

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

*El Salario, Su Protección
e Inembargabilidad*



Raúl Gracia Garza

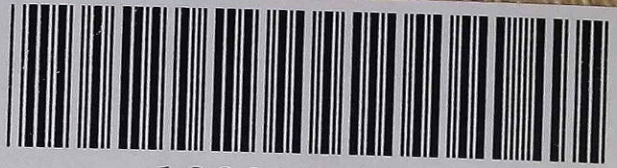


Monterrey, Nuevo León.

1942

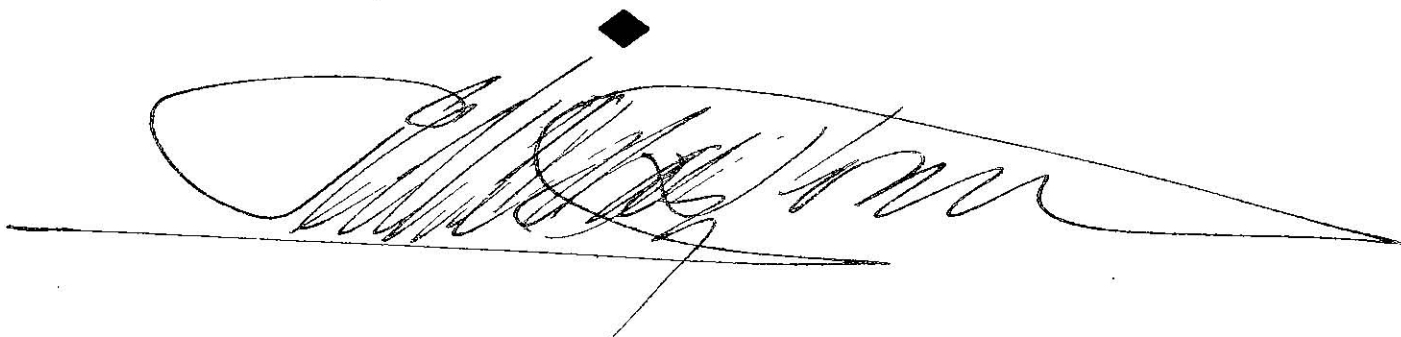
F1885

2



1080124226

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales



El Salario, su Protección e Inembargabilidad

Estudio presentado por Raúl Gracia Garza,
para sustentar exámen profesional de Abogado

Esc. S. U. "Raul Rangel Frias"
Instituto de Derecho por
Correspondencia

Monterrey, Nuevo León

1 9 4 2

FTL
KGF 1885
• G3
1942



*A mis padres cariñosamente
por su esfuerzo*

A mis hermanos

Con toda mi estimación
para el buen amigo y colega
Lic Federico Balz.

2/22/43

J. J. J. J.

Señores Jurados:

Confiado en el amplio criterio de ustedes, pongo a su consideración este humilde trabajo, seguro de la benevolencia con que va a ser juzgado dada la escasez de conocimientos que poseo en la delicada materia que he escogido, así como la de fuentes documentales en las que pudieran tomar fuerza los conceptos y opiniones que en el mismo modestamente expongo.

Estoy seguro de la absoluta imparcialidad de esta mi tesis, pero creo necesario prevenir que la terminaré exponiendo mi opinión sobre la forma de evitar el perjuicio que resienten algunas personas, a causa de la excesiva protección que en algunos aspectos recibe el salario de los trabajadores en nuestro País, a pesar de encontrarse aquellas muy ajenas de la en otro tiempo desigual lucha obrero-patronal.

Confieso de antemano la pobreza que se observará en la exposición de mis ideas, pero me anima pensar que se excusarán hasta lo posible, estas y otras deficiencias de que el presente estudio adolece.

RAUL GRACIA GARZA

Preliminar

Nuestra Ley Federal del Trabajo como protectora que es de una clase social en particular, la obrera, ha provocado los más variados comentarios, las más encontradas opiniones, sobre todo entre esta y la clase patronal como partes directamente interesadas que son.

Al desarrollar este modesto estudio y tratar en particular de la protección que recibe el salario de los trabajadores, sólo pretendo hacer notar que esa protección que en buena hora e indudablemente les beneficia; llega a otorgarse en demasía y hasta en perjuicio de terceras personas, cuando la citada Ley en su artículo 95 declara la inembargabilidad del salario total: “El salario es la base del patrimonio del trabajador, y como tal, nó es susceptible de embargo judicial ó administrativo, ni estará sujeto a compensación”.

Si bien la anterior disposición encierra un gran beneficio que de ninguna manera se discute, resulta, por otra parte, perjudicial para los acreedores del trabajador y en discordancia con el precepto constitucional que exceptúa de embargo al salario mínimo únicamente; es de justicia que si se satisfacen con este las necesidades del hogar, se permita a aquéllos trabar ejecución en su excedente para cubrir las deudas que el trabajador contraiga.

Principiaré haciendo una breve exposición sobre el salario en general; continuaré tratando lo referente a la protección que le dan algunas legislaciones, entre ellas la nuestra, para terminar con mi desautorizada opinión sobre la justa medida que constituiría autorizar el embargo proporcional del excedente del salario mínimo, sin que dicha autorización constituya desobediencia a la Constitución, sino por el contrario, completa conformidad con uno de sus preceptos.



Generalidades Sobre el Salario

Definiciones.

A la prestación que por sus servicios debe recibir el trabajador, se le ha llamado de muchas y muy diferentes maneras; pero el término salario ha sido el adoptado por la mayor parte de las legislaciones y doctrinas. A su vez, del salario existe tal número de definiciones que difícilmente se podría escoger la o las que le hagan más justicia y expongan con mayor claridad sus caracteres.

Nuestra Ley simplemente dice al referirse al salario: "...es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo". Observamos desde luego en esta definición, una consecuencia del carácter sinalagmático del contrato de trabajo, cuyas partes, patrono y trabajador, quedan obligadas mutuamente: en el presente caso se señala la obligación de aquél, de cubrir las prestaciones a que éste tiene derecho.

La definición de salario que encontramos en el artículo 84 de la Ley, tiene una explicación más detallada en el artículo 86 siguiente y de acuerdo con el cual el salario comprende no solamente la cantidad en efectivo que se paga por el trabajo diario, sino también la habitación, gratificación y demás cantidades que reciba el trabajador a cambio de su labor ordinaria.

El derecho Francés sintetizando magníficamente la noción de salario, lo ha definido como: "...la remuneración contractual del servicio prestado".

La Legislación Francesa en materia de trabajo, cuidadosa de proteger la única recompensa del trabajador, así como también protege su única riqueza: su fuerza y salud, dice en lo relativo al salario, que tiene principalmente un carácter alimentista, y a cada paso está ocupándose de su cálculo, su pago, la garantía de su afectación, etc.

La Ley Española del Trabajo en este punto presenta gran semejanza con la legislación nuestra, ya que al ocuparse del salario, como la retribución a que tiene derecho el trabajador, dice en su artículo 27: "...se considerará salario la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios y obras, no sólo lo que reciba en metálico o en especie, como retribución directa o indirecta de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimentos o por interrupciones de trabajo, cotizaciones del patrono para los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes".

También los efectos de contrato de trabajo en la legislación Española, como en la nuestra, son por una parte, la prestación de

los servicios por el obrero y la transferencia al patrono de todos los derechos que el primero pueda tener sobre el producto del trabajo, y por la otra, el derecho del obrero a la remuneración convenida o a la que jurídicamente le corresponda, en virtud de la Ley, del ordenamiento corporativo o del pacto colectivo.

El contrato verbal ha sido en la vida industrial española la forma más usada, y es precisamente la cuantía del salario la que decide si el contrato puede llevar esa forma o la escrita, que es la que la Ley del Contrato de Trabajo exige para los contratos individuales en que se estipule un salario superior a tres mil pesetas anuales.

