

511
reg.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**EL ABONO DEL SALARIO MEDIANTE
CUENTAS BANCARIAS**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

FELIX LOPEZ FERNANDEZ

México, D. F.



1993

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA FUJILAR DE
EXAMENES PROFESIONALES**



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 está 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.

EL ABONO DEL SALARIO MEDIANTE CUENTAS BANCARIAS

C A P I T U L O I

MARCO CONCEPTUAL Y ANTECEDENTES

1.- Trabajo.....	1
2.- Trabajador.....	4
3.- Patrón.....	8
4.- Salario.....	11
5.- Cuenta Bancaria.....	15
6.- Antecedentes de Trabajo.....	16
7.- Salario de acuerdo a la Ley de 1931.....	20
8.- Salario de acuerdo a la Ley de 1970.....	21
9.- Reformas a la Ley de 1970 realizados en 1982 respecto del salario.....	28
10.- Clasificación del Salario.....	30
11.- Antecedentes de Cuenta Bancaria.....	31

C A P I T U L O II

EL SALARIO Y LAS INSTITUCIONES BANCARIAS

1.- Marco Conceptual de las Instituciones	
---	--

	Bancarias.....	34
2.-	Antecedentes de la Banca.....	42
3.-	Antecedentes del Abono del Salario en Cuentas Bancarias.....	60
4.-	La ayuda que brindan las Instituciones bancarias en el Abono del Salario.....	63
5.-	Repercusiones Laborales.....	65
6.-	Fundamento Jurídico.....	66

C A P I T U L O I I I

ANALISIS DE LOS CONTRATOS DE DOMICILIACION

1.-	Marco Conceptual de los Contratos.....	70
2.-	Contratos Colectivos de Trabajo.....	85
	A) Marco Conceptual.....	87
	B) Antecedentes.....	91
3.-	Avances Tecnológicos.....	99
	A) Marco Conceptual.....	100
	B) Pagos Electrónicos.....	101
4.-	Contrato de Domiciliación.....	102
	A) Marco Conceptual.....	102
	B) Antecedentes.....	103
	C) Análisis del Contrato de Domiciliación y su importancia en el Derecho	

C A P I T U L O I V

EL ABONO DEL SALARIO MEDIANTE CUENTAS BANCARIAS

1.-	Marco Conceptual del Salario.....	111
2.-	Integración del Salario.....	119
3.-	Gratificaciones.....	120
4.-	Bonos.....	121
5.-	Beneficios que aportan los Depósitos del Salario mediante Cuentas Bancarias.....	122
	A) A los Patrones.....	122
	B) A los Trabajadores.....	123
	C) Al Sindicato.....	124
6.-	Proyecto de Ley.....	125
	Conclusiones.....	130
	Bibliografía.....	135

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

La Palabra Introducir, quiere decir adentrar ir hacia adentro, razón por la cual en esta breve introducción dejaremos entrever lo que se tratará en el desarrollo de éste trabajo recepcional. Denominado el abono del salario en cuentas bancarias.

Para una mejor colocación y comprensión del tema objeto de este estudio lo dividimos en cuatro capítulos mismos que quedaron de la siguiente manera:

En el capítulo primero denominado Marco Conceptual y Antecedentes como su nombre lo indica hablamos de los antecedentes Históricos del trabajo y del salario para posteriormente ir conceptualizando y definiendo las principales figuras jurídicas que tienen relación con nuestra materia Laboral e ir dando pauta al objeto del tema.

En el capítulo segundo hacemos una relación del salario e instituciones bancarias, señalando también los antecedentes de éstas y la evolución que ha tenido el abuso del salario en cuentas bancarias.

El análisis de los contratos de domiciliación quedó comprendido en el capítulo III de este trabajo, donde de manera genérica haremos un marco conceptual de los contratos

y en especial del contrato colectivo para discernir si el contrato de domiciliación es efectivamente un contrato, un servicio, o un servicio con las formalidades de un contrato, destacamos también la definición e importancia de los avances tecnológicos para determinar su viabilidad.

En el capítulo cuatro que es la parte medular de nuestro trabajo, hacemos el análisis del abono del salario mediante cuentas bancarias, destacando el concepto y características del salario, así como su integración y los beneficios que puede aportar esta modalidad en el pago a los que de ella hagan uso. Hacemos también un proyecto de modificación a los artículos 84, 90 y 101 de la Ley Laboral.

Ponemos a consideración de este H. Jurado el presente trabajo, esperando que satisfaga su gran criterio para la aprobación del mismo.

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL Y ANTECEDENTES

La elaboración de una tesis profesional requiere siempre de estudio y dedicación, razón por la cual en el presente trabajo recepcional trataremos el marco conceptual y antecedentes de los diferentes conceptos de las figuras laborales relacionadas con el derecho del trabajo, así como de los inicios de la cuenta bancaria, todo esto, encaminado siempre a una mejor comprensión y exposición del tema a tratar.

1.- Trabajo

Para dar un concepto del trabajo, señalaremos primero las definiciones dadas por algunos autores para posteriormente, concluir con la definición propia.

El Diccionario Marxista de Economía lo define como "el proceso que se efectúa entre los hombres y la naturaleza y en el cual, los hombres -valiéndose de los instrumentos de trabajo, y mediante su actividad dirigida a un fin modifican los objetos de la naturaleza de modo que con éstos puedan satisfacer sus necesidades". 1

(1) DICCIONARIO MARXISTA DE ECONOMIA POLITICA. Tercera edición. México. Ediciones de Cultura Popular. 1979. p. 245

Mario de la Cueva, dice que el trabajo es "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio". 1

La naturaleza y los fines del estatuto laboral no permiten distinción alguna en el trabajo; si se hiciera, no solamente se violaría el espíritu de la Declaración, sino que se quebrantaría la unidad del estatuto y se rompería el principio de igualdad. Si el nuevo derecho del trabajo está concebido como un conjunto de normas destinadas a asegurar una existencia decorosa al hombre que entrega su energía de trabajo a otra persona, el predominio de la energía física sobre la intelectual, o viceversa, no puede justificar un régimen distinto, si bien habrá diferencias en cuanto a los salarios.

Por otra parte, la distinción que hizo la Comisión presidida por el general Múgica de la mención que aparecía en el Proyecto Pastor Rouaix al trabajo de carácter económico fue una consecuencia no solamente de la naturaleza y de los fines del derecho del trabajo, sino, además, de que era un contrasentido, pues la energía humana de trabajo no es ni económica ni no-económica en sí misma, ya que el término económico puede referirse a los fines

(2) DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Décima primera edición. México. Porrúa. 1988. p. 288

que pretenda alcanzar la persona que la reciba y utilice. En este mismo orden de ideas agregamos un argumento más: el derecho del trabajo es derecho de la clase trabajadora, la que no conoce ni podría aceptar diferencias entre sus miembros.

Se detuvo algún tiempo la Comisión en el análisis de los términos intelectual o material y de la frase independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. Estábamos por decidir la doble supresión, pues la fórmula que señalaba: trabajo es toda actividad humana parecía suficiente, cuando alguien hizo notar que el Código civil dedica un capítulo al contrato de prestación de servicios profesionales, y agregó que fue necesaria una lucha larga y difícil la que tuvo que librar la doctrina antes de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación aceptara que el predominio de la actividad intelectual sobre la materia no era una razón que justificara la exclusión de la relación de trabajo. Y nació el temor de que se reviviera el debate, pues la supresión podría interpretarse como un indicio de que se cedía el campo al derecho civil.

