modificó la redacción del Art. 22, que pasó a ser parte del quinto de la Ley nueva, diciendo que "no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca..." :

Y a fin de evitar cualquier disputa, nueva, consiguió en el Art. 33 el principio según el cual "es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o de nominación que se le dé". Hay ocasiones en las que se pue-

de pensar que los miembros de la comisión eran unos insaciables permanentes, pues repitieron la idea en el art. 99, si bien la refirieron exclusivamente al salario: "El derecho - a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho de percibir los salarios devengados".

3. EL RIESGO DE LA EMPRESA Y EL SALARIO.

"Anteriormente explicamos el tránsito de las corrientes civilistas de la responsabilidad al principio del riesgo de la economía, representada en el mundo capitalista por la empresa, principio cuya consecuencia que consiste en que son a cargo del empresario todos los riesgos que impidan al trabajador prestar su trabajo, con la sola excepción de los casos previstos expresamente en la Ley, en los que se autorice la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, - fue recogida expresamente en la legislación de 1970, de esta concepción nueva surgió el art. 106, que dice que: la obligación del patrono de pagar el salario no se suspende, salvo - en los casos y con los requisitos establecidos en la Ley". -

[2]

6) LA DEFENSA DEL SALARIO CONTRA EL PATRONO.

"En la ética del capitalismo no existe un mandamiento que prohíba escamotear a los trabajadores sus salarios; - de ahí que los patronos practicasen con maestría inigualable

[2] - Mario de la Cueva. Ob. citada, pág. 360.

el arte de la prestidigitación y que lo continúan haciendo - cada vez que pueden. En esas condiciones la fijación de los salarios resultaba ilusoria, porque casi nunca llegaban completos a su destino". (3)

La defensa del salario contra el patrono fue un imperativo de la vida, un segundo grito de inconformidad y de rebeldía contra la explotación y la injusticia, como aquel incendio de la célebre tienda de raya de Garcén el 7 de Enero de 1907; un llamado que fue escuchado por la Asamblea --- Constituyente y por los Legisladores de 1931 y que alcanzó una sistematización en la Ley nueva, que difícilmente tiene rival.

1) LA PROHIBICION DEL TRUCK-SYSTEM Y DE LA TIENDA DE RAYA.

La obligatoriedad del pago del salario en moneda corriente del país tiende a impedir el uso del Truck System -- largamente difundido antiguamente en muchos países y aún actualmente en el interior de nuestro país, en áreas no sometidas a la fiscalización de la inspección del trabajo.

"En Europa, fue necesaria toda una serie de medidas legislativas, en el curso del siglo XIX, para desenraizar -- esa deplorable práctica. El Truck System se presenta bajo

(3) - Mario de la Cueva. Ob. citada, pág. 361.

dos formas:

- a) Con el pago integral del salario en utilidades;
- b) Con el pago por medio de vales, fichas, bonos, sellos o cualquier otro símbolo representativo de moneda.

El pago parcial del salario por medio de utilidades no constituye forma prohibida en ley, como ya vimos. En ese caso es asegurado siempre al empleado la percepción de parte del salario en moneda corriente.

El pago por medio de símbolos representativos de moneda es vedado, porque, no poseyendo ellos curso forzado, sujeta al empleado rescatarlos en la tienda o depósito mantenido por la empresa. Es, por consiguiente una forma disimulada de practicar el Truck-System". [4]

Dos cuestiones se pueden levantar:

- A) El pago mediante cheque bancario;
- B) El pago en moneda extranjera.

En el primer caso, no debe ser admitido si el empleado para recibir el cheque, en el establecimiento banca -

[4] - Gómez Gottschalk y Bermúdez. Curso de Derecho del Trabajo. 1a Ed. en Español 1979. Pág. 370.

rio, está obligado a hacer gastos en transportes, lo que implicarla una reducción de su salario. La razón por la cual impone que el salario sea pagado, en el local del trabajo -- consiste en evitar esa reducción. No se justificarla, en -- efecto la absoluta prohibición, no sólo porque el cheque facilita el pago y es medio corriente de efectuarlo, más también porque no se comporta la práctica de los abusos cuya -- condenación inspiró la vedación del Truck-System.

En cuanto al pago en moneda extranjera, la respuesta ha de ser negativa, en base a los propios términos de la Ley, que lo imponen en moneda corriente del país. La violación de la regla de que el salario ha de ser pagado por esta forma sugiere varias soluciones doctrinarias y legislativas. La multa al empleador, está y todavía el derecho, la acción de pérdidas y daños por el empleado contra el empleador y finalmente la nulidad del pago con el derecho del empleado de recibirlo de nuevo, son las soluciones indicadas.

El interés social de impedir el truck-system justifica ampliamente la imposición de la multa. Más, no basta -- nuestra ley fulmina, aún de nulidad absoluta el pago que no se efectúa en dinero. El empleador está asimismo obligado a efectuar nuevo pago y no tiene el derecho de exigir la devolución del que entregó en mercancías, directamente o por medio de fichas, bonos, etc.

Recibe asimismo el empleado dos veces por el mismo trabajo, lo que configura el enriquecimiento sin causa. De allí algunas legislaciones tienen adoptado por la devolución de los bienes ya recibidos o el descuento del respectivo valor, lo que se nos figura una solución ecuánime.

2) EL LUGAR DE PAGO DEL SALARIO.

"Los trabajadores mexicanos, aún en ausencia de auténticas tiendas de raya estuvieron expuestos, para no decir sometidos, a métodos que se aproximaban a aquella institución explotadora: frecuentemente se señalaba una cantina o lugar de recreo para el pago de los salarios y para la hora en que éste se efectuaba, los trabajadores habían hecho algún consumo que pagaban con su salario. La sabiduría y previsión de los Constituyentes de 1917 decretó en la fracc. -- XXVII del artículo 123 la nulidad de la estipulación que "señalara un lugar de recreo, cantina o tienda... para efectuar el pago del salario..." (5)

La Ley nueva produjo la disposición en el art. quinto, Fracc. VIII, por lo tanto en el mismo precepto que declara que las normas de trabajo son de orden público.

La norma Constitucional contiene la excepción de -- los trabajadores de aquellos establecimientos. Creyó la co-

(5) - Mario de la Cueva. Ob. citada, pág. 363.

misión que era preferible una norma de tipo general que dijera, art. 108, que "el pago debe efectuarse en el lugar donde se preste el trabajo".

Es posible que se viole esta disposición, lo que lógicamente producirá algunas consecuencias:

A) Los trabajadores pueden exigir que el pago se efectúe en el lugar en que prestan su trabajo;

B) Si no obstante, el patrón lo efectúa en un lugar que no corresponda, pensamos que, en principio, el pago es inexistente, porque se ha violado una norma de orden público creemos, no obstante, que el patrón podría demostrar que no hubo consumo del salario y alegar entonces que pues no hubo daño, no se justifica un nuevo pago.

Una disposición más de la ley, art. 116, que procede de la legislación de 1931, prohíbe el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de --azar y de asignación, en los centros de trabajo; pero la violación del mandato da origen a un problema administrativo y a la responsabilidad de la autoridad que autorizó el funcionamiento.

3) LOS ECONOMATOS.

"El aumento en el costo de la vida y el consecuente

abatimiento de los salarios reales, determinaron a los síndi-
catos de trabajadores a plantear a los empresarios la organi-
zación de almacenes y tiendas cuyo término técnico es econo-
matus, en los que se vendiera a los trabajadores los bienes -
de consumo necesario y de uso frecuente con rebajas conside-
rables en relación con los precios del mercado general". [6]

Dichos almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar podrán crearse por con-
venio 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 fi-
jarán 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 sujeta-
rán a lo dispuesto en la fracción anterior.