La tesis Marxista, doctrina fundamentalmente económica, al ocuparse del salario lo hace en los siguientes términos: "Salario es la recompensa que recibe el trabajador por su contribución en la producción de la riqueza y en los otros aspectos del proceso económico, la disputa está en saber si la parte que recibe el trabajador, es la justa o no". La teoría Marxista se refiere a un salario injusto, porque según su autor, el trabajador de nuestro tiempo recibe por las ocho horas diarias de labor, un salario que representa mercancías en cuya producción se ha empleado menos de ese tiempo; luego, el obrero no obtiene todo lo que tiene derecho; y lo que deja de percibir, el excedente conocido con el nombre de "plus valía", va a dar a manos del capitalista, que en esta forma aprovecha parte del trabajo ajeno. De ahí que se diga que la riqueza está siendo mal repartida, pues los obreros reciben como salario una parte que en la mayoría de los casos no llega siquiera al 50% de lo que debería corresponderles, por la labor que han realizado.

Por último, la definición que menos fielmente explica las características del salario, es la de los economistas, quienes dicen que es: "...la renta, provecho ó beneficio cobrado por un hombre a cambio de su trabajo". Según esta definición, salario también sería la utilidad que reciben los capitalistas y dueños de negocios encargados personalmente de sus oficinas ó fábricas, ya que erróneamente se incluye en el término asalariado a todos aquellos que reciben una renta, provecho o beneficio de su trabajo, ya se trate de obreros o patronos, siendo precisamente una de las cosas que distinguen al salario, la dependencia económica existente entre quien lo recibe y quien lo da.

El Salario, primer paso en la disminución de la Esclavitud

Siendo el salario en la actualidad, una obligación cuyo cumplimiento es exigible por aquellas personas que prestan sus servicios, a otras bajo cuya dirección y dependencia se colocan; ese carácter lo hace llegar a ser uno de los elementos más importantes que constituyen la libertad del hombre; no hay manera de pensar en libertad humana, ahí donde sólo existe la obligación de prestar servicios, sin producir en cambio en quien los recibe, la de entregar determinada recompensa.

El salario, y consecuentemente los asalariados fueron haciendo su aparición a medida que la esclavitud iba disminuyendo y la necesidad de brazos era la misma o mayor que cuando se disponía del gratuito y forzado trabajo de los esclavos.

Los orígenes de la esclavitud son demasiado conocidos y por ello no entraré en detalles que estarían un tanto alejados del tema de este estudio; sólo mencionaré el hecho de que los esclavos llegaban a serlo por distintas razones y de muy diferentes maneras: prisioneros hechos en guerra a quienes el interés del vencedor convertía en sus servidores perdonándoles la muerte con que habían sido penados, hijos nacidos de esclavos, otros simplemente adquiridos por compra hecha casi siempre por pequeñas cantidades, etc.; de todos se exigían esfuerzos y rendimientos inhumanos, castigándolos a latigazos y alimentándolos miserablemente.

A raíz de la conquista del imperio Azteca por Hernán Cortés, al emprenderse la reedificación y población de la ciudad de México, se repartieron a los pobladores lotes de tierra en donde construyeran casas, proporcionándoles indios que las hicieran y a quienes no solamente no se pagaba su trabajo, sino que se obligaba a aportar lo necesario para la construcción, como lo dice el P. Motolinia: "...la costumbre de las obras es que los indios las hacen a su costa, buscando materiales y pagando a los pedreros y canteros, y si no traen que comer ayunan".

Los repartimientos de indios esclavos, tuvieron por objeto calmar a los disgustados soldados que nunca estuvieron conformes con el escaso botín obtenido en la conquista de México; ya que después de tantas luchas, trabajos y peligros a que se habían visto expuestos, sólo recibían en pago una pequeña suma que no alcanzaba ni a cubrir los gastos hechos en armas, caballos y curaciones. Los encomenderos o dueños de estos repartimientos o encomiendas como también se les llamaba, explotaban sin misericordia el trabajo de los indios; sin pagarles salario alguno ni darles de comer siquiera, los marcaban con hierro candente y llevaban sin consideración a su salud, de las tierras tropicales a las tierras frías, recorriendo grandes distancias con pesadas cargas, les robaban sus bienes, mu-

jeros e hijas, les exigían tributos indebidos y en una palabra los trataban peor que a las bestias de carga en los rudísimos trabajos de los campos y las minas.

Mayores datos de la desgraciada situación de los indígenas, he encontrado en el estudio hecho por Don Carlos Díaz Dufoo, algunos de cuyos párrafos transcribo de la obra "México y su Evolución Social":

"Encontraron los nuevos amos una masa social"
"maleable, habituada al yugo, sometida a la servi-"
"dumbre; de ella se aprovecharon como de algo"
"más que de una bestia, como de algo menos que"
"una máquina. El asno regeneró al indio, ha di-"
"cho el Nigromante; no lo regeneró completamen-"
"te: fué la cosa, fué el instrumento, fué el animal"
"de acarreo".
"Arrancado de su retiro, señalado con marca de"
"hierro, es confinado a la tarea subterránea; ahí"
"muere a montones, blanquea con su esqueleto la"
"tierra: no se puede franquear la boca de una"
"mina—sino sobre hombres muertos sobre hue-"
"sos—, escribe Motolinia".
"Y no se limita el conquistador a deprimir físi-"
"camente al indígena, sino que también procura"
"deprimirlo mentalmente, y una ley prohíbe que"
"se le enseñen ciertos oficios y aún que delante"
"de él se trabaje, como otras señalan el peso que"
"puede cargar, la distancia que tiene que reco-"
"rrer y el salario que por su labor se le debe pagar."
"La dominación española procura conservarse"
"manteniendo en perpetuo estado de tutela a las"
"clases sometidas".

Pero como antes principié a decir, a medida que va desapareciendo la esclavitud con todas sus injusticias y crueldades, se pueden ir observando los primeros brotes de la actual relación de trabajo: La remuneración de los servicios; es cierto que el trabajo empezó a ser remunerado con cantidades miserables que casi no remediaban la angustiosa situación de aquellos infelices si se quiere, pero al fin y al cabo, eran los primeros rayos de luz que se notaban en medio de tantas tinieblas.

Y si bien los que prestaban sus servicios, eran compensados con mínimas cantidades, pero compensados al fin; los procedimientos que con ellos eran seguidos en el desempeño de sus labores, y en general la manera como se les trataba continuaba siendo tan inhumana como en un principio; así, agrega Don Carlos Díaz Dufoo en la obra que dejo citada:

"todavía a fines del virreinato, cuando ya el siste-"
"ma se iba poco a poco dulcificando, el Barón de"
"Humbolt se condele del maltrato que se da a"

“los obreros en los talleres: hombres libres, indios”
“y hombres de color, están confundidos con ga-
“leotes, que la justicia distribuye en las fábricas”
“para hacerles trabajar a jornal. Unos y otros”
“están medio desnudos, cubiertos de andrajos, fla-
“cos y desfigurados. Cada taller parece más”
“bien una oscura cárcel: las puertas, que son do-
“bles, están constantemente cerradas, y no se per-
“mite a los trabajadores salir de la casa; los que”
“son casados, sólo los domingos pueden ver a su”
“familia. Todos son castigados irremisiblemente”
“si cometen la menor falta contra el orden estable-
“cido en la manufactura”.

Pero con el transcurso de los años, fueron desapareciendo también estas injusticias y abusos, a medida también que fué cambiando el régimen de Gobierno en nuestro país.

Causa una gran satisfacción comparar la lectura de los párrafos de la historia de aquellos tiempos, con la de los preceptos legales que actualmente rigen en nuestra República, y que al contrastar enormemente con aquella situación, no solamente declaran que: “. . . .nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento”, sino que, agregan: “. . . .el Estado no permitirá el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, aún cuando éste pacte voluntariamente esa disminución de su libertad, a consecuencia de su trabajo, educación o voto religioso; así mismo la Ley tampoco permitirá el establecimiento de órdenes monásticas de cualquiera denominación ú objeto”.