En conclusión, nuestro estatuto extiende sus alas sobre todo el trabajo humano que se preste a otro en relación de subordinación, un límite cuyas razones hemos venido exponiendo.

Consideramos importante señalar que el trabajo o la prestación de éste comprende tres aspectos: 1) la actividad del hombre dirigida a un fin, o sea, el trabajo mismo, 2) el objeto de trabajo, y 3) los medios de trabajo con que el hombre actúa sobre dicho objeto. El trabajo es la condición primera y fundamental de la existencia humana. Gracias al trabajo el hombre se separó del mundo animal, empezó a elaborar instrumentos de producción y pudo desarrollar sus facultades, determinantes del ulterior proceso del desarrollo social. En el proceso de trabajo, los hombres, al obtener los medios de subsistencia, entran en determinadas relaciones unos con otros. El carácter del trabajo y la forma en que la fuerza de trabajo humana se une con los medios de producción dependen del modo de producción dominante.

2.- Trabajador

Siempre se ha afirmado que la Ley del Trabajo nació para dar protección e impartir justicia al trabajador, por lo cual ha sido preocupación principal, en materia de trabajo, la determinación de la connotación jurídica del término "trabajador".

El primer problema que se nos presenta al tratar de determinar la noción de trabajador, es si nos hallamos ante una noción abstracta, es decir, ante un concepto genérico

que comprende todas las categorías sociales o profesionales constituidas por los hombres que trabajan. En nuestro derecho positivo encontramos tan sólo el término "trabajador" no así las especificaciones concretas de obrero, empleado, etc.

A reserva de detenernos más adelante en esta cuestión, diremos que la legislación mexicana ha adoptado el término de trabajador para aplicarlo a las especificaciones concretas de empleados, obrero, etc.

La uniformidad del pensamiento de los juristas para determinar el concepto de patrón, no existe en cuanto al concepto de trabajador. Veremos a continuación los criterios que han surgido para tal fin.

El primero de ellos pretende, como fundamento para dar a una persona la calidad de trabajador, su pertenencia a la clase trabajadora, entendiéndose por ello, el conjunto de personas que mediante su trabajo diario adquieren un salario o retribución, de lo cual hacen la principal fuente de sus ingresos.

Este criterio no es aceptable en virtud de que el concepto de "clase" que emplea, más que jurídico, es de naturaleza político económica, por lo que no es útil para determinar el concepto jurídico de trabajador, además no

está de acuerdo con la realidad, pues según este criterio es necesario que exista primero la relación de trabajo para afirmar que una persona es trabajador, y no a la inversa.

El segundo criterio funda el concepto de "trabajador" en la existencia de un contrato de trabajo. Este es el criterio que adopta nuestra legislación de trabajo en su artículo 8o. al decirnos que "trabajador es toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Analizando el concepto que de trabajador nos da este artículo encontramos que tal concepto se encuentra integrado por tres elementos básicos.

En primer lugar, el trabajador debe ser una persona física y no una persona moral. Las personas morales no puede tener la calidad de trabajador en virtud de que nunca podrán prestar servicios propios por sí mismas sino sólo a través de sus miembros, por lo que serán éstos precisamente los que adquieran la calidad de trabajadores. Esta afirmación la encontramos reforzada con el hecho mismo de que nuestra legislación al definir al trabajador no mencione a las personas morales como lo hace al definir el concepto de patrón, ello sin duda se debe a que no es dable el supuesto.

Otro elemento integrante del concepto de trabajador, es que la mencionada persona física a que antes aludimos, "preste un servicio personal", es decir que se establezca una relación de trabajo, que aquella persona física se encuentre en situación de poner su fuerza, ya intelectual, ya material al servicio de un patrón.

El tercer elemento sin el cual no quedaría integrada debidamente la noción de trabajador, lo es el contrato de trabajo. En ocasiones puede una persona física poner a su disposición de otra su servicio ya intelectual, ya material, o ambos, y sin embargo no encontrar sus actos regidos por la ley de trabajo. Para que esto último suceda, es necesaria la existencia de un contrato de trabajo.

El contrato de trabajo encierra tres características imprescindibles que existiendo, nos da el concepto de trabajador conforme a nuestra ley.

a) Que haya obligación por parte del trabajador de prestar un servicio personal ya sea material o intelectual.

b) Que correlativa a esta obligación, exista la de pagar por parte del patrón, por el servicio prestado una remuneración o salario, y

c) Que exista una relación de subordinación del trabajador al patrón.

A este respecto, el Dr. De la Cueva nos transcribe la siguiente ejecutoria que en su parte relativa dice:

"El Contrato de trabajo tiene características propias que a la vez que lo individualizan, lo distinguen de los contratos de derecho civil, estas características se reducen a tres: obligación por parte del trabajador, de prestar un servicio personal, empleando su fuerza material o intelectual; obligación del patrono de pagar aquél, una retribución y la subordinación". 3 . De lo anterior sostenemos que contrato de trabajo es un género nuevo regido por normas laborales de carácter social distintos del derecho de las obligaciones de la legislación civil.

3.- Patrón

Hasta hace algunos años, desde las primeras leyes laborales, en la terminología político-social, venía empleándose el término "patrono" "porque señalaba bien el carácter protector que el dirigente de la empresa debía adoptar frente al obrero". 4

En la actualidad el término adoptado universalmente es el de "patrón, mismo que ha provocado muy poca dificultad

(3) DE LA CUEVA, Mario. op. cit. 294

(4) PEREZ BOTIJA, Rafael. Derecho del Trabajo. Segunda edición. México. Tecnos. 1950. p. 40

en su definición por lo que casi todas las legislaciones y la doctrina están acordes con ella.

En México, la doctrina coincide con la definición que de patrón nos da la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 10 señala, patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Vemos pues, que la calidad de patrón la da precisamente el contrato de trabajo, eliminando con ello cualquier liga con otra clase con contratos de derecho civil, tales como el mandato o la prestación de servicios profesionales, a los cuales además, no puede extenderse la protección de la ley del trabajo.

Este artículo nos habla además de algunas personas que sin tener la calidad de patronos, tampoco tienen la de trabajadores, pues desempeñan funciones tan especiales que deben considerarse como emanadas de un patrón y como tales producir sus efectos. Al efecto, nos dice el artículo 11 de la misma ley, que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, serán considerados representantes del patrón.

Vemos pues, que si bien los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general las

personas que en nombre de otro, ejercen funciones de dirección o de administración, no pueden llamarse patrones, si se les identifica con ellos por desempeñar funciones que son consideradas como emanadas de un patrón.