IV.- En el convenio se determinará la participa-
ción que corresponda a los trabajadores en la administración
y vigilancia del almacén o tienda. [Art. 103 de la Ley]". [7]

[6] - Mario de la Cueva. Ob. citada, pág. 364.

[7] - Roberto Muñoz Ramón. Ob. citada, pág. 165.

El art. 123 prohíbe el establecimiento de lo que se llamó en el pasado las tiendas de raya. Sin embargo, la época moderna conoce una nueva institución que tiene por objeto mediante la intervención del patrón 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. El art. 103 de la ley aceptó la institución pero la sometió a un conjunto de disposiciones para impedir que en el futuro se convirtiera en una fuente de abusos.

4) LA PROHIBICION DE LAS MULTAS.

"La multa impuesta libremente por el patrón es una institución repugnante, porque es expresión de servidumbre y porque viola el principio de que nadie puede hacerse justicia por sí mismo. De ahí la hermosura y el hondo sentido humano de la fracción XXVII, inciso "F", del artículo 123, según la cual, "es nula la estipulación que permita retener el salario en concepto de multa". [8]

El art. 107 de la ley nueva quiso dar a la prohibición mayor énfasis al decir: "cualquiera que sea la causa o el concepto de la multa", pero lo cierto es que ni siquiera era necesaria la reproducción del mandato constitucional.

[8] - Mario de la Cueva. Ob. citada, pág. 365.

La razón del precepto del art. 107 obedece a que algunas empresas establecen multas por llegar tarde al centro de trabajo o por cualquier otro motivo, con lo que causa detrimento en el patrimonio salarial del trabajador.

Es una causa de rescisión disminuir el salario, conforme el art. 51, IV.

Convendría preguntarse si las multas que impone un sindicato a un trabajador quedan comprendidas dentro de lo dispuesto en el art. 107.

Lógicamente debemos pensar que el sindicato no debe tener acceso directo al salario del trabajador y en caso de imponer una multa, ésta debe ser pagada directamente por el trabajador al sindicato. Si el patrón hace el descuento por orden del sindicato, incurre en responsabilidad.

Existe otro caso que es muy frecuente en cierto tipo de trabajo, el de los deportistas, en el que por diversas razones son multados, ya sea por el organismo en el cual desarrollan su competencia o por el club al cual pertenecen. Consideramos que es contrario al espíritu de la ley imponer multas; y en todo caso deben ser pagadas por el club y no por el trabajador.

Aún cuando existe una disposición que da entrada a

La imposición de multas, al decir que "las sanciones a los deportistas profesionales se aplicarán de conformidad con -- los reglamentos a que se refiere el artículo 298 fracción IV" (artículo 302); el precepto del artículo 298 establece que -- son obligaciones de los deportistas... "IV. Respetar los reglamentos locales, nacionales e internacionales que rijan la práctica de los deportes".

5) LA PROHIBICIÓN DE SUSPENDER EL PAGO DEL SALARIO.

No se puede suspender el pago del salario unilateralmente por el patrón (art. 106).

Si se suspende el pago del salario, da lugar a la rescisión de la relación laboral por parte del trabajador -- (art. 51, V).

6) LA PROHIBICIÓN GENERAL DE LOS DESCUENTOS Y SUS EXCEPCIONES.

El legislador ha preferido en nuestro concepto atinadamente señalar como norma general la prohibición de hacer descuentos al salario y determinar a continuación los casos de excepción. El precepto es claro por lo que lo reproducimos a continuación:

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 adquisiciones 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 convenga al 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 casa habitación o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

IV. Pagos 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 e hijos ascendientes y nietos, decretados 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".

"Ahora bien, en nuestro concepto es importante precisar que el patrón debe además retener el impuesto sobre el producto del trabajo personal, en los términos de los artículos 11, 48 y 49 de la ley del impuesto sobre la renta, para hacerlo llegar a la Oficina Federal de Hacienda correspondiente y la parte de la cuota del seguro social que deba pagar el trabajador". [9]

Una disposición cuya interpretación ha provocado algunos conflictos es la contenida en la fracción I del art. 110. El problema se plantea en dos dimensiones: En primer

[9] - Trueba Urbina y Trueba Barrera. Art. 110, ob. cit. pág. 64.

término, en cuanto a los trabajadores del salario mínimo los cuales evidentemente no podrán recibir anticipos del salario, sin que nos quede duda que son los que más la necesitan; y - en segundo término, por lo que hace a las responsabilidades de los trabajadores que excedan del importe de un mes de salario ¿son exigibles por el excedente?

En realidad la prohibición de la ley impide que los trabajadores de salario mínimo se les puedan otorgar préstamos o anticipos, al menos con la prestación de que su importe pueda serles deducido del salario. En otro sentido, tampoco podrán participar de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, porque la fracción IV se hace valer la misma regla, en el sentido de que sólo se les podrá descontar el treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

La prohibición de descontar en el caso de anticipos de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por el establecimiento, más del importe de un mes de salario se ha entendido en el sentido de que otorga una especie de condonación por la diferencia. Tal criterio se desprende de la frase: "La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de un mes..." que obviamente se refiere a la deuda y no al descuento. Este tiene un tratamiento especial, - como puede verse del texto.

La cuestión podría resolverse con esa interpretación -- en términos generales, pero resulta inaceptable en hipótesis especiales. Es el caso por ejemplo de los créditos hipotecarios que algunas empresas otorgan en forma directa a sus trabajadores a bajo costo y en plan de servicio de interés social y el de aquellas deudas que deriven de una responsabilidad penal a cargo del trabajador y en perjuicio de la empresa (abuso de confianza, fraude, etc.).

La corte ha dictado, observando el criterio que sustentamos ahora, la siguiente ejecutoria:

"El artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, dispone: 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 salarios. Esto es, que sólo tratándose de deudas contraídas por el trabajador con las personas no debe ser mayor del salario que haya devengado en un mes; de tal manera que esta prohibición no tiene vigencia, cuando el trabajador es responsable de la pérdida de una suma de dinero propiedad de su patrón, y, por tanto en este caso debe responder del total de la cantidad extraviada, pues no es lógico, justo ni jurídico, que dicha pérdida la soporte el patrón en su patrimonio". (Amparo directo 3184/72 Ferrocarriles Nacionales de México, 10 de Junio de 1974).

La última fracción del artículo 110 ha suscitado --

también algunos conflictos, ya que en no pocos contratos colectivos de trabajo, celebrados durante la vigencia de la ley anterior, los patrones aceptaron descontar también las cuotas extraordinarias.

Creemos que esos contratos carecen ahora de validez y por lo tanto las empresas habrán de negarse licitamente a realizar este tipo de descuentos. Inclusive será preciso que se cercioren de que las cuotas ordinarias están previstas en el estatuto sindical.

De no ser así, los descuentos equivaldrían a una retención indebida del salario, con todas las consecuencias que ello supone.

Por último, el legislador, también con buen juicio, estableció que las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones, en ningún caso devengarán intereses (art. III).

7) LA PROHIBICIÓN DE LA COMPENSACION.