En mi opinión, la Constitución ha ido demasiado lejos al prohibir como se deja apuntado, el establecimiento de órdenes monásticas cualquiera que sea su objeto, con una falta de respeto absoluta para con los sentimientos religiosos y las resoluciones de humildad y recogimiento íntimamente voluntarias de los individuos, cuyas manifestaciones espirituales a nadie perjudicarían.

Pero ya sea que el deseo de los legisladores fuera el de restar fuerzas a una religión que había ido echando profundas raíces en el pueblo, ó que el precepto constitucional aún cuando parezca exagerado sólo signifique una justificada protección, no voy a dejar el camino que me he propuesto seguir en el desarrollo de este trabajo, para ocuparme de un tema que con mi modesto estudio no tiene relación alguna.

Antes de llegar los salarios al estado de mejoramiento en que se encuentran, hubieron los trabajadores de ir conquistando palmo a palmo desde los más lejanos tiempos, el terreno sobre el que descansa el relativo bienestar que hoy corona sus esfuerzos.

Indigna el recordar algunas disposiciones que en otro tiempo se dictaron, las que a toda costa trataban de evitar el progreso que con mejores salarios podrían llegar a obtener las clases trabajadoras; se llegó al grado de condenar a pena de muerte al asalariado que recibiera una cantidad mayor que la que la Ley había fijado para su trabajo; otro decreto, dado en el siglo XVI por el rey Eduardo III de Inglaterra, ordenaba encarcelar a todo aquél que pretendiera obtener un aumento en el salario que estuviera percibiendo.

El profesor Mario de la Cueva en su Derecho Mexicano del Trabajo, dice que si bien el Estado se preocupó desde un principio en hacer la fijación del salario, antes de la Revolución Francesa esa fijación tuvo como objeto no un benéfico salario mínimo, sino que por el contrario y para favorecer a las clases patronales, se trató de impedir el alza de los salarios señalándose el máximo a que estos podían llegar.



El Salario en nuestro actual derecho del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo, vigente en nuestro país desde el año de 1931, contiene disposiciones de indiscutible mejoramiento para la clase trabajadora, desposeyendo a los patrones de sus antiguos fueros. En su articulado se advierte una clara tendencia clasista y al referirse al salario principia por señalarlo como uno de los requisitos que deberá contener para su celebración el contrato de trabajo por escrito; declara nulas y no obligatorias para los contratantes las condiciones que señalen un salario inferior al mínimo, estipulen un término mayor de ocho días para pagarlo a los obreros, permitan al patrón retener el sueldo en concepto de multa, etc., etc.; y establece sanciones para quienes no haciendo el pago del salario en moneda del curso legal, la sustituyan con cualquiera otro signo representativo.

Más adelante agrega la Ley que cuando las horas de trabajo sobrepasen a la jornada normal por circunstancias extraordinarias, se pagarán con un 100% más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria. En cambio, cuando el trabajador deje de prestar sus servicios por causa imputable al patrón, éste tiene la obligación de seguirle pagando el salario correspondiente al tiempo que continúe imposibilitado de trabajar.

La Ley ha venido a suprimir las tiendas de raya y demás medios de que los patrones se venían valiendo para obligar a los obreros a consumir en tiendas de su propiedad, artículos de primera necesidad que siempre les vendían a elevados precios y sin reunir las condiciones de calidad que serían de desearse; el procedimiento fué variando con el transcurso del tiempo: en un principio el salario en su totalidad era pagado con mercancías, ó con vales y fichas que sólo eran válidas en aquellos establecimientos; después se pagó en efectivo, pero con la obligación para el trabajador de hacer el consumo de los productos de su necesidad en la tienda del patrón; por último y tratando de disfrazar el odioso sistema, ya sin obligación para el trabajador de comprar en determinado establecimiento, se le atrajo instalando dentro del centro de trabajo comercios y cantinas que se veían bastante concurridos principalmente después de que los trabajadores recibían el producto de sus labores.

La Ley igualmente ha logrado que los trabajadores disfruten no solamente de un salario mínimo calculado suficiente para el sustento suyo y de su familia, sino que sin temor alguno—temor que en todo caso tendrán ahora los patrones—pueden solicitar un aumento en su salarios, el que casi siempre obtienen si se comprueba la necesidad de la medida, ya sea por existir un costo de vida más alto ó permitir mayores utilidades el progreso de la negociación de que se trate, etc. En caso de suceder lo contrario, es decir que el patrón reduzca el salario de los trabajadores sin su consentimiento y sin que medie disposición alguna de la Junta de Conciliación y

Arbitraje competente, estos podrán rescindir el contrato celebrado, y su separación del trabajo implicará para el patrón la obligación de indemnizarlos con el importe de tres meses de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones que se deriven del contrato ó de la Ley.

Estas son algunas de las muchas ventajas económicas logradas por los trabajadores y que aparecen contenidas en la Ley Federal del Trabajo; las he citado por la relación que guardan con el estudio de que me estoy ocupando y porque en su lectura se puede apreciar un marcado contraste con la situación en que se encontraba en otra época esta clase social tan importante y a la que habré de citar repetidas veces en el desarrollo de mi trabajo, quizá abusando en la frecuencia al mencionarla.

En mi concepto, los trabajadores debieron obtener desde hace mucho tiempo las ventajas de que disfrutaban; ahora resulta que esa tardanza en obtener una posición menos injusta frente a sus patrones, ha hecho más dura su lucha con ellos y sido motivo para que se muestren doblemente exigentes en sus pretensiones de mejoramiento.

Como precisa cuidar todo lo que se dificulta obtener, conviene ahora a los asalariados saber retener esas ventajas y trabajar por conservar la posición a que tanto aspiraron; y no se camina a ese fin, abusando de las conquistas logradas ni aprovechándose de una protección que en un momento dado podrían dejar de recibir; sino evitando caer en el error de los que en otro tiempo fueron sus explotadores, y tratando de hacer menos honda la división entre obreros y patrones, pues les conviene recordar a cada momento que fué una época de abusos é injusticias la que entonces hizo reaccionar a la clase a que pertenecen.



Protección del Salario en España

Después de estas rápidas consideraciones sobre el salario en general, y como me propuse desde un principio, me ocuparé aunque sea brevemente de lo relativo a su protección a través de la legislación Española primeramente, para continuar estudiando la nuestra por lo que a este punto se refiere y en el que guarda gran semejanza con aquélla.

SALARIO MINIMO.—En España no fué sino hasta mediados del año 1926, cuando se principió a tomar interés por la fijación de un tipo mínimo de retribución, y no para todos los ramos de la producción, pues se creyó sumamente difícil llevar a la práctica la fijación de un salario mínimo general legal, de carácter obligatorio, pues se temían resultados perturbadores para la vida del trabajo y la producción del país.

Se principiaron a tomar las primeras medidas, creando por Decreto-Ley de fecha 26 de Julio de 1926, el Patronato de Trabajo a Domicilio y los Comités Paritarios de Trabajo a Domicilio, encargados de señalar el salario mínimo en esta clase de trabajo, que en aquel entonces se retribuía con cantidades sumamente reducidas. Hasta fines de ese año, la promulgación de un Decreto Ley de Organización Corporativa Nacional, dió posibilidades de hacer la fijación de salarios mínimos no sólo para el trabajo a domicilio, sino en general para toda clase de servicios; aunque a diferencia de aquél, esa fijación de salarios mínimos era facultativa y no preceptiva, pues no había orden directa a los Comités paritarios para que hicieran señalamiento alguno, pero una vez hecho éste, lo que casi siempre acontecía, tales salarios eran obligatorios dentro del ámbito de su jurisdicción respectiva.