A este respecto, la Corte ha dicho que "El trabajador no tiene la obligación de conocer las calidades jurídicas de la persona de su patrón pues si es requerido para prestar servicios y desarrolla objetivamente la relación obrero-patronal, entendiéndose con determinada persona que se ostenta como director de la negociación y verdadero patrón, resulta secundario el hecho de designar con los caracteres técnicos la personalidad del patrón, y para el caso basta la identificación de quien se ostenta como director o jefe del trabajador, pues una cosa es la denominación patronal y otra la identificación de quien desempeña tal carácter". s

Los representantes del patrón antes mencionados, como lo hemos dicho anteriormente, no son patrones propiamente dichos aunque se identifique con ellos. Tampoco puede considerárseles como trabajadores en el sentido estricto de la palabra en razón a la importancia y cuantía de los

(5) Anales de Jurisprudencia. T. XXII. Junio-Julio. México. 1970. p. 128

salarios que perciben así como también por las funciones tan especiales que desempeñan que se traduce en dirección, organización, etc. "Su situación es de independencia y de responsabilidad superior en las empresas en que laboran y por tal razón están prácticamente fuera del alcance de las leyes protectoras del trabajo en lo que respecta a los beneficios y limitaciones a la libertad contractual, reconocidos expresamente para los asalariados que han de menester de una protección especial". 6

En resumen podemos afirmar conforme a la ley y la doctrina, que patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo, considerando como realizado por el patrón, los actos de aquellas personas que en nombre del patrón desempeñan funciones de dirección o administración dentro de la empresa.

4.- Salario

La palabra salario proviene del latín "salarium", que a su vez deriva de "sale", vocablo este último que, al ocurrir el romanciamiento de las vocales llamadas finales, pasó al castellano como "sal". 7

(6) PEREZ BOTIJA, R. op. cit. p. 52
(7) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta edición. México. Porrúa. 1977. p. 87

El término fue creado en atención a una antigua costumbre de pagar con sal los servicios que prestaban los trabajadores domésticos.

Para integrar este punto hemos consultado dos diccionarios: uno de la lengua española y otro de la lengua inglesa.

El primero define al salario como la "Remuneración de la persona que trabaja por cuenta ajena en virtud de un contrato laboral..." 8, y el segundo traducción nuestra, como "un pago regular por servicios prestados". 9

En la doctrina económica contamos con la concepción de Marx y Engels en el sentido de que el salario es el precio de una determinada mercancía, de la fuerza de trabajo". 10

Como podemos ver son múltiples las formas con que se denomina a la retribución que percibe una persona a cambio de su trabajo. Cada una de esas denominaciones corresponde a épocas, lugares y trabajos determinados, por lo que aquí enumeramos las más comunes:

-
- (8) GARCIA PELAYO Y GROSS, Ramón. Diccionario Larousse Usual. Madrid. Larousse. 1974. p. 666
- (9) KITE BROWN. Thomas. Diccionario Inglés al Español. Inglaterra. Winston Company. 1936. p. 626
- (10) MARX, Carlos y ENGELS, Federico. Obras Escogidas. T. I. México. Progreso. 1971. p. 69

a) **Jornal.** De esta manera se le llama a lo que gana el trabajador en un día o jornada de trabajo. Es usual en los trabajos agrícolas.

b) **Sueldo.** Se entiende como la retribución pagada quincenal o mensualmente, por lo general a empleados de oficina (secretarías, burócratas, etc.).

c) **Honorarios.** Reciben este nombre los pagos que se efectúan a quienes ejercen libremente una profesión. También se les llama "emolumentos".

El vocablo "paga" se aplica indistintamente en sustitución de cualquiera de las denominaciones enumeradas; así se dice, por ejemplo, que el jornalero acudió a recibir su paga. La palabra "estipendio", por otra parte, resulta aplicable a cualquier tipo de paga recibido.

En otros idiomas se acostumbra igualmente la distinción: en inglés, verbigracia, se le llama "wage" al pago de servicios por hora, día o semana; y "fee" al pago de los servicios prestados por un profesionista libre.

En nuestra legislación laboral el término salario es el único usado para determinar la retribución al trabajo, no obstante que la Constitución, en el segundo párrafo de su artículo 21, habla de jornal y de sueldo.

El jurista Mario de la Cueva dice que "... el salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana.." 11

Por otra parte, aunque el tratadista de derecho Alberto Trueba-Urbina no anuncia propósito alguno de definir al salario, sin embargo de sus comentarios podemos concluir nosotros lo que sería la definición aportada por el citado autor: "El salario es una de las formas de remuneración al trabajador por el servicio prestado, y que tiene además por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y de su familia". 12

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 constitucional, conceptúa al salario en su artículo 82 como "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

De la lectura del presente artículo podemos deducir la importancia que tiene pagar el salario y la protección que se le da al trabajador para cobrarlo.

(11) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Décima Segunda edición. México. Porrúa. 1989. p. 293

(12) TRUEBA URBINA, Alberto. op. cit. p. 97

Salario es la remuneración periódica que el patrón debe retribuir al trabajador como pago de los servicios que este preste a aquél, conforme a las disposiciones legales.

5.- Cuenta Bancaria

Se conoce en nuestro medio con el nombre de Cuentas Bancarias, "a aquel tipo de operaciones pasivas mediante las cuales el público celebra un contrato de depósito bancario de dinero con causa de interés a las tasas anuales que fijan las autoridades monetarias; ese depósito es retirable mediante preavisos por parte del ahorrador, y pueden hacerse abonos y cargos durante la vigencia del contrato, el cual es sin plazo determinado y se documenta en libretas de ahorro que se entregan al depositante, en las cuales se hacen constar las cláusulas del contrato y los abonos y retiros en las fechas que se efectúan". 13

Las operaciones de ahorro están previstas en la nueva Ley de Instituciones de Crédito de 1990 en los artículos 46, fracción I inciso c), 47 párrafo II, 48, 57, 59 y 60, donde de una u otra forma se regulan varios conceptos emplazados en la actividad bancaria.

(13) ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Bancario. Cuarta edición. México. Porrúa. 1991. p. 548

6.- Antecedentes del Trabajo

Los primeros cincuenta años del siglo XIX integran lo que hemos llamado en diversas ocasiones la edad heroica del movimiento obrero y desarrollo del trabajo, una denominación que corresponde primeramente a la lucha sindical, pero pertenece también al derecho del trabajo, porque se luchaba por su idea, pues las libertades sindicales, de huelga y de negociación y contratación colectivas, son su finalidad inmediata, la condición para que pudiera nacer el derecho sustantivo en una sociedad en la que su estado era impotente frente a la fórmula del (*laisser-faire*), (*laisser-passer*) de los fisiócratas que era dejar hacer dejar pasar.

La lucha tuvo a Inglaterra como primer escenario y fue en ese país donde se conquistaron las libertades colectivas: "Francis Place logró en el año de 1824 que el parlamento aprobara una ley que derogaba las prohibiciones de las leyes de 1799 y 1800. Poco después, en la primera acción democrática revolucionaria de los trabajadores, conocida como la Guerra cartista, en virtud de la carta-petición en la que solicitaban del parlamento una estructura democrática que permitiera al trabajo hablar en aquella tribuna, inspirados en el pensamiento de Roberto Owen, iniciaron una marcha hacia Londres que fue disuelta cruelmente por la policía y el ejército. Sin embargo, la Ley de 1824 provocó una curiosa paradoja, pues si el estado individualista y

liberal se limitó al simple papel de espectador frente a los fenómenos económicos, actitud que le fue impuesta por la burguesía como premisa indispensable para que pudiera ejecutarse libremente la explotación del proletariado, una vez que se conquistaron las libertades colectivas, serían los trabajadores quienes exigirían del estado que continuara cumpliendo el papel de espectador y se concretara a contemplar la organización de los trabajadores y su lucha para conseguir, a través de la negociación y contratación colectivas y de la huelga, las condiciones de trabajo que el estado no podía ni quería imponer". 14

En los años finales del periodo que consideramos aquí se produjeron dos grandes acontecimientos, que provocaron el tránsito a la era de la tolerancia, la entrada del marxismo a la lucha de clases como el pensamiento básico de los trabajadores y las revoluciones europeas de mediados del siglo.