"Nuestra conocida fracción VIII del artículo 123, prohíbe también la compensación entre las deudas del trabajador y del patrono que involucren al salario mínimo. La ley de 1931 no resolvió el problema con suficiente claridad cuando se trate de salarios superiores al mínimo. La comisión -

decidió las deudas en el art. 105, que dice que "el salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna". Por lo tanto, si los trabajadores contraen alguna deuda con el patrono, deberá éste pagar puntualmente el salario y seguir el procedimiento que señala la ley para la recuperación de su crédito mediante los descuentos autorizados sobre los salarios". (10)

8) LA PROHIBICION DE REDUCIR LOS SALARIOS.

Al desarrollar el tema afirmamos la tesis de que el patrono no puede modificarlas con perjuicio del trabajador, así como también que el convenio que las abata no produce -- ningún efecto legal. Solamente añadiremos, de conformidad -- con el art. 51, fracc. IV de la ley, que la reducción del sa lario es causa de rescisión de la relación de trabajo. "Por lo tanto, el trabajador tiene a su disposición dos acciones: la de pago de su salario completo y la de rescisión por causa imputable al patrono, con el consecuente pago de las in - demnizaciones y primas correspondientes". (10)

9) LA PROHIBICION DE LAS COLECTAS.

La ley nueva prohíbe en forma total las colectas en los centros de trabajo, en el art. 133, fracc. VI al patrono

(10) - Mario de la Cueva. Ob. citada, pág. 368.

y en el artículo 135, fracc. VIII a los trabajadores. Bien es cierto que pocas veces redundan en beneficio del patrono, pero se conservó la prohibición porque siempre son una fuente de gastos que no conviene auspicjar.

C) LA DEFENSA DEL SALARIO CONTRA LOS ACREEDORES --
DEL TRABAJADOR.

1). LA OBLIGACION DE PAGAR EL SALARIO DIRECTAMENTE
AL TRABAJADOR.

La oposición entre los principios del derecho civil y las ideas del derecho del trabajo nuevo retorna una y otra vez a la escena, y esta cuestión de la persona a la que debe hacerse el pago del salario no escapó a la secuencia de las apariciones: el art. 90 de la ley de 1931 autorizaba que el pago se hiciera directamente al trabajador o a la persona -- que designara como apoderado.

"La comisión entendió en forma diversa la razón de ser de la exigencia del pago directo: en el derecho civil cada persona es libre para designar uno o varios mandatarios - jurídicos, libertad que no puede ser restringida. Fácilmente se formó la convicción de que no era posible ratificar - la disposición de la ley vieja, porque el otorgamiento de un mandato, que escrupulosamente tendría que cumplir el empresario, constituía un procedimiento expedito para burlar la de-

fensa del salario. Tampoco era posible prohibir en forma radical la designación de un mandatario, porque en ocasiones puede ser inevitable, pero en el art. 100 se señaló como requisito esencial para que el pago pueda hacerse al mandatario, que el trabajador "esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro". No quedó satisfecha la Comisión con el sólo enunciado del requisito de ahí que dijera en el párrafo final que "el pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior (primero del art. 100) no libera de responsabilidad al patrono", disposición de la que 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. Si se penetra hasta el fondo de esta disposición, se notará que es una situación análoga, para no decir idéntica, a la que consideramos a propósito de la obligación de pagar el salario en efectivo y de la consecuente prohibición del truck-system; el pago, dijimos, no existe porque las normas laborales son imperativas y porque su violación no puede producir ningún efecto, quiere decir, los actos ejecutados contra las normas imperativas son una nada jurídica". (11)

(11) - Mario de la Cueva. Ob. citada, pág. 370.

La ley contiene tres disposiciones complementarias, cada una de las cuales desenvuelve el espíritu y la intención del art. 100; la primera se da en el art. 271, que ratifica el principio en ocasión de las maniobras de carga y descarga de buques, carros de ferrocarriles y otros vehículos de transporte. Otra se encuentra en el art. 847, que ordena que "siempre que en ejecución de un laudo deba entregarse -- una suma de dinero o una cosa a un trabajador", el presidente ejecutor "cuidará de que se le entregue personalmente". -- La tercera, art. 483, después de ratificar que el pago de -- las indemnizaciones por riesgos de trabajo debe hacerse personalmente al trabajador, admite una excepción indispensable en el caso de incapacitado mental; la indemnización se entregará a la persona que tendrá el carácter de beneficiario en caso de muerte". Resulta inútil insistir que el incumplimiento de estas disposiciones implica la inexistencia del pago.

2) LA NULIDAD DE LA CESIÓN DE SALARIOS.

La cesión de los salarios es uno de los casos de -- frontera entre la defensa del salario contra el patrono y -- contra los acreedores del trabajador, pues la disposición -- que decreta su nulidad abarca la cesión al patrono y a personas ajenas a la relación de trabajo. El art. 96 de la ley de 1931 decretó la nulidad de la cesión a terceras personas, lo que planteó la duda de si era posible la cesión al patrono, afortunadamente resuelta en favor de la extensión de la

medida. El art. 104 de la ley nueva decidió definitivamente la polémica:

"Es nula la cesión de los salarios en favor del patrono o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé." [12]

La medida forma parte de la defensa fundamental del salario, pues de nada servirán la prohibición de los descuentos y la inembargabilidad de los salarios, si pudieran cederse libremente.

Si nos colocamos dentro de la terminología clásica, veremos una nulidad absoluta, quizá más bien una inexistencia, pues si la cesión se hizo en favor del patrono, la falta de pago del salario equivaldría a un descuento ilegal, y si lo fue en beneficio de un tercero no puede el empresario tomarla en consideración, aunque conste por escrito, por lo que debe pagar la totalidad del salario al trabajador; y si no lo hace incurrirá también en un descuento ilegal.

3) LA INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO.

"Las legislaciones extranjeras admiten la embargabilidad del salario en proporciones diversas de la misma ma

[12] - Mario de la Cueva. Ob. citada, pág. 371.

nera que nuestros viejos códigos de procedimientos civiles. La fracc. VIII del art. 123 decretó la inembargabilidad absoluta del salario mínimo. Surgió entonces la pregunta respecto a los salarios superiores: en su art. 123, el proyecto Portes Gil aceptó la posibilidad de los embargos hasta un veinte por ciento de los salarios, excluido, claro está, el salario mínimo; disposición que aparece precisada en el proyecto de la Secretaría de Industria, cuyo art. 102 permitió el embargo hasta un treinta por ciento del excedente del salario mínimo. Fue la Cámara de Diputados la que creó el art. 95 de la Ley de 1931, en el que consignó la inembargabilidad absoluta de los salarios". [13]

No hubo observaciones de la clase empresarial, pero sí escucharon las voces de algunos juristas, sin duda con buena fe, que hicieron diversas sugerencias:

a) Una primera consideración de carácter general consistió en que la inembargabilidad absoluta de los salarios cerraba a los trabajadores toda posibilidad de crédito, por lo que no podrían adquirir muchos de los útiles para el hogar. Además, ¿por qué se protegían sueldos de quince, veinte o cuarenta mil pesos mensuales y una participación importante en las utilidades de las empresas? ¿qué podría hacer un trabajador doméstico al servicio del gerente de una -

[13] - Mario de la Cueva. Ob. citada, pág. 372.

de las más importantes empresas si es despedido sin causa -- justificada?

b) La segunda objeción nació en los hogares y pe -
di se autorizaran los embargos por pensiones alimenticias.

c) De pronto se presentaron los deudos de un traba
jador asesinado por otro para solicitar se permitiera el em-
bargo de los salarios, en una proporción que deberla fijarse
para reparar el daño y contribuir al sostenimiento de los hí
jos de la víctima.