FORMA DE PAGO DEL SALARIO.—La Legislación Española, al igual que todas las demás legislaciones extranjeras, admite que el salario que por sus servicios reciban los trabajadores pueda consistir en una parte de dinero en efectivo que casi siempre es la suficiente para cubrir el salario mínimo, y otra consistente en prestaciones en especie. A este respecto, D. Juan de Hinojosa Ferrer, considerado como el primer comentarista de la Ley del Contrato de Trabajo, ha escrito que en el salario hay una parte representada por una cantidad; y otra que consiste en proporcionar a los obreros, por cuenta del patrón: casa, asistencia, pago de ciertas cuotas, etc.

La Ley Española se ocupa de este punto en su artículo 26, el cual considera salario, al conjunto de beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios, *no sólo lo que reciba en metálico ó en especie*; sino las indemnizaciones que se les paguen, los beneficios a sus herederos y demás conceptos semejantes.

Respecto a estas ventajas materiales que forman parte del salario, hay algunas disposiciones que las condicionan y regulan en beneficio de los trabajadores; por ejemplo: el alojamiento, debe prestarse en condiciones higiénicas, así como la manutención ó asistencia en su caso. Y si a cambio de la prestación de servicios, y además de la cantidad que por ello reciba en efectivo, corresponde al trabajador disfrutar de una casa con pago de alquiler calculado con moderación y en cuantía suficiente sólo para garantizar el interés legal del capital invertido, en caso de rescisión del contrato de trabajo, el obrero podrá continuar ocupando la finca por un mes más, durante el cual no podrá aumentársele el alquiler pactado.

En España, donde es completamente lícito pactar que la retribución que reciba el obrero comprenderá también su manutención, es por el contrario nula é ilícita toda cláusula que en alguna forma obligue a los obreros a comprar artículos de su necesidad en tiendas ó lugares determinados. En esta forma se combate el sistema del que se valían los patronos para recuperar o retener parte del jornal, estableciendo tiendas ó cantinas patronales cuyos artículos, casi siempre de mala calidad, vendían a precios exorbitantes y a pesar de lo cual los trabajadores estaban obligados a consumir.

Por Real Decreto de fecha 18 de Julio de 1907, se prohibió el funcionamiento de dichas tiendas y cantinas patronales; acabando así con el injusto sistema de retribución conocido internacionalmente con el nombre de "truck system" y que tuvo su origen en Inglaterra, en donde al principio se le consideró como indispensable dadas las condiciones de vida de los trabajadores.

LUGAR Y EPOCA DE PAGO DEL SALARIO.—Tratando de combatir igualmente el "truck system", completando sus principios y en protección del salario de los trabajadores en contra de los abusos patronales; la legislación Española ha prohibido su pago en lugares en los que por la clase de productos que expenden ó por ser de diversión ó recreo, atraerían a los trabajadores y les inducirían a malgastar lo ganado con tantos esfuerzos, desatendiendo otras obligaciones más importantes como son las que tienen para con sus familiares. En tal virtud, la Ley señala el propio lugar en donde el servicio se presta, para hacer el pago del salario, evitando así que los obreros reciban su sueldo en cantinas, casas de juego ó asignación, etc., lugares en los que con toda seguridad la clase asalariada, ansiosa de distracción después de sus pesadas labores, perdería rápidamente el producto de éstas a cambio de vanales satisfacciones. Asimismo, la Ley Española en su artículo 42 prohíbe el establecimiento de cantinas y en general expendio de bebidas embriagantes en los centros de trabajo.

En cuanto a la época del pago del salario, permite la Ley Española que se hagan los pagos en las fechas que convengan trabajadores y patronos, sin más limitación que la de que los plazos acordados no sean mayores de un mes. Más adelante dispone que cuando se trate de participación de beneficios ó retribuciones a comisión,

a menos que se pacte otra cosa, el pago de las liquidaciones se hará cada año.

De la misma manera que no se permite hacer el pago de los salarios en lugares de recreo como queda escrito anteriormente, está prohibido hacerlo en los días de descanso.

Los trabajadores Españoles tienen además el derecho de recibir, días antes del señalado para el pago, anticipos sobre el salario devengado, siempre que demuestren tener efectiva necesidad de dichos adelantos en su retribución; en cambio, en beneficio del obrero dispone la Ley del Contrato de Trabajo en su artículo 87 fracción III, que la mora en el pago del salario a los trabajadores, hará disfrutar a estos del derecho de recibir por el tiempo que dure dicha falta de pago, un interés del cinco por ciento semanal. Como consta el año de 52 semanas, una simple operación aritmética daría por resultado el desmedido interés del 260 por ciento anual para los salarios adeudados a los trabajadores, concepto de usura que siempre ha rechazado el Derecho Español; por lo que el Ministerio de Trabajo y demás tribunales de esta materia, en sus resoluciones sobre los recursos presentados, han ido disminuyendo el campo de aplicación de disposición tan injusta.

PROHIBICION DE IMPONER MULTAS A LOS TRABAJADORES.—En España se aplicaron en otro tiempo, en calidad de correcciones disciplinarias, por diversas faltas que los obreros cometían, multas que los patrones ó encargados hacían efectivas disminuyéndoles con grave perjuicio su salario, de por sí exiguo é insuficiente para satisfacer sus necesidades y las de sus familias.

Actualmente la Legislación Española, a diferencia de la mayor parte de las legislaciones extranjeras que sólo se detienen a establecer el monto del cual las multas no podrán exceder; no autoriza la multa como sanción que los patrones puedan aplicar a sus trabajadores por las faltas que cometan, sino que sólo permite la imposición de correcciones disciplinarias: amonestaciones y suspensiones temporales de empleo; cuya aplicación además, necesariamente será prevista en el contrato de trabajo escrito.

Desde luego es clara la diferencia existente entre la multa y una suspensión de empleo, pues aún cuando ambas significan una disminución en el sueldo del trabajador, en la primera el patrón obtiene provecho al aplicarla como castigo, lo que no sucede en la segunda donde el servicio deja de prestarse.

PROTECCION DE CREDITOS DEL TRABAJADOR.—La Ley en España, no solamente ha cuidado de proteger el salario de los trabajadores en contra de los abusos que pudieran cometer los patrones; sino que se ha preocupado también de otorgarle su protección frente a los acreedores del patrón, dando preferencia a los créditos procedentes de una relación de trabajo, concediéndoles por medio del artículo 55 de la Ley de Contrato de Trabajo el carácter de crédito privilegiado y una benéfica primacía sobre

otros créditos en los siguientes términos: El crédito procedente de una relación de trabajo, gozará de preferencia en relación con cualquier otro crédito respecto a los artículos que haya elaborado el trabajador mientras se encuentren en poder del patrón deudor, y sobre aquellos bienes inmuebles a los que se haya incorporado el trabajo del obrero. En el caso de que alguno de estos bienes se encuentre gravado con hipoteca inscrita en el Registro de la Propiedad, la preferencia comprenderá solamente una cantidad igual al jornal de las dos últimas semanas o al sueldo del último mes; presentándose este caso, el acreedor hipotecario podrá conservar su posición de primer acreedor preferente, pagando dichos jornales de dos semanas ó sueldo de un mes, obteniendo entonces el derecho de que se aumente el monto de la hipoteca por las cantidades que haya satisfecho a los trabajadores reclamantes.

Por lo que se refiere a los restantes bienes muebles ó inmuebles de la empresa ó explotación, los obreros también son considerados por la Ley Española del contrato de Trabajo, como acreedores preferentes; aunque en este caso su preferencia no es tal que les llegue a anteponer a los acreedores hipotecarios ó pignoratícios.