La edad heroica concluyó con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, pero no puede fijarse una fecha, ni siquiera aproximada, porque varía de país a país, pues mientras el Parlamento inglés reconoció la

(14) DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. T. II. Séptima edición. México. Porrúa. 1987. p. 189

libertad de asociación en 1824, Francia esperó hasta el año de 1864 la derogación de las normas penales que sancionaban la formación de los sindicatos y las huelgas; la evolución alemana fue más compleja, ya que si bien algunos estados levantaron las prohibiciones entre 1841 y 1859, fue en el año de 1872 cuando una ley del recién formado imperio generalizó las libertades.

Denominamos a este segundo periodo la era de la tolerancia: los trabajadores pudieron asociarse libremente, sin temor a ser perseguidos y sin que el estado pudiera estorbar su formación, pero las reformas a las leyes penales y la consecuente libertad de sindicación, no trajeron consigo su reconocimiento legal como personas jurídicas; fueron asociaciones de hecho, razón por la cual los empresarios no estaban obligados a negociar o contratar colectivamente las condiciones de trabajo. Podían también los trabajadores suspender su trabajo, pero no podían paralizar las actividades de la empresa, antes bien, la ley y la fuerza pública acudían en auxilio del patrono a fin de que pudiera contratar nuevos trabajadores y continuar las actividades de la negociación; por otra parte, si la huelga dejó de constituir un delito, era un ilícito civil, cuya sanción consistía en la facultad otorgada al empresario para declarar rescindidos los contratos de arrendamiento de servicios en vista del incumplimiento de las obligaciones del arrendador.

La era de la tolerancia evolucionó en el mismo siglo XIX hacia una etapa nueva, que puede denominarse el reconocimiento de las Instituciones y de los principios fundamentales del derecho del trabajo por la legislación ordinaria, pero tampoco pueden precisarse las fechas de la transformación; es una evolución lenta y gradual, cuyos perfiles principiaron a definirse al paso de los siglos.

En resumen consideramos que el derecho del trabajo quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador será elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro, el derecho ya no sería tan sólo una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.

La evolución laboral en México, consideramos que ha sido lenta, pero segura, ya que de alguna manera con la Declaración de Derechos Sociales y las Garantías que otorga nuestra Constitución Mexicana de 1917, se han logrado más y mejores condiciones de trabajo para los trabajadores mexicanos. Aunque, reconocemos que aun falta mucho por hacer, ya que dicho desarrollo laboral es solamente una

fuerza viva y actuante que debe guiar a los sindicatos en su lucha para mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patrones para atemperar las injusticias que aún existen en las fábricas.

La evolución del trabajo debe irse desarrollando en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional para acoger a los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la medida final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización y el desarrollo del país.

7.- Salario de Acuerdo a la Ley de 1931

En el año de 1931 se creó la legislación federal del trabajo teniendo aplicación en todo el país y desde luego se legisló respecto al salario en una forma más amplia y concreta consignando en su texto normas que delimitaban con exactitud lo referente al salario creando medidas de mucha importancia tanto en lo que es el salario en general como los salarios mínimos de las diferentes clases y las normas de protección al mismo, dándole al trabajador acciones para hacerlas valer en contra de los patrones que violaran esta leyes y por lo tanto dándole una conciencia a los trabajadores respecto de sus derechos.

Nuestro sistema jurídico permaneció más fiel al principio de igualdad, y así por ejemplo el Código Civil de 1870 colocó, por lo pronto, en la misma situación de igualdad al patrón y al trabajador. La primera ley laboral de Cándido Aguilar, en 1914 preceptuaba que el trabajador tenía derecho a reclamar la totalidad de su salario durante toda la vida.

En este orden de ideas, resulta que las disposiciones transcritas están inspiradas en el principio de igualdad. Mario de la Cueva comenta al respecto que "...la grandeza mayor del principio de igualdad se presenta en la cuestión relativa a las condiciones de trabajo... La Asamblea Constituyente de Querétaro... lo vió de manera especial en relación con el salario; de ahí que dijera en el párrafo séptimo de la Declaración que 'para trabajo igual debe corresponder salario igual'". 15. De esto podemos decir que de acuerdo a la capacidad de preparación de un persona, se deriva su salario.

8.- Salario de acuerdo a la Ley de 1970

a).- La nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 vigente en la actualidad en México establece en su artículo 82 del

(15) DE LA CUEVA, Mario. cit. por SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho del trabajo. Tercera edición. México. Porrúa. 1976. p. 142

Título tercero sobre condiciones de trabajo y en su capítulo quinto textualmente dice que: "Salario es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

b).- De la redacción de este artículo vamos a intentar resaltar todos y cada uno de los elementos que en él se encuentran consignados para poder después pasar a ver algunos puntos de vista como son el Social, Jurídico y Económico.

Para entender lo que significa el concepto de Retribución que es bastante extenso daremos en primer lugar la definición gramatical que tomamos del diccionario Larousse y dice que "Retribución (del Lat. Retributiones) F. - Recompensa o pago de una cosa.

Retribuir (del Lat. Retribuire) tr. Recompensar o pagar un servicio, favor, etc." 16

Ahora bien de acuerdo a como lo establece el maestro Mario de la Cueva en el capítulo referente al salario dice que "se han utilizado diversas palabras para designar los ingresos de los trabajadores: Los más generalizados han sido, salario, jornal, y sueldos. Estas dos últimas denominaciones se refieren a formas especiales de Retribución según el pago se haga por día y por mes. El

término salario es actualmente el más general y en el que comprenden las diversas formas de Retribución del Trabajo" 17, se desprende que el concepto de retribución es el acto mediante el cual el patrón paga una cantidad de dinero al trabajador o sea que si entrega o paga a una persona esta cantidad entregada es por el hecho de realizar un trabajo, la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 82 que, salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Es posible que en la realidad se puedan confundir lo que es el salario y lo que es la retribución pero creemos que el concepto de salario es superior al de retribución porque el primero es más general ya que implica una obligación para el patrón y un derecho para el trabajador, y la retribución es una denominación que se le da a la cantidad que se le entrega al trabajador por su trabajo o servicio prestado.

Siguiendo con el tema en estudio analizaremos otro de los elementos que el artículo 82 contiene y encontramos que establece que "Salario es la retribución que debe de pagar..." en la redacción del artículo encontramos la palabra "debe" lo cual es un imperativo, es la obligación que tiene el patrón de cubrir el salario al trabajador, pues el trabajador una vez que ha realizado el trabajo tiene

(17) DE LA CUEVA, Mario. T. I. op. cit. p. 394

derecho a que se le pague por él, ya que el trabajador al efectuar el trabajo gasta energías que deberá recuperar para que vuelva a estar en condiciones de trabajar, pero para recuperar las energías que gasta en el trabajo es necesario alimentarse y, por lo tanto, necesita comprar alimentos y para comprar "alimentos" necesita dinero y la única forma de allegarse algún dinero es mediante su trabajo, así que además es en beneficio para el patrón el pagar un salario remunerador para el trabajador y pueda allegarse los "alimentos" necesarios, pues estará en mejores condiciones de trabajo, debemos hacer la salvedad que la palabra alimento no la tomaremos en el sentido de bienes consumibles como pan, frijol, carne, etc. si no como lo necesario para que el trabajador viva decorosamente, lo que implica educación, diversión, vestido, una dieta completa etc. pero no sólo para el trabajador sino también para su familia según el pensamiento de los legisladores de la Constitución de 1917, que trataron de darle al trabajador esta protección.