Con excepción de la segunda, no fueron fáciles las
decisiones; las razones que inclinaron a la comisión en fa -
vor del embargo para el pago de pensiones alimenticias, se -
expusieron al analizar los problemas de los salarios mínimos.
Fueron varias las defensas en contra de la primera de las ob
servaciones: los hombres principian a darse cuenta de que ne
cesitan del crédito y de que deben conservarlo; por otra par
te, el sistema de ventas con reserva de dominio, la exigen -
cia de un fiador o de personas que recomienden o abonen la -
conducta del solicitante, suprimen la fuerza de observación;
finalmente tuvo temor la comisión de que se disfrazaran créd
itos usuarios con el ropaje de la venta de mercancías. Tal
vez fue más difícil la tercera observación, pero por una par
te se hizo notar que el trabajador que comete un delito e ingre -
sa a una cárcel no percibe salarios; y se dijo también que -

el seguro social tiene organizado un sistema de pensiones para los hijos de los trabajadores, sistema que esperamos se extienda a todos los niños desamparados.

Congruente con estas ideas la comisión conservó las normas de 1931, con la sola excepción del embargo para pensiones alimenticias; y a fin de garantizar la efectividad de la prohibición, dijo en el párrafo final del art. 112, que "los patronos no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa del embargo".

D) LA DEFENSA DEL SALARIO CONTRA LOS ACREEDORES --
DEL PATRONO.

1) LA PREFERENCIA ABSOLUTA DE LOS CREDITOS DE TRABAJO.

Los créditos en favor de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualesquiera otras en caso de concurso o quiebra (art. 123 - A, fracc. XXIII Constitución). Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfrutan de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón (art. 113 Ley).

2) LA LIMITACION DE LA PREFERENCIA A UN AÑO.

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 Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón -- (art. 113 Ley).

3) LOS CONCURSOS DE ACREEDORES Y LA PREFERENCIA DE LOS CREDITOS DE TRABAJO.

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 (art. 114 Ley).

4) LA PREFERENCIA DE LOS CREDITOS DE TRABAJO SOBRE LOS CON GARANTIA REAL, FUERA DE LOS CASOS DE -- CONCURSO Y OTROS.

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 (art. 114 Ley).

5) CONCURRENCIA DE EMBARGO.

A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salario del trabajador.

II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.

III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores.

E) LOS DEMAS CREDITOS FISCALES.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieren las fracciones II, III y IV de ese precepto y en todo caso las actuaciones

relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar los procedimientos de huelga (art. 924 Ley).

F) LA DEFENSA DE LA FAMILIA.

1) LA CANCELACION DE LAS DEUDAS DE LOS TRABAJADORES.

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 o por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador de un mes (art. 123-A fracc. XXIV).

2) LA TRANSMISION DE LOS DERECHOS Y ACCIONES DE LOS TRABAJADORES FALLECIDOS.

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 (art. 115).

3) EL PATRIMONIO DE FAMILIA.

Las Leyes determinarán los bienes que constituyen -

el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios. [Art. 123-A, fracc. XXVIII].

G) PROTECCION DEL SALARIO MINIMO GENERAL.

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 la esposa, hijos, ascendientes y nietos;
- II. Pago de rentas de las habitaciones dadas por el patrón en arrendamiento. 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 para los Trabajadores - destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Así mismo a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiadas por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Traba

jadones se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate.

Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario; y

IV. Pago de los abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo de Fomento y garantía, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario (art. 97 Ley). (14)

C A P I T U L O I V

INTEGRACION DEL SALARIO

1. SALARIO EN SENTIDO ESTRICTO.

El artículo 84 de la ley laboral expresa: "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".

Con esto nos preguntamos ¿Cuáles son las prestaciones que comprende el salario? Este se integra o puede integrarse con una o varias prestaciones, pero su característica esencial es que se integre con una cantidad de dinero en --- efectivo, normalmente esta cantidad que es la mayor, es la base en sí del propio salario.

Como lo dice el Maestro de la Cueva cuando habla de las prestaciones, hace la siguiente diferenciación: Prestaciones de base y prestaciones complementarias, considerando la primera como la que se ha de pagar en efectivo, en tanto que la segunda puede revestir diversas formas y naturalezas, deduciendo estas últimas de las palabras finales del citado artículo que establece "cualquier otra cantidad o prestación

que se entregue al trabajador por su trabajo".

Por lo tanto, siendo el tema el salario en sentido estricto, creemos necesario citar la definición que hace la Ley en su artículo 82 cuando expresa: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

La definición no hace mención de elementos o prestaciones que lo integren, sino que éstas las encontramos en forma aislada en el articulado del ordenamiento legal al que hacemos referencia, por lo que consideramos que el salario, en forma estricta, viene a ser la retribución que pague el patrón al trabajador en efectivo en moneda de curso legal, consecuentemente a la prestación de sus servicios.

El Derecho del Trabajo evoluciona constantemente, y eso ha dado lugar a que surjan nuevas instituciones que necesariamente tiene que reglamentar, así, por acuerdo de las partes que intervienen en un contrato de trabajo sea individual o colectivo, o bien, en cualquier documento en que se hagan constar las condiciones para la prestación de los servicios, es ahí donde deben buscarse las prestaciones nuevas que vengán a integrar el salario; a ellas acudir el derecho laboral para consignarlas más tarde como prestaciones legales y en consecuencia, deben tenerse como contenidas más tarde en todos los contratos de trabajo.

Es por ello que todo avance que surja en las relaciones de trabajo y traiga un beneficio para los trabajadores, así como prácticas de empresas que en una u otra forma los beneficien, deben quedar tutelados por la materia laboral y dar con ello cumplimiento a la reglamentación de nuevas Instituciones.

A) EN EFECTIVO.

Del artículo 84 de la Ley se desprende que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo..." Salario en efectivo es el que se hace en moneda del curso legal" -- (Fracción X del artículo 123 Constitucional y art. 101 de la Ley), de aquí que no se puede pagar, por ejemplo, con moneda conmemorativa, digamos centenarios, porque no es una moneda de curso legal.

Continuamente se violan estas disposiciones ya que a gran número de trabajadores se les paga su salario con cheques, situación esta que no está prevista en la ley laboral, ya que sólo se habla de pago en efectivo. Esta normalmente se da a los trabajadores de confianza y en empresas generalmente grandes y de solvencia económica renombrada.

Por eso el pago en efectivo, que es la parte principal del salario no puede ser sustituido por "mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se

pretenda sustituir la moneda". Se completa la protección al pago del salario en efectivo con la disposición penal que -- considera cometido el delito de fraude si el pago del salario no se hace en dinero y se le sustituye en forma tal que el patrón obtenga una ventaja, y una pérdida para el trabajador. (Artículo 387, fracción XVI del Código Penal del D.F.)

B) EN ESPECIE.

La comisión para la formulación de la nueva ley del trabajo, meditó sobre las prestaciones en especie: que hay situaciones que exigen sus beneficios, el transporte a un -- centro de trabajo lejano, la habitación y los alimentos, entre otros aspectos -- sin las cuales no podría prestarse el -- trabajo-. Por lo tanto, son en ocasiones indispensables y -- aún favorables a los trabajadores. Parece ser que el pensamiento de la comisión se basa en el criterio sustentado por la Suprema Corte, que mantiene la tesis de que las prestaciones en especie pueden ser necesarias dada la naturaleza del servicio que se presta o en atención al lugar donde se desarrolla.

Del anterior criterio se formuló el artículo 102 de la L.F.T. "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".