Si a pesar de las situaciones de preferencia que quedan apuntadas, permanecen sin pagarse algunas cantidades adeudadas por concepto de una relación de trabajo; gozarán en todo caso de los beneficios que el artículo 1924 del Código Civil Español les concede; esta disposición al ocuparse de la clasificación de los créditos, señala como preferentes en relación con los demás bienes muebles é inmuebles del deudor, los correspondientes a jornales de dependientes y criados domésticos por el último año; además el artículo 913 del Código de Comercio al referirse a las quiebras, concede el carácter de acreedores singularmente privilegiados a los dependientes de comercio por los seis últimos meses anteriores a la quiebra.

Por último, el salario de los trabajadores no solamente está protegido por las leyes españolas como crédito, sino que en contra de los acreedores del obrero también se le protege cuando se ve amenazado de embargo. Dispone la Ley de Enjuiciamiento Civil que el salario será embargable proporcionalmente a su cuantía y prohíbe terminantemente su embargo cuando se trate de cantidades menores de la fijada por dicha Ley. En otro lugar del presente estudio me ocuparé más detalladamente de este punto.



Protección del Salario en México

De nuestra legislación me ocuparé ahora en lo que se relaciona con la protección que otorga al salario de los trabajadores, deteniéndome brevemente a tratar de la institución del salario mínimo, para continuar más adelante con el estudio de cada una de las restantes medidas que constituyen tan importante capítulo del Derecho Mexicano del Trabajo.

Siendo el salario en nuestro país el medio del que difícilmente puede prescindir la gran mayoría de los obreros y sus familias, por constituir generalmente el único ingreso con que cuenta esta clase social, no bastaría que se garantizara al trabajador su percepción efectiva y real, sino que sería necesario, además, que esa garantía se extendiera hasta fijar a los patrones la cantidad menor que les sea permitido pagar a quienes les presten sus servicios, tomándose en consideración para fijarla: el costo de la vida en la ciudad ó centro de trabajo de que se trate y la diferencia de prestaciones que reciben los trabajadores ya sean de la ciudad ó del campo; ya que estos últimos disfrutan en su mayoría de habitación, cultivos y otras facilidades que el patrón les proporciona.

Entre todas las formas de protección del salario, resalta por su importancia la implantación del salario mínimo, cuya intención, además de garantizar al obrero una cantidad de dinero suficiente para el sustento suyo, de su familia y la educación de sus hijos, es la de que el trabajador reciba, incluido en el salario mínimo, el pago de los días en que descansa tomando en cuenta que de cualquier manera se hacen los gastos de costumbre en tales ocasiones.

Para lograr que esa protección se otorgara efectivamente a los trabajadores, fué necesaria la intervención del Estado que por medio de las correspondientes disposiciones, ha obligado a los patrones a pagar lo que se fije como salario mínimo en una región determinada; pues si a estos se hubiera dejado para que de acuerdo con su criterio cumplieran con tal medida, se habría dificultado la realización de tan noble propósito.

En nuestro Derecho las disposiciones que se ocupan de este punto, son la fracción VI del artículo 123 de la Constitución y el artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo Constitucional citado, declarando que es salario mínimo aquel que satisface las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que nó perciba salario.

Teniendo como base las anteriores consideraciones, cada dos

años se fijan en los Estados y Territorios de la República por las Comisiones especiales del Salario mínimo, para cada Municipio y tomando en cuenta la situación económica de la región de que se trate, las cantidades que han de pagarse como salario mínimo por ocho horas de trabajo diario y haciendo la distinción correspondiente entre trabajadores del campo y de la ciudad.

En el bienio 1938-39 la cantidad más baja que por tal concepto se fijó, fué la de un peso, único salario para todo el Estado de Michoacán; y el trabajo mejor remunerado fué el que desempeñaron los trabajadores de la ciudad, en Mexicali y Tijuana, Territorio Norte de la Baja California, donde el salario mínimo señalado fué de cuatro pesos cincuenta centavos. Esta considerable diferencia tiene razón de ser, ya que en nuestro extenso territorio se encuentran regiones cuyo costo de vida es completamente distinto unas de otras; costo de vida que es el factor principal que se estudia para hacer la fijación de un salario mínimo. La cantidad que por éste concepto se señale, es la correspondiente a un trabajador cuya labor ordinaria sea la de ocho horas; la única excepción permitida, en virtud de la cual se pagaría una cuota ó cantidad menor es la del caso en que la jornada que se contrate sea menor de ocho horas al día; pues aún en los trabajos en los que el salario se calcule por unidad de obra, ordena la Ley que la remuneración que se dé será tal, que para un trabajo normal en una jornada de ocho horas, el resultado sea por lo menos lo que se deba pagar como salario mínimo. Se justifica esta excepción, porque si en todos los casos existiera la obligación de pagar el salario mínimo, no con facilidad se dispondría de los servicios de aquellas personas cuyo trabajo solamente es necesario por dos ó tres horas diarias, pues resultaría excesivamente costoso tener que entregar por esa pequeña labor, el salario mínimo señalado por la Ley para ocho horas de servicio. La única condición que establece la Suprema Corte de Justicia, en una de las ejecutorias en que admite esta excepción, es la de que el sueldo ó jornal que en todo caso se pague, equivalga en proporción al salario mínimo establecido.

Además del salario mínimo, contiene la Ley otras medidas para proteger el salario de los trabajadores en contra de posibles abusos patronales, y aún de los acreedores del mismo patrono. Citaré las disposiciones correspondientes así como los preceptos constitucionales que con ellas tengan relación.

ARTICULO III.—“Son obligaciones de los patronos: XVI.—Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que pierda cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del patrón”.

Como lo dejo escrito en páginas anteriores, nuestra Ley Federal del Trabajo vivamente interesada en que el obrero no deje de percibir el salario que tanto necesita para el sustento suyo y el de su familia, así como en que no lo reciba disminuído por circunstancias ajenas a su voluntad, ha dispuesto que en el caso de que por culpa del patrón, el trabajo se vea suspendido y el obrero im-

posibilitado para desempeñar sus labores, subsistirá para aquél la obligación de continuar pagando a éste el salario que le corresponda durante el lapso en que el servicio deje de prestarse. Más adelante la misma Ley señala en su artículo 116, las causas por las que se puede suspender temporalmente el trabajo sin que dicha suspensión implique responsabilidad alguna para el patrón, y entre las cuales se encuentran: la fuerza mayor ó caso fortuito que sin culpa del patrón cause la suspensión directa del trabajo, una enfermedad contagiosa del trabajador, la muerte ó incapacidad del patrón, etc.

ARTICULO 22.—“Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato”. . . . IX.—Las que estipulen un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros”.

Con esta disposición se ha pretendido distribuir proporcionalmente las cantidades que forman el salario mensual del trabajador. El legislador ha querido además de garantizar el pago completo del salario, que el trabajador lo reciba periódicamente, en lapsos calculados según sus necesidades económicas, y de tal manera que en los días anteriores al en que ha de recibir el siguiente pago, aún disponga de parte del anterior; esto difícilmente se lograría si se hiciera el pago completo del sueldo cada fin de mes por ejemplo, pues nuestras clases asalariadas, por lo general carentes de previsión, a los quince días si no es que antes ya han gastado lo que en buena distribución correspondería al resto del mes.

El precepto constitucional relativo está redactado en términos semejantes a los del citado artículo de la Ley, con la única diferencia de que ésta al prohibir un término mayor de una semana para hacer el pago del salario, se refiere al que han de recibir los obreros, permitiendo en cambio en su artículo 87 plazos hasta de 15 días para efectuar dichos pagos a quienes no desempeñen como aquellos un trabajo material, o sea el de los domésticos y demás trabajadores.

ARTICULO 89.—“El salario deberá pagarse precisamente en moneda del curso legal, no siendo permitido ningún otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. La violación de este precepto se castigará con la sanción que establece el Código Penal vigente para el Distrito y Territorios Federales”.