Es de tal forma el imperativo que marca la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, para el pago de los salarios al patrón, que el incumplimiento de este mandato puede traer como consecuencia que se incurra tanto en responsabilidad laboral como penal.

El imperativo se puede transgredir no sólo por no pagar el salario sino aún cuando se haga el pago de los salarios

pero no en una forma completa o sea que se le niegue hacerle al trabajador el pago de lo que debe ganar, o bien, por no hacer el pago de los salarios que la Ley marca como mínimo.

El patrón puede incurrir en responsabilidad laboral por la falta de pago de los salarios o por la reducción de los mismos según lo establece el artículo 51 de la nueva Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador..."

4.- Reducir el patrón el salario al trabajador.

5.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenido o acostumbrado.

Siguiendo con lo que establece el artículo 82 a que nos estamos refiriendo en este sub-capítulo vemos que "Salario es la retribución que debe pagar el patrón..."

Como vimos en párrafos anteriores el pago de los salarios es un deber, un imperativo que no se puede transgredir fácilmente y este imperativo ya lo dejamos entrever que era para el patrón. Pero necesitamos saber a quién se le considera como patrón para poder exigir el pago del salario o bien la responsabilidad laboral o penal o ambas en caso de incumplimiento, así nosotros vemos que la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 10,

establece que el "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de otros trabajadores". "Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores el patrón de aquél lo será también de éstos". Así el patrón sea persona física o moral deberá pagar el salario, tiene obligación de hacerlo porque en principio es la fuente de ingreso de los trabajadores y en México la gran mayoría depende única y exclusivamente de lo que perciben por virtud de su trabajo.

Algunas veces se trata de evitar la responsabilidad que le corresponde al patrón por el incumplimiento del pago de salarios; sobre todo podemos apreciar que en realidad es una persona, ya sea física o moral, la que se beneficia con el trabajo y otra la que aparece ficticiamente como el patrón.

Es por eso que la Ley previendo que en la realidad continuamente se suscitan dificultades por la falta de conocimiento de los obreros por el hecho de no saber quienes son sus patrones o porque estos deliberadamente no aparecen como responsables, se crearon algunas normas para protección de los obreros en este sentido.

Entre esas disposiciones tenemos por ejemplo una consigna en el párrafo final del artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo que establece: "Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios

de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos", para mejor entendimiento de lo que establece el artículo anterior, trataremos de explicarlos con el siguiente ejemplo; existe una empresa denominada Construcciones, S. A.; la cual contrata los servicios de un ingeniero, teniendo éste la facultad de contratar a las personas que realizarán las labores a que se dedica la empresa, pero si por omisión de la empresa no se pagan los salarios, o estos no son íntegros, el o los trabajadores que dejen de percibirlo, podrán rescindir la relación del trabajo sin su responsabilidad, de acuerdo al artículo 51 fracciones cuarta o quinta, pero ¿A quién demandan?, desde luego deberán demandar a la empresa que contrató al ingeniero conforme a lo establecido en los artículos 10, 11, 12, 13, 14, 15, y 16 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Además es necesario saber con precisión en cada relación de trabajo en particular quién es el patrón aún cuando la ley le da al trabajador la facilidad de que en el momento de presentar su demanda no señale quién es el patrón, y puede poner su demanda en contra de quién resulte responsable del lugar en donde prestaba sus servicios de acuerdo al artículo 686, o sea que con la ubicación y señalamiento del lugar donde prestaba sus servicios es suficiente para presentar su demanda.

El mismo artículo 82 manifiesta que "Salario es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador".

Como se desprende del último concepto de la definición de Salario que nos da la Ley Federal del trabajo, vemos nosotros que el pago de los salarios se debe de hacer precisamente al trabajador y jamás se podrá hacer el pago a otra persona, esto es para efecto que el trabajador reciba íntegramente su salario y evitar que éste pueda sufrir algún menoscabo por el hecho de entregarlo a otra persona.

Además existen dentro de la misma Ley Federal del Trabajo disposiciones que expresamente consignan en su texto la obligación a que nos estamos refiriendo y entre ellos tenemos el artículo 100 que al letra dice: "El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidades al patrón".

9.- Reformas a la Ley de 1970 realizados en 1982 respecto al Salario.

La grave situación económica por la que atravesaba el país desde 1979 a 1982 determinó una revisión de la ley a propósito de los salarios mínimos a fin de lograr que el fenómeno inflacionario no produjera deterioros considerables en el valor adquisitivo de la moneda, la crisis económica ha

llevado a una reforma de la ley en materia de salarios mínimos conducente a permitir su modificación durante el año de su vigencia. En ese sentido se reformaron los artículos 570, al que se adicionó un segundo párrafo, 571 y 573 de la Ley Federal del Trabajo.

Tiene una importancia excepcional lo señalado en el nuevo párrafo del art. 570 a cuyo tenor "La Comisión de los Salarios Mínimos y el Secretario del Trabajo y Previsión Social podrán solicitar la revisión de los salarios mínimos, durante su vigencia, siempre que las circunstancias económicas lo justifiquen". 18

El art. 571 incorporó una nueva fracción II que obliga a la Dirección Técnica de la Comisión Nacional a hacer llegar a las Comisiones regionales, en el curso de los primeros quince días del mes de octubre los informes a que se refiere la fracción IV del art. 652 de la ley.

En el art. 573 se incluyen, ahora, dos apartados que determinan, cada uno de ellos, los procedimientos para modificar los salarios mínimos en forma anual (Apartado I) o de manera excepcional (Apartado II), en ese último caso, a petición expresa del Secretario del Trabajo y Previsión

(18) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Novena edición. México. Porrúa. 1988. p. 278

Social. La vigencia del nuevo salario no podrá exceder del siguiente 31 de diciembre (inciso e).

Es pertinente anotar que hay una cierta contradicción entre el nuevo segundo párrafo del art. 570 y el contenido el Apartado II del art. 573, ya que el primero faculta tanto al Secretario del Trabajo como al Presidente de la Comisión de los Salarios Mínimos a solicitar su revisión, en tanto que el segundo sólo permite hacerlo al Secretario del Trabajo.

10.- Clasificación del Salario

El salario admite múltiples criterios de clasificación. En virtud de ello es recomendable observar, preferentemente los criterios previstos en la ley, pero teniendo en cuenta las particularidades de nuestro derecho, podemos proponer la siguiente:

- A) Por su naturaleza
 - a) Solo en efectivo.
 - b) En efectivo y en especie.
- B) Por la fórmula de valuación
 - a) Por unidad de tiempo.
 - b) Por unidad de obra.
 - c) Por comisión.
 - d) A precio alzado.

- e) De cualquier otra manera.
- C) Por su determinación
- a) En cuanto a la cuantía.
 - a') Salario mínimo general.
 - b') Salario mínimo profesional
 - c') Salario remunerador.
 - b) En cuanto al origen de su fijación
 - a') Legal.
 - b') Individual.
 - c') Por contrato colectivo de trabajo.
 - d') Por contrato-ley.
 - e') Por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- D) Por la causa que lo origina
- a) Ordinario.
 - b) Extraordinario.
 - c) Excepcional (gratificación especial).
 - d) Anual (aguinaldo).
- E) Por los factores que lo integran
- a) Semanal.
 - b) Quincenal.
 - c) Mensual.
 - d) Anual.