Ahora bien, la fracción X del artículo 123 Constitucional, puede causar la interpretación errónea del artículo citado de la ley, ya que dice: El salario deberá pagarse -- precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido -- hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Este ordenamiento hay que interpretarlo en el sentido de que no prohíbe las prestaciones en especie como parte integrante de la retribución de los trabajadores, -- sino únicamente prohíbe que la parte del salario que se pague en efectivo se sustituya con mercancías, vales, etc.

La excepción la constituye el trabajador que gana -- el salario mínimo, ya que no se le puede retribuir parte del salario en especie, dado que su remuneración es "la cantidad menor que debe recibir en efectivo..."

La ley no define qué debe de entenderse por "razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo" pero sí da la idea en el artículo 334, ya que habla de equivalencia al salario en efectivo, así además del pago en efectivo, los alimentos y habitación se estimaron -- equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

Más detalladamente complementa lo anterior el artículo 38 de la Nueva Ley del Seguro Social, ya que dispone: -- "si además del salario en dinero el trabajador recibe del pa

trón sin costo para él, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un 25% y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento".

2. PRESTACIONES PARTICULARES ADICIONALES.

El trabajador aparte de percibir su salario lnte -- gro, recibe otro tipo de compensaciones por la realización de su trabajo, pues son un factor importante para el obrero el cual se ve agradecido para con su patrón, pues estas prestaciones como la ley les nombra, son ayuda extra a la retribución del personal, con el objeto de lograr mayor satisfacción en las necesidades del trabajador.

Aunque los empresarios crean una serie de prestaciones, ya que siendo éstas en mayor número se crea en los obreros una imagen de la empresa en la cual el aspirante a algún trabajo ocurre a ella en busca de una oportunidad, la empresa selecciona a los individuos que más le convenga según las necesidades de la misma y tomando en cuenta la capacidad del candidato. En la actualidad muchas empresas otorgan a sus trabajadores muchas prestaciones como son: habitación, des -- pensas, parques deportivos, becas, cajas de ahorro y servi -- cios médicos, entre otros.

Desde el punto de las relaciones humanas en la empre -- sa, se ha demostrado que el trabajador más productivo es ---

aquel que está más motivado a trabajar. Entendiendo nosotros -- por motivación "El hacer o dar algo para que el hombre trabaje con mayor rendimiento".

En nuestro medio en donde el trabajador responde -- más a una motivación de tipo económica o cualquier prestación --, lo cual lo hace ver satisfechas sus necesidades y como consecuencia aumenta la productividad.

Las prestaciones son una parte específica de lo que generalmente conocemos como "Incentivos" definiéndolos como la forma de incitar y persuadir al empleado durante su trabajo con el fin de dirigir sus actividades hacia un objetivo. Este está constituido por lo que la empresa conoce con el -- nombre de "Metas" que como mencionamos anteriormente, tiende a aumentar la productividad del individuo, u obtener su máximo rendimiento en las labores.

Dichas prestaciones deberán de tener los siguientes elementos:

- 1.- Están constituidas por bienes, instalaciones y facilidades o acciones.
- 2.- Se proporcionan por la empresa.
- 3.- Se dan en favor de los trabajadores.

4.- Se proporcionan además de lo estrictamente debido por el trabajo.

5.- Buscan como finalidad básica el mejoramiento de la relación laboral.

Existen también diferentes tipos de prestaciones, - algunas tomadas por bienes, instalaciones, facilidades o acciones, así por ejemplo algunas empresas otorgan subsidios o pensiones, en dinero o en especie, como despensas, clubes de portivos, clínicas con servicio de dispensario, etc.

Todo esto se proporciona sin incluir pago de horas extras, vacaciones, o cualquier otro pactado en un contrato. Solamente se busca el mejoramiento de aquel de su trabajo, - de su remuneración, de la relación existente entre empleado-empendedor, y el medio social en que se desenvuelve.

Una de las características de la prestación es que debe ser gratuita, siendo así una ventaja para el obrero. E igualmente debe ser libre y no otorgarla en contra de su voluntad como antiguamente se habla establecido en las tiendas de raya, las cuales explotaban al trabajador, viendo dismi-nuido su salario.

A) ECONOMICAS.

Existen una variedad de prestaciones económicas, --

mencionaremos algunas como son las gratificaciones hechas -- anualmente, Estas por concepto de inventarios, rebasar metas fijadas, etc., generalmente se dan en tiempo de las épocas - navideñas donde los gastos del trabajador aumentan debido a las costumbres y tradición de esas fechas, existen también - cajas de ahorros subsidiadas, Estas funcionan cada vez que - el obrero percibe su sueldo ahorrando cierta cantidad y al - cabo de una fecha determinada recibirá el total ahorrado con un aumento por su interés siendo mayor que el que conceden - las instituciones de crédito. Dinero que la empresa utiliza para su financiamiento mientras está en su poder o para rea- lizar préstamos con un interés muy bajo sobre el dinero aho- rrado.

Además es común en empresas dedicadas a la produc- ción o distribución de artículos de consumo inmediato ya sea familiar o a nivel industrial, que otorguen a los trabajado- res descuentos o venta al costo de los artículos fabricados o distribuidos por la misma. Esporádicamente se da en algu- nas empresas de potencial económico elevado, absorber con al- gunos pagos que correspondan al trabajador como serían la -- cuota obrera del Seguro Social, impuesto sobre la renta, cuo- tas sindicales, etc., para que no disminuya el salario del - trabajador.

También mencionaremos las despensas que la empresa

otorga cada día de pago a los trabajadores para ser consumida por su familia. Esta puede variar con respecto al número de hijos y consiste normalmente en productos básicos, así como también los premios y bonificaciones que estas otorgan -- por diversos tipos de actividades que realizó durante un período el trabajador o superó las metas fijadas, por puntualidad, etc., generalmente son pagadas en efectivo.

B) NO ECONÓMICAS.

Dentro del grupo que constituye las prestaciones -- hay unas que por su contenido no son tangibles económicamente, aunque son tan importantes y sustanciales como las económicas, las hemos llamado para el objeto de este estudio, -- prestaciones no económicas, aunque es necesario reconocer -- que aún no siendo tangibles dichas prestaciones, benefician directamente al trabajador, ya sea proporcionándole servi -- cios que de él utilizados por su cuenta tendrían que hacer un desembolso que iría en su perjuicio por menguar su potencial económico, así como también le beneficia ya que se le da oportunidad al trabajador de ampliar sus conocimientos ge -- nerales o técnicos sin que por su cuenta le sea posible obtenerlos dado el costo por lo regular elevado de esta clase de estudio para un trabajador de escasos recursos económicos.

Estas prestaciones no económicas las clasificaremos atendiendo a su fin inmediato de manera siguiente:

a) TENDIENTES A AYUDAR AL TRABAJADOR EN LA AMPLIACION DE SU CULTURA.

Este tipo se consigue por medio de la ayuda del patrón para el trabajador a fin de que asista a cursos especiales de la rama laboral a que se dedica, escuelas técnicas de capacitación, etc., brindándole la oportunidad de reducirle la jornada así como sufragándole el costo de dichos estudios, etc., éstas se dan de diferentes maneras como por medio de becas o cursos dados en la empresa sobre técnicas y actualmente ya enunciadas en la Ley Federal del Trabajo.

De lo anterior, se deduce que los beneficios resultantes de este tipo de prestación al trabajador son ambivalentes, ya que capacita al trabajador mejor para su trabajo lo que traerá por consecuencia un aumento en su productividad y en sus percepciones económicas respectivamente. Igualmente beneficia a la empresa, ya que lo más conveniente para ella es un trabajador técnicamente capacitado para el puesto específico que en la misma desempeña.

b) TENDIENTES AL DESCANSO Y RECREACION DEL TRABAJADOR.