Con esta disposición y otras que con ella tienen relación y que mencionaré enseguida, nuestra Ley Federal del Trabajo hace desaparecer toda posibilidad de que el “truck system” pueda practicarse en México en ninguna de sus formas.

Como es bien sabido, en un principio se consideró como necesaria esta forma de retribución, por lo alejado que se encontraban de las poblaciones algunos centros de trabajo; en esas condiciones, los patronos al parecer haciéndoles un beneficio a sus obreros, les

proporcionaban mercancía de primera necesidad a cambio de sus servicios. Esta forma de trueque siguió desarrollándose con algunas variantes, pues más tarde se constituyeron las “tiendas de raya” en las que los trabajadores igualmente se veían en la necesidad de hacer sus compras con bonos ó vales que el patrón les extendía en pago de sus labores.

Cuando no se observaba ninguna de las anteriores prácticas, terminantemente se estipulaba al celebrar el contrato de trabajo, que el obrero se obligaría a comprar sus mercancías en la tienda que el patrón señalaba, y que naturalmente era la de su propiedad, pagándose al efecto los salarios, con fichas o monedas válidas solamente en aquel establecimiento.

En una u otra forma, aún desaparecidas las causas que habían originado este injusto sistema de pago, los patrones continuaban practicándolo, valiéndose de toda clase de ardides, y colocando a los trabajadores en una difícil situación ya que después de que percibían un salario bastante bajo veían que se les esfumaba al adquirir en elevados precios artículos casi siempre de mala calidad.

Las fracciones X y XXVII inciso e) del artículo 123 Constitucional a partir de su vigencia, constituyeron en México la liberación de la clase trabajadora en este aspecto de la retribución de sus servicios, al disponer que el salario debería pagarse en moneda del curso legal, prohibiendo hacerlo con mercancías, vales, fichas ó cualquier otro signo representativo, y al declarar nulas y no obligatorias para los contrayentes aunque se expresen en el contrato de trabajo, las condiciones que entrañen obligación directa o indirecta para los trabajadores de comprar artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

La Ley, cuidadosa de evitar cualquier forma con que se quisiera disimular la práctica del “truck system” en nuestro país, después de reproducir en su articulado los preceptos constitucionales que dejo citados, contiene dos disposiciones más, tendientes a completar la presente medida en beneficio del salario de los trabajadores; una de ellas, la fracción X del artículo 22, establece que serán condiciones nulas y tampoco obligarán a las partes aunque se expresen en el contrato, las que señalen un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda para efectuar el pago de los salarios, siempre que nó se trate de empleados de esos establecimientos; con esto, el legislador trata de evitar que los trabajadores, al recibir su pago en estos lugares, puedan malgastar el producto de sus esfuerzos atraídos por mercancías o bebidas embriagantes que ahí se expendan. La fracción I del artículo 112 por su parte, prohíbe a los patrones exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado, y esta al parecer reproducción del inciso e) fracción XXVII del artículo 123 Constitucional y de la fracción XI del artículo 22 de la misma Ley, seguramente se establece como clara prohibición para los patrones, a efecto de

aplicarles las sanciones correspondientes en caso de desobediencia de su parte.

ARTICULO 91.—“El salario no deberá retenerse en todo o en parte por concepto de multas”.

Al igual que la Legislación Española, la nuestra ha prohibido la imposición de multas a los obreros, evitando en esa forma la disminución que sufrirían en sus salarios si se dejara al patrón la aplicación de esta medida disciplinaria, cuando el trabajador faltare al cumplimiento de alguna obligación de las que no son causa de rescisión del contrato.

La Constitución por su parte, en su artículo 123, fracción XXVI, inciso “f”, declara la nulidad de la cláusula que permita al patrón retener el salario del trabajador en concepto de multa, y en mi concepto, ambas medidas de protección están justificadas en nuestro medio, pues si además de la exigüidad de los salarios, se deja a los patronos el poder disminuirlos por concepto de multas, difícilmente se podrán satisfacer las necesidades de las familias de los trabajadores con esta clase de medidas disciplinarias que resultan en extremo injustas y perjudiciales.

ARTICULO 100.—“El salario mínimo no podrá ser objeto de compensación o descuento”.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su decidida protección del salario de los trabajadores, ha cuidado también de evitar su disminución, prohibiendo sea objeto de compensación o descuento, con escasas excepciones entre las cuales se encuentra la que establece el segundo párrafo del artículo 91 recién citado: “Cuando el trabajador contraiga deudas con el patrón por concepto de anticipos de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías, compra de artículos producidos por la misma empresa, o rentas de cualquier especie, el patrón podrá descontar la parte de salario que de acuerdo con el trabajador convenga para este efecto, la que nunca podrá ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo”.

ARTICULO 97.—“Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra o sucesión para que se les paguen los créditos que tengan por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones. Deducirán su reclamación ante las autoridades del trabajo que correspondan y en cumplimiento de la resolución que se dicte, se enajenarán inmediatamente los bienes que sean necesarios para que los créditos de que se trate sean pagados preferentemente a cualesquiera otros”.

El anterior artículo de la Ley se ocupa claramente de los casos que se pueden presentar al dificultarse la satisfacción de los créditos que los trabajadores tengan en contra de sus patronos, a causa de su muerte, estado de quiebra, etc., situándolos en una preferente

posición respecto a los restantes acreedores del patrón; con anterioridad dejé escritas algunas de las medidas que sobre este punto contiene la Legislación Española, medidas de protección del salario en las cuales dicha Legislación vuelve a tener alguna semejanza con la nuestra; y digo solamente alguna semejanza, porque la protección que otorgan nuestras leyes a los créditos de los trabajadores frente a los restantes créditos, coloca muy por encima de las legislaciones extranjeras a la nuestra. Así tenemos, como lo dispone el artículo 36 de la Ley del Trabajo, que viene a completar el 97 ya citado y transcrito, que basta sean reconocidos por la autoridad del Trabajo correspondiente los salarios devengados por los trabajadores, para que el depositario, liquidador, albacea ó síndico, de un embargo, liquidación, sucesión o quiebra respectivamente, deban pagarlos a partir de un mes de la fecha en que se presente alguno de los anteriores casos, a pesar de que cada uno de ellos implica una suspensión de pagos que la Ley, para este caso, quiso evitar en beneficio del trabajador.

ARTICULO 112.—“Queda prohibido a los patrones: IV.—Hacer colectas o suscripciones en los centros de trabajo”.

Ha llegado la Ley hasta prohibir a los patrones, que recojan suscripciones o hagan colectas de la clase que sean en los centros de trabajo, en su decidida protección del salario y para evitar la posibilidad de que en esta otra forma pudieran cometer abusos con sus asalariados. Y hay quien además, como el Profesor Mario de la Cueva en su Derecho Mexicano del Trabajo, ve peligro en el hecho de que se permitan colectas por los mismos trabajadores entre sus compañeros, por el solo hecho de que el patrón las consienta.

ARTICULO 123.—“El trabajador podrá rescindir el contrato: VIII.—Por reducir el patrón el salario al trabajador sin su consentimiento, a menos que medie decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente”.

Se ocupa la Ley en esta disposición, de una de las más benéficas medidas de protección del salario de los trabajadores, en contra de los abusos patronales.

Como se desprende del artículo transcrito, la prohibición de reducir el salario de los trabajadores tiene dos excepciones: la conformidad del trabajador con dicha reducción y una decisión en este sentido, de parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Según lo dispone el artículo 124 siguiente, no existiendo el consentimiento del trabajador ni la resolución del tribunal citado, el patrón que reduzca el salario sin presentarse esas condiciones tendrá la obligación de pagar al trabajador que por tal motivo se separe de su trabajo, una cantidad igual a la suma de tres meses de salario, independientemente de las prestaciones que de acuerdo con el contrato o la Ley esté obligado a cubrir.