11.- Antecedentes de la Cuenta Bancaria

Podemos señalar sin llegar a equivocarnos que con la

aparición de los Bancos surgieron las cuentas bancarias, lógicamente que no se parecían a las que ahora conocemos como tal, la diferencia era que se llamaba titular de una cuenta bancaria a aquella persona que tuviera una cantidad depositada en el banco, ya fuera en especie, en bienes o en efectivo, es decir cualquier bien que forma parte del patrimonio de una persona y en la actualidad única y exclusivamente se requiere de bienes en efectivo para poder ser titular de dicha cuenta.

En Babilonia se utilizó por primera vez la plata como medio de cambio y, 3000 años antes de nuestra era, se efectuaba el comercio bancario por la civilización antigua, realizándose contratos de crédito, operaciones bancarias de cambio y emisión de títulos abstractos de obligaciones, utilizando las garantías reales en múltiples formas.

Hubo muchas ciudades babilónicas en donde se realizaba importante comercio, sin embargo, para algunos autores, fue en la ciudad de Uruk, situada en la porción sur de la Meseta Mesopotámica y junto al río Eufrates. en donde se realizaban operaciones de banca, en un templo que se conoce históricamente como el Templo Rojo de Uruk, en donde se recibía dinero para su guarda. se prestaba dinero y se realizaban otros negocios bancarios.

"De acuerdo con Durant. los babilonios tenían un bien desarrollado sistema financiero, aún cuando no utilizaban la

moneda antes de Hammurabi, usaban lingotes de oro y plata, como signos de valor y como medio de cambio. El metal no estaba estampado ya era pesado en cada transacción. Los préstamos se hacían en mercancías, o en lingotes, a muy altas tasas de interés, que eran fijadas por el Estado y que fluctuaban entre el 20% en préstamos en metálico y el 33% en préstamos en especie.

También afirma Durant que no había bancos en Babilonia, sin embargo, existían familias poderosas que se pasaban de generación en generación el arte y el negocio de prestar dinero, realizando también negocios con bienes raíces y financiando empresas industriales". 19

Como podemos observar los sacerdotes otorgaban préstamos y financiaban sobre todo cultivos agrícolas.

De lo anteriormente señalado podemos decir que la cuenta bancaria en sus inicios, era un depósito de dinero para garantizar el transporte de la mercancía de un lugar a otro y lógicamente para no llevar dinero en efectivo encima.

(19) DURANT, cit. por ACOSTA ROMERO. op. cit. p. 549.

CAPITULO II

EL SALARIO Y LAS INSTITUCIONES BANCARIAS

En el capítulo anterior hicimos referencia al marco conceptual del trabajo, la cuenta bancaria y el salario, razón por la cual en el presente capítulo haremos alusión del salario y de las instituciones bancarias desde el punto de vista conceptual y práctico así como de las primeras apariciones o manifestaciones del abono del salario en cuentas bancarias y de las posibles relaciones entre una y otra institución.

1.- Marco conceptual de las Instituciones Bancarias

De manera genérica expondremos el marco conceptual de las Instituciones Bancarias y en primer término, su evolución;

A partir del siglo XIX, la evolución de los bancos en Europa y en América es importante y así se van fundando en Francia, en Alemania y en Inglaterra, numerosos bancos, entre los que podemos contar, el Banco de Francia y una serie de bancos que habrían de especializarse; lo mismo en Inglaterra, bajo la Ley de 1833, en donde se establecieron los llamados Stock Banks.

Los principales, que continúan hasta la fecha, son: el Westminster Bank, el Midland, Lloyds Bank y el Barclay's Bank; asimismo, los llamados bancos de negocios en Francia, fueron organizados a partir de 1837, al igual que los Merchant Banks, en Inglaterra.

En Alemania, también en el siglo pasado, se fundaron numerosos bancos entre los que se cuentan en 1848, en Colonia, el Schaafhaysenscher Bankverein, en 1851, en Berlín, el Diskontogesellschaft, en 1851, el Deutsche Bank, en Berlín, en 1870 y el Dresdner Bank, en Dresde, en 1872. Los grandes bancos hipotecarios fueron fundados e iniciados en Alemania bajo el nombre de Hypothekenbanken y copiados en Francia hacia 1874.

La evolución de los bancos y de las actividades bancarias en el mundo, a partir del siglo XIX, ha sido muy importante. En los Estados Unidos, el sistema bancario se ha desarrollado tanto que constituye, en nuestros días, uno de los pilares de la economía de ese país y son tan importantes, que el banco más grande del mundo era, hasta hace relativamente poco tiempo, precisamente, norteamericano Bank of America.

La intermediación profesional y masiva en el crédito se ha ido orientando cada día más a que se maneje en forma institucional, pues conforme avanza el desarrollo de las

sociedades humanas se requiere más técnica, más preparación, mejores instalaciones, equipo modernizado y recursos humanos capacitados, de tal manera, que la Banca moderna, casi en un porcentaje abrumador, se maneja como sociedad, es decir, como persona jurídica colectiva; sin embargo, "existen países en donde todavía hay banqueros personas físicas, como en Suiza, en Francia, donde funcionaban cuatro o cinco personas físicas en 1977, que actuaban, según Vasseur, como bancos-personas físicas". 20

Eso no quiere decir que en la era moderna no existan estirpes o familias de banqueros que manejan gerencialmente las sociedades bancarias, así podríamos citar en Alemania, Francia e Inglaterra, a la familia Rottschild, que tiene bancos en esos países; en los Estados Unidos, John Pierpont Morgan, a los Mellon, a los Rockefeller y Giannini; en México, podríamos citar a la familia Legorreta, que por generaciones ha dirigido el Banco Nacional de México.

En nuestros días, en la mayor parte de los países del mundo, la operación bancaria tiene ciertas características típicas, que a nuestro criterio son las siguientes:

- a) Está vigilada y regulada por el Estado.

(20) VASSEUR, cit. por Acosta Romero, Miguel. La Banca Múltiple. Tercera edición. México. Porrúa. 1981. p. 307

b) La emisión de moneda y billetes y la regulación del crédito y de la política monetaria y financiera, se hace a cargo, o está encomendada a una institución central que, en la mayor parte, si no es que en casi todos los estados, es del gobierno.

c) Los gobiernos vigilan el sistema financiero y su operación a través de organismos especializados que pueden ser los propios bancos centrales, como el Sistema de la Reserva Federal en los Estados Unidos de Norteamérica; o dependencia de los Ministerios o Secretarías de Hacienda, como en México a través de la Comisión Nacional Bancaria, y en otros países, las Superintendencias de Bancos.

d) Para dedicarse al ejercicio de la banca y el crédito, se requiere de cumplir con requisitos que establecen los gobiernos, que van desde una concesión hasta simples autorizaciones.

e) La operación bancaria se hace por sociedades mercantiles anónimas a las que los Estados además de vigilar y supervisar, les requieren que tengan cierto capital mínimo, que sus funcionarios cumplan también con determinados requisitos y que, además, tengan estabilidad, solvencia y liquidez.

f) La especialización y la diversificación de las operaciones bancarias, es un fenómeno que se puede apreciar fundamentalmente en Europa, durante los siglos XVII a XIX y, en la actualidad, en casi todos los países del orbe.

g) Han surgido diversos tipos de bancos que, en la práctica y en la doctrina, se conocen: como la banca comercial, que se identifica con los bancos de depósito que realizan operaciones a corto y mediano plazo, y actúan en el mercado de dinero; la banca financiera o de inversión que, según los autores, practica operaciones en el mercado de capitales, a largo plazo y otorga créditos para proyectos de inversión a largo plazo.