Se enumeran una serie de servicios o ayudas, todas ellas tendientes a proporcionar al trabajador descanso o recreación, como las vacaciones suprallegales que en algunos --

contratos colectivos o individuales se fijan por mutuo acuerdo periodos de vacaciones más amplios, atendiendo a la productividad lograda por el trabajador, por su antigüedad, etc. Estas en ocasiones son en parte subsidiadas por el patrón, dándole al trabajador parte del costo del transporte, alojamiento en hoteles, etc.

Existen empresas que tienen como prestación adicional el uso de campos deportivos y subsidios al deporte, éste es siempre extensivo a los familiares del trabajador a fin de que practiquen tanto unos como otros los deportes o juegos de salón preferidos por ellos y que sean de su preferencia, contando dichos centros con las instalaciones necesarias para tal finalidad, los subsidios por parte de la empresa son el proporcionar los uniformes adecuados, así como el material deportivo, a los trabajadores, sin costo alguno.

Es común ver en los centros citados lugares dedicados a celebrar reuniones sociales, como serían onomásticos, de la empresa y trabajadores, fiestas navideñas y eventos sociales, dicho lugar es proporcionado al trabajador solicitándolo por anticipado y sin costo para el mismo.

Cabe señalar que las prestaciones no-económicas al igual que las económicas deben ser dadas al trabajador en adición al salario base, sin que nunca, ni por ningún motivo se complemente dicho salario con ellas, así mismo cabe agre-

gar que éstas deben estar sufragadas en su totalidad por el patrono y nunca deben ser obligatorias, ni su no aprovechamiento motivo de represalias como podría suceder en el caso de que un trabajador se negase a participar por ejemplo en un equipo deportivo o asistir a cursos o eventos deportivos organizados por la empresa por cualquier causa.

3. PRESTACIONES CONSIGNADAS EN LA LEY.

A) SEPTIMOS DIAS.

El fundamento del descanso del trabajador en los -- llamados séptimos días, se encuentra consignado en la Ley en el artículo 69, el cual establece: "Por cada seis días de -- trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro".

Esta institución del descanso semanal tiene su origen en la religión debido a la importancia que llegó a tener la iglesia en épocas pretéritas; posteriormente con el liberalismo del siglo pasado desaparece dicha práctica, para surgir más tarde consignada en la mayoría de las legislaciones, pero son ya motivo de tipo fisiológico, como es el preservar la salud de los trabajadores, los que obligaron a legalizarla, desapareciendo los de carácter religioso.

En cuanto al goce del salario íntegro de que nos ha

bla el precepto, no siempre se ha logrado el pago del salario correspondiente al día de descanso semanal, no siendo si no hasta la reforma sufrida por la Ley Federal en el año de 1936, cuando se dispuso en su artículo 78 que "por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador un día de descanso cuando menos, con goce de salario íntegro".

Ahora bien, el artículo 71 de la ley establece que en los reglamentos de la misma, se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Determinando así mismo, en beneficio del trabajador que labore ese día, una prima adi-cional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, a excepción de -- los trabajadores deportistas, a los cuales no les corresponde la citada prima de conformidad con la fracción II del artículo 300 de la Ley.

Mientras que el artículo 70 del citado ordenamiento legal, establece que en los trabajos que requieran de una labor continua, el trabajador y el patrón fijarán de común --- acuerdo los días en que aquél deba disfrutar del descanso semanal.

Por cuanto al argumento de que el día de descanso -semanal sea el domingo, se debe precisamente a esa costumbre arraigadísima de la Iglesia Católica de celebrar tal día y -la época moderna ha pretendido coincidir con dicha costumbre,

tratando de hacer posible que el descanso semanal sea el domingo con la finalidad de que el obrero pueda reponer las energías perdidas durante el desempeño de su trabajo.

B) HORAS EXTRAS.

En el artículo 61 de la Ley se establece la duración máxima de la jornada de trabajo, disponiendo que la diaria será de ocho horas, de siete la nocturna y de siete y media en la mixta.

En cambio, el artículo 67 determina que las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada. Mientras en el artículo 68 se expresa que el excedente del tiempo extraordinario de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, dejando a salvo las sanciones establecidas para estos casos en la Ley.

Por horas extras debemos entender la prolongación de la labor ordinaria. Esta labor ordinaria puede ser de carácter permanente o bien temporal. La existencia de las horas extras se debe a las necesidades de la empresa o del comercio donde se prestan los servicios y por ello deben ser pagadas en un ciento por ciento más de la cantidad asignada

como salario normal, considerando las posibles ganancias que obtendrá el patrón.

La Constitución al proteger el salario determina en la fracción XI del artículo 123, que "en ningún caso el trabajador extraordinario podrá exceder de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años y las mujeres de cual -- quier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos".

C) DIAS FESTIVOS.

"Son días de descanso obligatorio aquellos que se conceden a los trabajadores en ciertos días del año con el propósito de que éstos puedan participar en las conmemoraciones de tales días, así como dar cumplimiento a determinadas obligaciones de tipo social o político con el derecho a percibir su salario íntegro". (1)

De conformidad con el artículo 74 de la Ley, son -- días de descanso obligatorio:

- I. El primero de Enero.
- II. El cinco de Febrero.
- III. El 21 de Marzo.
- IV. El primero de Mayo.
- V. El 16 de Septiembre.

(1) - Enquerio Guerrero. "Manual de Derecho del Trabajo". Méx. 1979. Pág. 139.

- VI. El 20 de Noviembre.
- VII. El 1º de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- VIII. El 25 de Diciembre.

Entre los días de fiesta o de descanso obligatorio y el descanso semanal hay una gran distinción, pues mientras en éste su finalidad es la de reponer la energía perdida en la prestación de sus servicios, la de aquellos es la de conmemorar ciertos acontecimientos; por lo tanto, si el descanso semanal puede fijarse en el día domingo, los acontecimientos a que hacemos referencia sólo pueden celebrarse en el día en que se verificaron, debiendo descansar precisamente el trabajador esos días.

Se puede dar el caso de que el descanso semanal coincida con el de descanso obligatorio, la solución adoptada por la jurisprudencia debido a que los trabajadores han sostenido el pago del salario doble, es la de pagar el salario normal, pues el propósito de estos descansos obligatorios no es el que los trabajadores perciban un salario más, sino de que en forma real y verdadera puedan dedicarse a festejar el acontecimiento señalado en el ordenamiento jurídico.

D) VACACIONES.

"Las vacaciones que deben disfrutar los trabajado -

res encuentran su fundamento en el artículo 76 que prescribe: "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios". [2]

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Las vacaciones son consideradas como una necesidad física, mental y social del hombre y por ello han pasado a formar parte de la ley laboral desde 1931, por considerar -- que el descanso semanal no es suficiente para que el trabajador recupere sus energías perdidas sino que es conveniente -- que una vez al año se le concedan varios días de descanso para que libremente pueda gozar de un medio ambiente diferente al del lugar de trabajo, para que mental y físicamente tonificado regrese a sus labores con mayores deseos de prestar -- sus servicios. Este concepto se establece tomando en cuenta la antigüedad en el servicio, debiéndose conceder dentro de los seis meses siguientes al año de cumplir sus servicios.

E) AGUINALDO.