Protección del Salario contra los Acreedores del Trabajador

Entre las disposiciones de la Ley encaminadas a proteger el salario del trabajador en contra de sus acreedores, citaré primeramente los artículos 90 y 96, de los cuales el primero se refiere a la obligación que tiene el patrón de pagar precisamente al trabajador el salario que le corresponde, a menos que habiendo imposibilidad para éste de recibir personalmente sus salarios, autorice a una persona para que lo haga en su nombre por medio de una carta poder que suscribirá ante dos testigos; y el segundo de los artículos citados, declara la nulidad de la cesión de los salarios del trabajador en favor de tercera persona, cualquiera que sea la forma ó medio que se use.

Por lo que se refiere a esta última disposición, el carácter absoluto de la nulidad a que se refiere, implica para el patrón el tener que hacer doble pago, en caso de que habiendo existido la cesión, el trabajador exija de cualquier manera el pago de sus salarios cedidos.



Inembargabilidad del Salario

He querido referirme en lugar separado a esta medida de protección que otorga nuestra Ley a los trabajadores, por ser uno de los más interesantes aspectos del salario.

Existe una marcada discrepancia entre la Ley Federal del Trabajo y nuestra Constitución, por lo que al embargo del salario se refiere; pues mientras ésta en su artículo 123, fracción VIII, declara que sólo el salario mínimo quedará exceptuado de embargo; aquella en su artículo 95, sobrepasando el límite de inembargabilidad impuesto por nuestro Máximo Ordenamiento Legal, dispone: "El salario es la base del patrimonio del trabajador, y como tal, no es susceptible de embargo judicial o administrativo, ni estará sujeto a compensación o descuento alguno fuera de los establecidos en el artículo 91".

Como se puede ver de lo escrito hasta ahora, la Ley se preocupó no solamente de proteger el salario de los trabajadores en contra de los abusos que pudieran con ellos cometer los patrones de quienes lo reciben y aún de los acreedores de éstos, sino que además de las disposiciones que desde el principio he venido dejando asentadas, y con las cuales bastaría para calmar la inquietud del legislador, ya que garantizan al trabajador el cumplimiento de la obligación que para con él tiene el patrón, la integridad del salario, la conveniente periodicidad de su percepción, etc.; además de esas disposiciones, decía, existen otras que benefician todavía más a los asalariados, sólo que lo hacen a costa del perjuicio que resienten los acreedores de éstos y son las que han hecho exclamar a algunos tratadistas, la al parecer alentadora afirmación de que contamos a este respecto con una de las más avanzadas legislaciones. Otros autores por el contrario, han hecho ver que si bien el Derecho Mexicano se ha distinguido en este sentido frente a la mayoría de las legislaciones extranjeras, por otra parte ha ido demasiado lejos en su afán de proteger el salario del trabajador, cuyos acreedores resultan perjudicados con tal medida, aún cuando en muchos casos sus entradas y utilidades en el oficio o rama de comercio a que se dediquen, no son ni la mitad de lo que los trabajadores reciben con la más celosa vigilancia por parte de la Ley.

Aún prescindiendo del artículo 95, es innegable que se ha dado por parte de la Ley, una amplia protección al salario del trabajador, protección que desde luego está justificada como lo he venido haciendo notar después de citar cada uno de los artículos por medio de los cuales la Ley la otorga. En mi concepto, no ha quedado válvula de escape alguna y menos en lo que se refiere al salario mínimo, del cual dice la Constitución: "quedará exceptuado de embargo", y agrega la Ley en su artículo 100: "no podrá ser objeto de compensación ó descuento"; sin embargo el legislador no quedando satisfecho, declara en el artículo 95 de la Ley la no embargabilidad, compensación ni descuento del salario total. De manera

que a los trabajadores, aún cuando disfruten del mejor sueldo imaginable y vivan lujosamente, les bastará no tener a su nombre ninguno de los bienes que hayan adquirido, para poder faltar al cumplimiento de las obligaciones con sus acreedores, sin temor de que estos al intentar cualquiera acción en su contra puedan llegar a hacer efectivos sus créditos. El resultado es que muchos de los trabajadores logran burlar la acción de sus acreedores, quienes ante esta situación muy pocos o ningunos deseos volverán a tener de darles a aquéllos el crédito que tanto necesitan.

La protección del salario del trabajador por lo que hace a su inembargabilidad, es medida que conserva su justificación hasta el momento en que el salario mínimo queda garantizado por la Constitución, de que sean cuales fueren las circunstancias que al trabajador rodeen, no dejará por ningún motivo de percibirlo, tomándose en cuenta la finalidad que se tuvo al señalarlo, o sea la satisfacción de las necesidades de la vida del trabajador y su familia. Pero en mi concepto deja de tener justificación esa medida y se convierte en un desmedido cuidado de la Ley, al llegar al extremo de declarar no embargable el salario total del trabajador, y mostrarle camino tan cómodo como es el de faltar sin ningún temor al cumplimiento de sus deudas, aún de las contraídas con sus propios patrones; sabido es que si uno de éstos o sus asociados, familiares o dependientes, llega a convertirse en acreedor de algún trabajador que perciba solamente el salario mínimo, o de otro aunque tenga mejor sueldo, pero que la deuda sea por una cantidad mayor de la que tenga como retribución mensual; ya puede esperar a que de una manera voluntaria se le pague lo debido, pues de acuerdo con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo y el precepto Constitucional relativo, esta clase de deudas sólo son exigibles hasta por una cantidad igual a la que el trabajador deudor perciba al mes, y por medio de descuentos que no pasarán de un treinta por ciento del excedente del salario mínimo; y todavía más, la forma en que se hagan los descuentos aún cuando se cumpla con las limitaciones de la Ley, no será la que el patrón proponga, pues primeramente verá si le place al trabajador, y en caso de que éste no esté conforme, se verá precisado a acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, la que fijará el porcentaje con que se hagan los descuentos que el trabajador se haya negado a aceptar. Y de esta situación resulta además de un perjuicio directo para los acreedores del obrero, un perjuicio indirecto para la clase trabajadora y aún para la sociedad en general; para aquélla porque empezará a carecer de un crédito del que mucho necesita, y para ésta por la disminución de relaciones comerciales, sobre todo en nuestro país donde el crédito es la base de una gran mayoría de las transacciones mercantiles.

La Legislación de la mayoría de los países extranjeros, consigna la inembargabilidad de los salarios, pero de una manera parcial y de acuerdo con un sistema proporcional que a diferencia del de nuestro Derecho del Trabajo, goza de un carácter equitativo que

permite a la vez que satisfacer las necesidades más imperiosas de la vida del trabajador y su familia, hacer justicia a sus acreedores al permitir el embargo de cierta cantidad de salario, cuya cuantía asciende ó disminuye, según sea mayor ó menor el salario de que se trate.

La Legislación Española por ejemplo, como lo hago notar en páginas anteriores, otorga cierta protección al salario del trabajador, no solamente como crédito sino también cuando existe el peligro de que sea embargado; y digo cierta protección, porque una vez fijada la cantidad cuyo embargo se prohíbe terminantemente, con toda justicia permite a los acreedores el embargo equitativo y proporcional de la cantidad de salario que exceda.