Consideramos que la importancia actual de la Banca radica fundamentalmente en su intervención en el fenómeno económico de captar fondos de quien los posee para derivarlos a quienes los necesitan, en forma masiva y profesional, utilizando toda la tecnología moderna que cada día es más sofisticada y ampliando también el espectro de los servicios financieros que proporciona y ha extendido su red de oficinas, tanto en el país de origen, como ahora ya a nivel mundial.

En efecto, la Banca actualmente se dedica en forma profesional y masiva a captar recursos del ahorro público o disponibilidad en efectivo de la población, para a su vez, transmitirlos a aquellos sectores que necesitan apoyo económico y financiero para el desarrollo de sus actividades, primordialmente en la industria y la agricultura, que de acuerdo con las tendencias señaladas por las autoridades hacendarias, tienen la prioridad principal

para recibir apoyo por parte de las instituciones de crédito, sin que por ello se deje de atender también al comercio.

Es evidente que, el volumen mayor de recursos que maneja la Banca, no es propio, sino de terceros y ello da la tónica de la importancia que adquiere para el Estado, el regular el ejercicio de la Banca y vigilar su sana operación, pues un concepto muy difundido entre el público en general es que la Banca representa ciertos factores económicos de preponderancia y que cuenta con innumerables privilegios, sin embargo lo que preocupa en nuestra época, no es principalmente favorecer el desarrollo de los capitales propios, sino el buen manejo de los capitales ajenos, su adecuada canalización e inversión y la garantía de recuperación, en las áreas de apoyo económico prioritarias que se han señalado, de donde se justifica como ya se indicó, la vigilancia y el empeño por parte de las autoridades de una sana operación bancaria, que redunde consecuentemente en el desarrollo económico del país.

Las instituciones bancarias en lo referente a su marco conceptual ha tenido varias definiciones y conceptos expuestos, señalaremos algunos de ellos, para posteriormente exponer el nuestro.

Siburu, considera que institución bancaria o banca, es

"toda institución organizada por el ejercicio regular, continuo y coordinado del crédito, en su función mediadora entre la oferta y la demanda de capitales, mediante operaciones practicadas por profesión". 21

D'Angelo-Manzzantini considera que Banca es "una Empresa Intermediadora del crédito". 22

Esteban Cotelly, "nos dice que frecuentemente se hacen definiciones jurídicas o económicas. La noción de Banco debe ser puramente de carácter económico, constituyendo los elementos jurídicos, simples atributos o bases de su existencia, agregando que los Bancos son organismos indispensables de cada economía basada en el dinero y los define como entidades organizadas que crean, esterilizan, administran, distribuyen y anulan el poder adquisitivo circulante". 23. No concordamos con este criterio ya que el fenómeno bancario es muy complejo y no solamente se reduce a su carácter económico, pues también tiene importancia fundamental el aspecto jurídico y el contable.

De lo citado anteriormente podemos decir que la legislación no contiene una definición o conceptos que pueda

(21) SIBURU, cit. por ARCE CANO, Gustavo. Nueva Política Monetaria y Banco Central para el desarrollo de México. Segunda edición. México. Botas. 1971. p. 210

(22) Ibidem. p. 212

(23) Idem.

tomarse como base para establecer un criterio de lo que debe entenderse como banco o banca, pues en algunos preceptos habla de instituciones, en otros habla de bancos, en otros habla de sociedades y también de empresas, no hay una sistemática jurídico-técnica que implique un concepto definido, de donde consideramos que banco es un concepto genérico, que hace referencia a una sociedad mercantil que cuenta con autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para llevar a cabo en forma permanente, profesional y masiva cierto tipo de operaciones de crédito permitidas por la ley, o una combinación de ellas; y banca es la actividad realizada en esos términos, o abarca genéricamente al conjunto de bancos o instituciones que en un país llevan a cabo la importante función de intermediar en el crédito, así se habla de la Banca mexicana, la Banca francesa, la Banca de depósito, la Banca hipotecaria, etcétera.

Es conveniente aclarar que la Ley Mexicana regula tanto lo que pudiéramos llamar operaciones típicas de crédito, como servicios bancarios, que algunos autores llaman operaciones neutrales.

Las reformas que se llevaron a cabo en 1982, para agregar a la Constitución el párrafo quinto del artículo 28, determinaron en su momento que la actividad bancaria es un servicio público.

Con lo expuesto en este inciso consideramos haber comprendido los rasgos esenciales del carácter conceptual y evolutivo de las Instituciones Bancarias.

2. Antecedentes de la Banca

Como otras actividades humanas, la relativa a la banca, tiene una larga historia que, se puede afirmar, está muy ligada en sus orígenes a los pueblos asentados en la cuenca mediterránea y, posteriormente, a los pueblos europeos; aún cuando, en nuestros días, es un fenómeno que se observa en todos los países del mundo.

Los orígenes más remotos, los ubican los autores en el medio oriente y, específicamente, en Babilonia.

Se cree que es el intercambio de cosas, que producen unos pueblos y necesitan otros, lo que dio origen a muchas industrias y al comercio mismo.

Aproximadamente desde el V milenio, se establecieron una serie de pueblos, tanto en la meseta mesopotámica, como en sus alrededores, los cuales habrían de desarrollar el comercio, por la situación geográfica de cierto privilegio que tuvo históricamente esa meseta, puesto que a través de ella pasaban o se recibían para, a su vez, enviarlas a otras regiones, muchas mercaderías, tanto del lejano Oriente, como

de pueblos ubicados en la cuenca mediterránea y aún del centro y del noroeste de Europa, es así como la meseta mesopotámica y los pueblos que a través de la historia se asentaron en ella, fueron respectivamente, el teatro y los actores del comercio antiguo y aún medieval, pues ya fuera que el comercio se hiciera por medio de caravanas por la ruta del desierto, o por mar, bajando por el estrecho de Ormuz, el intercambio se realizaba en ciudades de dicha meseta, o próximas a ella.

Babilonia

Todo sistema de economía de cambio lleva consigo el desarrollo de un sistema bancario más o menos perfeccionado. Seis siglos antes de Jesucristo aparecieron ya las Bancas en Babilonia, y hay noticias bastante amplias sobre la actividad desarrollada en Grecia y Egipto. Un doble orden de necesidades servía el tráfico bancario en aquellos días lejanos; de una parte, el cambio de unas especies de moneda por otras, las clásicas operaciones llevadas a cabo por los cambistas; de otra, el servicio de pago en lugares distintos geográficamente, por medio de cartas de pago, que evitaban los riesgos del transporte efectivo de numerario. A éste se unió, ya en la antigüedad, la custodia del dinero.

Por otro lado, existen opiniones en el sentido de que en las ciudades babilónicas, existían grandes negocios de

banca, como la Banca Eanesir, la Banca Egibi, y la Banca Neoabbidia.