Dentro de las prestaciones que integran el salario se encuentra consignada en la Ley Laboral de aguinaldo, cuyo

[2] - Euquerio Guerrero. Ob. citada. Pág. 142

fundamento se ubica en el precepto 87 que dispone: "Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en -- proporción al tiempo trabajado". (3)

A la luz del artículo anterior se observa la fijación de quince días de salario como derecho mínimo, en vía de aguinaldo anual, debiéndose efectuar el pago del mismo antes del día veinte de Diciembre, además aquellos trabajadores cuyo año de servicios no se haya cumplido, tendrán derecho a que se les pague el aguinaldo en proporción al tiempo laborado.

Ahora bien, cuando por común acuerdo de las partes haya establecido un mayor número de días como aguinaldo, será éste el que deba cubrirse a los trabajadores. El aguinaldo constituye una prestación que forma parte del salario del trabajador, para todos los efectos legales; y es muy independiente de lo que corresponde por concepto de participación de utilidades. Viniendo a dar satisfacción a las necesidades de orden económico que se presentan a fin de año.

F) PRIMA DE ANTIGUEDAD.

Con respecto a este concepto que apareciera por pri

[3] - Cavazos Flores Baltazar. Ob. citada, pág. 161.

mera vez en la Nueva Ley Federal del Trabajo, el artículo -- 162 establece que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad en los siguientes supuestos: cuando en forma voluntaria se separe de su empleo el trabajador; cuando se separe de su empleo por causas justificadas; cuando sea el patrón quien lo separe de su trabajo justificada o injustificadamente y por último, en caso de muerte del trabajador.

La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios. Esta prima se pagará a los trabajadores que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos y lo hagan en forma voluntaria, y sea trabajador de planta, así mismo, a los que se separen -- por causa justificada y sean separados por el patrón independientemente de la justificación o injustificación del despido.

G) PRIMA VACACIONAL.

La prestación integrante del salario a que haremos referencia es la que se encuentra establecida en el artículo 80, de nuestra ley, el cual dispone: "Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones".

Esta reciente disposición permite obtener al trabajador un ingreso adicional a su salario, a efecto de disfrutar en forma desahogada de sus vacaciones y no contraer deudas durante las mismas.

Consideramos que esta disposición que beneficia a los Intereses económicos de los trabajadores que se rigen -- por el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución debe hacerse extensiva a aquellos trabajadores que regidos por el apartado "B" carece de los beneficios que implica la citada prima vacacional.

4. OBLIGATORIEDAD DE LAS PRESTACIONES AL SALARIO EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.

Para fundamentar la obligatoriedad de las prestaciones en el Derecho Laboral Mexicano, habremos de interpretar los dispositivos legales que considero son de aplicación para tal efecto.

Primeramente habremos de citar lo que según la Ley Federal del Trabajo en su artículo 84 integra el salario, citando el mismo para efectos de este tema.

Art. 84.- "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en espe

cie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Estudiaremos ahora una vez esclarecido lo que constituye el salario, el dispositivo legal contenido en el artículo 51, fracc. IV de la Ley Federal del Trabajo vigente que estipula que:

Art. 51.- El trabajador podrá rescindir de la relación de trabajo:

IV. "Por reducir el patrón el salario al trabajador".

Al mencionar estos dos dispositivos se pretende señalar que una vez integrado el salario, en forma y políticas de cualquier empresa el patrón estará obligado a cumplirlo, y en caso de que esto no suceda el trabajador podrá rescindir la relación de trabajo.

Por otro lado, el trabajador no forzosamente puede demandar la rescisión del contrato de trabajo, sino que puede por el contrario ejercitar la acción de cumplimiento del salario estipulado y el pago de la diferencia durante el tiempo que duró la reducción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que le corresponde.

Por lo que diremos que una vez que el salario esté ya integrado por los conceptos antes mencionados, y se le otorguen al trabajador toda clase de prestaciones continuas agregando aquellas que serían de manera periódica, además de su salario base, que se den a cambio de la labor ordinaria o extraordinaria del trabajador, una vez que esto suceda no pueden dejar de darse, con fundamento en el artículo 51, fracción IV citado anteriormente.

PROPOSICIONES Y CONCLUSIONES

El resultado de analizar el concepto de salario en nuestra Ley Laboral nos conduce a presentar a continuación - las conclusiones que pretenden recoger los puntos más importantes que se derivan de la elaboración de esta Tesis; de -- ellas intentaremos desprender en su caso algunas proposiciones como vías de acción inmediata, para que puedan tener una mayor y mejor eficiencia.

Nuestra Ley Federal del Trabajo considera al salario como el ingreso de una persona para satisfacer sus necesidades objetivas y subjetivas en su artículo 90, así como - las de su familia para alcanzar un "Nivel Económico Decoro - so"; por tal efecto, lo ha clasificado debidamente distin - guiendo con claridad cada una de sus clases, ha adoptado severas medidas de protección para garantizar su pago a los - trabajadores, defendiéndolo de su patrón y aún de los acreedores de este último y de los suyos propios.

También la Ley ha establecido la fijación de un salario mínimo, como lo menciona en su artículo 94, así como - de considerarlo favorablemente para el trabajador en una con - cepción amplia, o sea, no limitando su concepto sólo a la -- cantidad que recibe el trabajador como precio de su trabajo, sino adicionándole prestaciones diferentes a éste, como lo -

serían los aguinaldos, las primas vacacionales y la participación de utilidades.

Estos conceptos y su alcance hacen de nuestra legislación laboral una de las más avanzadas a nivel mundial en relación a los salarios, ya que en términos generales le permite cumplir con su finalidad a excepción de las siguientes consideraciones que lo harían más eficaz todavía.

Actualmente la ampliación del salario para el trabajador con las prestaciones que la Ley concede en su artículo 84, sumando además las que le otorgue el patrón, no son suficientes para éste, porque de lo que realmente está necesitando el trabajador, no es de un aumento de su salario en efectivo, claro está, de que éste nunca le sobraré, sino de un aumento de prestaciones que considero vendrían a acrecentar el valor real de su salario.

Estas prestaciones debemos añadirlas a las de tipo no económico, que son las que le otorga el patrón al trabajador, sin que el propio trabajador tenga que hacer un desembolso para obtenerlas; dichas prestaciones de acuerdo a su fin inmediato, tenderían a elevar el nivel económico del trabajador, por lo cual irían en su beneficio directamente y serían las siguientes:

En primer término propongo que el patrón proporcio-

nara al trabajador con determinada periodicidad, tomando como medida estándar el tiempo de un mes, una canasta de pro-
 ductos básicos para su alimentación y la de su familia, con-
 sistiendo en alimentos de primera necesidad y de su consumo
 ordinario, asegurando así una adecuada alimentación e higie-
 ne para su familia y la suya propia; en segundo término una
 canasta de productos básicos escolares para los hijos del --
 trabajador en edad escolar, que se le proporcionarla al ini-
 cio de clases, ya que los costos del material didáctico son -
 elevados para el salario que percibe, sabiendo que sus hijos
 serían responsables y tendrían un buen aprovechamiento de di-
 cho material escolar. Estos dos puntos los enmarcaremos dentro
 de la Ley como obligaciones de los patrones, que serla -
 añadiendo un par de fracciones más al artículo 132 mencionando
 adecuadamente cada una de estas prestaciones, y para que
 el trabajador haga buen uso de ellas y las aproveche se añád-
 dirían también a la Ley como obligaciones de los trabajadores -
 res en su artículo 134.