La Ley Española de Enjuiciamiento Civil del año de 1855, autorizaba el embargo de los sueldos y pensiones hasta por la cuarta parte de ellos si no llegaban a 2,000 reales anuales; la tercera parte podía embargarse si sumaban anualmente de 2,000 a 4,500 reales; y de esta cantidad en adelante era permitido el embargo de la mitad. El artículo que tal disposición contenía era el 952 y se refería solamente a sueldos y pensiones, pero el Supremo Tribunal Español resolvió aplicar el mismo precepto para los jornales de los obreros. Por Decreto de 16 de Junio de 1931, se modificaron los artículos de la Ley de Enjuiciamiento Civil que regían en esa fecha lo relativo a este punto; en lo sucesivo los salarios, jornales, sueldos, pensiones, retribuciones o sus equivalentes que no llegasen a seis pesetas diarias, quedarían exceptuados de embargo de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 1449 de dicha Ley; pero tratándose de salarios o jornales cuya cuantía pasase de seis pesetas diarias, o de sueldos y otras retribuciones que ascendiesen a una cantidad mayor de 2,000 pesetas anuales, la citada Ley en su artículo 1451 mandó aplicar dos escalas, destinada la primera a los créditos por alimentos, y la segunda a todas las otras deudas, determinando ambas la parte que en cada caso y de acuerdo con la cuantía del salario sería embargable.

Ahora, si dirigimos la vista a nuestro antiguo Derecho Procesal, veremos que el Código de 1884 disponía que cuando la ejecución se debía trabar en sueldos o salarios de empleados y sirvientes particulares, se podía embargar la quinta parte del total si no llegaban a ochocientos pesos al año; la cuarta parte si sumaban de ochocientos hasta mil pesos y la tercera de dos mil en adelante. La aplicación de esta disposición se hacía extensiva a los jornales de los obreros al igual que lo admitió para la Ley de Enjuiciamiento Civil el Supremo Tribunal Español.

Pasó el tiempo, y al promulgarse la Constitución de 1917, en su artículo 123 quedaron facultadas en un principio las Legislaturas de los Estados para que expidieran leyes sobre trabajo de acuerdo con las necesidades de su región. La ley reglamentaria del artículo 123 del Estado de Hidalgo, en su artículo 91 declaró embargable

la cantidad excedente de un salario de diez pesos diarios; el Código del Trabajo del Estado de Puebla, en su artículo 156 autorizó el embargo de la quinta parte del salario de los trabajadores cuando excediera de veinte pesos semanarios; y las Legislaturas de los Estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Colima, Chiapas, Chihuahua, Durango, Jalisco, Michoacán, Querétaro, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco y Zacatecas, uniforme y terminantemente exceptuaron de embargo al salario mínimo permitiéndolo en su excedente.

Pero en Septiembre de 1929 se decretó una reforma al artículo 123 de nuestra Constitución, y en lo sucesivo solamente el Congreso de la Unión era el facultado para legislar en materia de trabajo y posteriormente en el año de 1931 en el mes de Agosto, se puso en vigor la actual Ley Federal del Trabajo, que se situó en un extremo completamente opuesto al de las Leyes de Trabajo de la gran mayoría de los Estados, declarando al salario "no susceptible de embargo judicial ó administrativo", sin hacer distinción para este efecto entre salario mínimo y salario total. Esto vino a cambiar radicalmente la situación de los acreedores del obrero que desde entonces se han visto a menudo imposibilitados para lograr la satisfacción de sus créditos; y todo por un desmedido empeño de la Ley para proteger a los trabajadores, sin tomar en cuenta si se perjudican o no con ello otras personas que en muchos de los casos se encuentran en un plano económico inferior al de los trabajadores.

Como ejemplo de lo anterior tenemos el caso de los comerciantes en pequeño y talleres de poca importancia, que después de confiar en la solvencia de un trabajador que disfrute de un buen salario, al tratar de hacer efectivos los créditos que le dieron vendiéndole estos o aquellos productos, se encuentran con que la Ley les impide embargar el salario de su incumplido cliente aunque disfrute de uno que ascienda a cientos o miles de pesos mensuales.

Y es que esa Ley que ha querido impartir al salario, una protección más extensa que la otorgada por nuestra Constitución, no se ha detenido a cuidar a aquellos que quizá merezcan más el nombre de trabajadores y necesiten mayor protección aún, que los que se encuentran en la privilegiada situación de asalariados.

Conclusiones

Al principiar este incompleto estudio acerca del salario, he citado algunas de las diversas definiciones que de él existen, y en las que se puede notar que ya se le dé ese nombre ó el de retribución, recompensa, remuneración, renta, provecho, beneficio, etc., etc., en cada caso conserva el carácter obligatorio de la prestación que el patrón debe a la persona de cuyos servicios dispone.

He pasado después a tratar del salario cuando hace su aparición en los oscuros tiempos de la esclavitud, constituyendo el primer paso en la liberación de aquellos infelices que con golpes y latigazos eran obligados a trabajar sin recibir pago alguno por sus servicios, intentando contrastar aquella situación con la actual en que se encuentran los trabajadores y de la que me he ocupado después.

En la segunda división de mi trabajo consigno las diversas medidas que toma la Ley a través de sus artículos, para proteger el salario de los trabajadores en contra de sus patrones, de los acreedores de sus patrones y de sus propios acreedores aún; y es la situación de estos últimos la que me ha hecho pensar en lo injusto de la medida tomada en su contra; porque si la finalidad que se persigue al implantar el salario mínimo es asegurar al trabajador una determinada cantidad con la que estén en posibilidad de subsistir él y su familia, permitiéndoles una posición exenta de privaciones, poder atender a la educación de sus hijos, tener diversiones sanas, etc.; y si dicha suma está plenamente garantizada en su percepción tanto por la Constitución como por la propia Ley, ¿porqué no permitir el embargo proporcional del excedente de ese salario mínimo, como lo hacen la mayoría de las Legislaciones extranjeras y lo hicieron en otro tiempo algunos de nuestros Estados?.

En mi opinión, convendría reformar el artículo 95 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que al declarar la no embargabilidad, compensación ni descuento del salario, se refiera al mínimo solamente y no al salario total como ahora lo hace; y dejar al arbitrio del Juez, como en el caso en que se demanda una pensión alimenticia, la cantidad embargable de acuerdo con el monto excedente del salario mínimo. Concretando, dicho artículo 95 hecha la reforma que propongo se leería de la siguiente manera: “El salario mínimo, cuya finalidad consigna el artículo 99 de la presente Ley, no es susceptible de embargo judicial o administrativo, ni estará sujeto a compensación o descuento alguno. Quedará al prudente arbitrio de los jueces, señalar la cantidad embargable del excedente del salario mínimo”. De no llevarse a cabo tal reforma, suprimir entonces el artículo 100 siguiente, que seguiría siendo inútil a la vez que contradictorio con el actual artículo 95 de la Ley.

Ha dicho el Licenciado Vicente Lombardo Toledano: “. . . todos los que manejan el capital, todos los que promueven la creación

de instituciones que tienen como objeto la producción de la riqueza, su distribución y su consumo, pertenecen a una clase social, pero no hay ninguna rama del Derecho formulada para servir a la clase que podríamos llamar capitalista; en cambio el Derecho Industrial, es una rama del derecho formulada para proteger a una clase social definida desde el punto de vista sociológico, económico y moral”.

Y en buena hora, que proteja la Ley a los que se hallan frente a quienes cuentan con la mejor de las protecciones: el capital. Pero cuando esa Ley, que no sólo no está al servicio de la clase capitalista, sino que es esencialmente protectora de trabajadores, se excede en su celo y vigilancia con menoscabo de los intereses de quienes no tienen la fuerza del dinero ni la protección decidida de las Leyes: la eternamente difícil clase media, estimo que apunta ya hacia la injusticia y no sería remoto que pusiera en peligro la misma protección que tan interesada está en otorgar.

Bibliografía

DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO.—*Alejandro Gallart Folch.*

LEDROIT OUVRIER.—*Georges Scelle.*

MEXICO, SU EVOLUCION SOCIAL.—*Justo Sierra.*

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.—*Lic. Mario de la Cueva.*

LEGISLACION DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.—*Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. 1928. Completada con frecuentes citas de la Constitución Política Mexicana y la Ley Federal del Trabajo.*



Monterrey.