Estas prestaciones sumadas a otras como serían premios
 por puntualidad y asistencia, premios por no tener acciden-
 tes de trabajo, etc., vendrían a estimular al trabajador
 y a la empresa, porque este al llegar a tiempo trabaja y al
 trabajar produce y al producir la empresa es directamente be
 neficiada, adicionándole además lo de la seguridad, porque -
 al sentirse el trabajador en un medio seguro de trabajo no -
 pierde días sin laborar y no se disminuye su salario, como -

cuando sucede un accidente, que el trabajador pierde oportunidad de ganar dinero y la empresa pierde al no producir su trabajador por el día laborado, se propone lo anterior con el fin de que se ponga un énfasis especial en los artículos 153-A y 153-F de la Ley para darle un mejor estímulo al trabajador que le permita elevar su nivel de vida y productividad.

Por otra parte y sin depender del patrón, considero necesario un aumento en la línea de crédito de FONACOT para el trabajador, aclarando que sería solamente en productos básicos del hogar, o sea bienes de consumo duraderos como camas, estufas, refrigeradores, etc., quedando a cargo del Ejecutivo Federal, como se menciona en el artículo 103-bis de la Ley, el monto de dicho aumento y deduciendo que el descuento al salario del trabajador no se modificaría, quedando como está que no debe de exceder del 20% de éste.

Aunado a este punto incluiremos la creación de actividades recreativas y programas culturales que fueran gratuitos o de bajos costos para el trabajador y su familia de modo que tuvieran una opción más de distracción durante sus períodos de descanso, como se menciona en el artículo 132, ---fracción XXV de la Ley; se concluye este párrafo proponiendo que, como es obligación del patrón proporcionar los medios necesarios para la realización de este punto, sólo se recalque en su cumplimiento, porque aunque se menciona que es por

Le algunos patrones no lo conceden.

De estas proposiciones anteriores podemos concluir que básicamente al conceder estas prestaciones al trabajador lo mantendríamos más motivado en sus labores al no disminuir su salario, aumentando de alguna forma su poder adquisitivo. El trabajador que está bien estimulado produce más -- que uno que no lo estuviera; mantener esta motivación al -- principio al patrón le costarla, pero a mediano plazo podría cubrir esos costos con el aumento de productividad que le -- propicie el mismo trabajador.

NOTAS ACLARATORIAS

Al referirnos durante el desarrollo de este estudio en su mayoría a conceptos que vienen enmarcados en la Ley Federal del Trabajo, diremos que cuando mencionamos el término "de la ley", siempre en todo caso estaremos enunciando a la Ley Federal del Trabajo, así como la abreviatura "LFT", que tiene el mismo significado.

Aclarando que esto se hace con el fin de no poner - en cada hoja de esta Tesis hasta cinco o seis veces un pie - de página conteniendo Artículos de la propia Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, los conceptos del propio desarrollo del tema en su mayoría también fueron definidos tomando como base la propia Ley y después a manera de fuente bibliográfica los textos citados detalladamente al final de este trabajo.

B I B L I O G R A F I A

BRISEÑO RUIZ ALBERTO.

"Derecho Individual del Trabajo"

Colección Texto Jurídico Universitario.

Ed. Harla-México, 1985.

Séptima Parte.

Capítulos 26 a 30.

Páginas 345 a 428.

BUEN L. NESTOR

"Derecho del Trabajo"

Tomo Segundo.

Derecho Individual.

Derecho Colectivo.

Ed. Porrúa, S.A.

Primera Edición, 1976.

Sección II.

Capítulo XII

Puntos 86 a 95.

Páginas 169 a 195.

CASTORENA J. JESUS

"Manual de Derecho Obrero".

Derecho Sustantivo.

Sexta Edición.

México, 1984.

Segunda Parte.

Capítulo Quinto.

Punto IV

Incisos 174 a 209

Páginas 124 a 141

CAVAZOS FLORES BALTAZAR.

"35 Lecciones de Derecho Laboral".

Ed. Trillas.

México, 1982.

Lecciones 14 y 15 y sus puntos.

Páginas 159 a 169.

CUEVA MARIO DE LA

"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajador"

Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales.

Quinta Edición, 1978.

Ed. Porrúa.

Capítulo XXVI.

Puntos I al VII.

Páginas 293 a 306.

DAVALOS JOSE

"Derecho del Trabajo I"

Primera Edición, 1985.

Ed. Porrúa.

Capítulo XX.

Números 1 a 3

Páginas 203 a 228.

GARCIA ALONSO M.

"Curso de Derecho del Trabajo".

Tercera Edición, 1971.

Eds. Ariel, Barcelona, España.

Título VIII.

Capítulo II.

Sección 2/a.

Páginas 492 a 529.

GOMEZ ORLANDO,

GOTTSCHALK ELSON,

BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL.

"Curso de Derecho del Trabajo I".

Primera Edición en Español, 1979.

Cárdenas, Editor y Distribuidor.

Capítulos XIII y XIV.

Puntos 103 a 142.

Páginas 301 a 388.

GUERRERO EUQUERIO.

"Manual de Derecho del Trabajo".

Ed. Porrúa.

Décima Edición, 1979.

Capítulo XI.

Páginas 147 a 173.

LOPEZ JUSTO.

"Tratados del Derecho del Trabajo por Mario L.

Deveali".

Ediciones La Lije.

Argentina, 1964.

Libro VI

Capítulos I a III

Páginas 317 a 535.

MUNOZ RAMON ROBERTO.

"Derecho del Trabajo"

Tomo II.

Instituciones.

Primera Edición, 1983.

Ed. Porrúa.

Título sexto.

Capítulo I.

Punto 5.

Números 212 a 225.

Páginas 148 a 169.

REVES PONCE, AGUSTIN.

"Servicios de Bienestar Social para los Trabajadores de la Industria".

Revista.

Ed. por Arte y Cultura, A.C.

México, 1965.

RAMOS EUSEBIO.

TAPIA ORTEGA ANA ROSA.

"Ley Federal del Trabajo".

Comentada con Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes.

Primera Edición, 1986.

Capítulo V.

Art. 82 a 131.

Ed. Pac., S.A.

Título III.

Páginas 64 a 77.

RAMOS EUSEBIO.

TAPIA ORTEGA ANA ROSA.

"Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social."

Ed. Pac., S.A.

Primera Edición.

Tema VI y VII

Puntos 1 a 8 y 1 a 7

Páginas 59 a 72.

TRUEBA URBINA, ALBERTO.

"Nuevo Derecho del Trabajo".

Teoría Integral.

Segunda Edición Actual, 1972.

Ed. Porrúa.

Capítulo IV, Punto 2.

Páginas 291 a 296.

TRUEBA URBINA, ALBERTO.

TRUEBA BARRERA, JORGE.

"Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada".

63a. Edición.

Ed. Porrúa, S.A., 1969.

Primera Parte.

Sección Segunda.

Título Segundo.

Capítulo IV.

Artículos 84 a 98

Páginas 47 a 52.

VEGA ULIBARRI, ANGEL DE LA

"Obligaciones Prácticas de la Empresa en materia
laboral".

Cuestionario Laboral Tematizado.

Ed. Deyca, S.A.

Primera Edición.

Capítulo IV.

Punto 4.

Números 46 a 76.

Páginas 25 a 31.

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR.

"El Derecho del Trabajo en la Teoría y la Práctica".

Conf. Patronal de la Rep. Mex.

Editorial Jus, S.A.

México, 1972.

Primera Edición.

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR.

"Manual de la Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo".

Conf. Patronal de la Rep. Mex.

Editorial Jus, S.A.

México, 1971.

Primera Edición.