Para Durant, "Darío fue el primero que utilizó una mezcla de oro y plata en relación de 13.5 para acuñar monedas que se llamaban Daricos, siendo éste el origen del bimetalismo en la fabricación de monedas". 24

Los Hititas

Asentados también en Mesopotamia, actuaban como comerciantes bancarios, y practicaban sus operaciones con las caravanas, prestando a la gruesa, anticipando créditos a largo plazo y también tomando participación en negocios inmobiliarios. Se les atribuye, haber establecido los pagos en lingotes de plata.

Con el invento de la moneda por los griegos y la acuñación en forma masiva de ésta, se dio origen a lo que se conoce con el nombre de economía monetaria y, para los banqueros, significó un avance importante.

La India

En la antigua India, contemporánea probablemente de

(24) cit. por ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Bancario.
op. cit. p. 81

Sumeria y Babilonia, no existían bancos y el dinero o bienes valiosos, se escondían en las casas, se enterraban en los patios, o se depositaban con algún amigo de confianza.

En la época de Buda, surgió un sistema de crédito, en el que los comerciantes de diferentes ciudades facilitaban el intercambio comercial, dándose entre sí documentos y se habla, en cierta forma, de que utilizaban documentos parecidos a los pagarés.

China

En la antigua China, en épocas muy anteriores al establecimiento de la banca en Europa, en opinión de Durant, "se desarrolló un sistema de crédito y de acuñación de moneda, los mercaderes se prestaban entre ellos, a tasas de interés muy elevadas.

También afirma que la antigua moneda conocida por el pueblo chino fue la que se utilizó en forma de conchas marinas, navajas y seda. La primera moneda metálica se remonta la V Centuria a. C. El uso de la moneda de oro era común en los inicios y, posteriormente, de aleaciones con cobre y estaño para monedas más pequeñas, desplazando poco a poco de la circulación a la moneda de oro. Alrededor del año 807 a. C., el emperador Hsien Tsung ordenó que toda la moneda de cobre fuera depositada en el gobierno y emitió,

para sustituirla, certificados de adeudos que recibieron el nombre de "moneda voladora" por parte del pueblo. Esta práctica fue suspendida, pero después volvió a utilizarse alrededor del año de 935 de nuestra era y, en 970, se volvió a emitir papel moneda, hablándose así, durante la Dinastía Sung, de una fiebre de impresión de papel moneda.

En opinión de Durant, éstos fueron los orígenes del uso del papel moneda". 25

Hay quienes se preguntan si una verdadera historia internacional de la banca debe hacer un estudio sistemático del sistema chino, pues en este país, se afirma que fue inventada la moneda, veinticinco siglos antes de nuestra era, aún antes que en Babilonia, en donde también emitían moneda fiduciaria.

Asimismo, tenían métodos contables: usaban letras de cambio y billetes de Estado, desde tiempo inmemorial, antes de que fueran descubiertos por los occidentales. Se pregunta, también si estos sistemas influyeron o no a los romanos del Alto Imperio, a través de los contactos comerciales de los dos imperios.

(25) Durant, cit. por ROSENZWEIG, Fernando. Moneda y Bancos en Historia Moderna. Cuarta edición. México. Hermes. 1965. p. 789

Grecia

Los banqueros se conocían en Grecia, con el nombre de Trapezitas y Colubistas y se dedicaban al cambio, a hacer préstamos y, en Atenas, hacia el siglo V, la mayor parte de ellos, eran extranjeros.

Las tasas de interés que cobraban, en ocasiones, eran exageradamente altas, los préstamos con interés como un crimen. Hacia la V Centuria, en Atenas, mucha gente prefería esconder sus ahorros, en lugar de entregarlos a los bancos. Los Templos servían también como bancos y otorgaban préstamos a los individuos y los Estados, a tasas más moderadas de interés: un ejemplo de ellos fue el Templo de Apolo, en Delfos.

"El cambio de moneda se realizaba en sus orígenes sobre una mesa, hacia la V Centuria, y se le conocía con el nombre de Trapeza, empezando a recibir dinero en depósitos y, a su vez, a prestarlo con interés.

El nombre de los banqueros era "trapezita", que significaba el hombre de la mesa. Los trapezitas facilitaron la circulación de la moneda en forma más libre y rápida y facilitaron la estimulación y la expansión del comercio ateniense". 26

(26) Ibidem. p. 688

El empleo de la moneda se fue expandiendo en las colonias griegas, desde aquellas establecidas en las riberas del Mar Negro, hasta Magna Grecia Sicilia. De aquí tomaron los cartagineses también el uso de la moneda.

En la antigua Grecia existían problemas comerciales, según Durant, "porque cada ciudad tenía su propio sistema de pesas y su propia acuñación de moneda. En Grecia se conocía a la aleación de oro y plata con el nombre de electrum y con dicha aleación se acuñaban monedas en las cuales procuraban incorporar la menor cantidad posible de oro en la aleación, aún cuando también acuñaban dracmas de plata Atenas, que se conocían como "búhos" y que eran aceptadas en todo el mundo mediterráneo". 27

Las conquistas de Alejandro llevaron la utilización de la moneda hasta la India.

En Grecia, existían ciertos organismos considerados por la doctrina como semi-oficiales que realizaban el comercio de la plata, siendo éstos los Templos.

Así se hablaba del Templo de Samos y del Templo de Artemisa, en Efeso, que tenían capitales considerables y los usaban en préstamos a largo plazo a las ciudades y a

(27) Ibidem. p. 788

los ciudadanos, ejerciendo el estado o la ciudad cierta vigilancia sobre la actuación de estos templos en este aspecto.

En el siglo IV, a.C., los estados griegos y las iglesias fundaron bancos públicos con el fin de sustraerse a la presión de las fuertes tasas de interés de los banqueros privados, religiosos y laicos y, así los bancos públicos griegos estaban manejados por funcionarios y tenían la guarda de los fondos públicos, el monopolio del cambio manual de moneda, de los cobros públicos y del pago de los gastos del Estado, algunos de los más conocidos de los bancos públicos fueron los de Atenas y Delfos.

Entre los progresos que se atribuyen a los griegos en la técnica bancaria están, "el aceptar los depósitos mediante el pago de intereses a los clientes y su utilización", a su vez, en lo que ahora conocemos como operaciones activas.

Aportaron a la técnica la garantía de los préstamos a la gruesa marítimo, prestando, además, a su clientela, servicios de pago en otras plazas". 21

(28) Enciclopedia Jurídica OMEBA. T. XVI. Única edición. Buenos Aires. Italvet. 1960. p. 339

Se afirma que fueron los banqueros griegos los que inventaron el cheque, y así se cita a Isócrates (436-338), "que en su trapezítica comenta este instrumento bancario como el mejor medio de sustraer una suma de dinero de los riesgos de un viaje". 29

Todas estas operaciones bancarias, en principio ya complicadas, sólo fueron posibles gracias a que los griegos perfeccionaron los métodos contables ideados por los babilonios.

Otra parte de la influencia de los bancos griegos se aprecia en Egipto, en los bancos que se establecieron posteriormente a la conquista de Alejandro y bajo la dinastía de los Ptolomeos.

Roma

Los romanos, después de cinco siglos de fundada Roma, aprendieron de Magna Grecia la utilización de la moneda. El desarrollo primitivo de la banca, se realizó por la orden ecuestre, que en su origen eran ciudadanos capaces de enrolarse en el ejército, con caballos propios comprados con su propio dinero y que, con el tiempo, constituyeron una élite que además de formar parte del ejército, realizaban

(29) Ibidem. p. 339

una serie de negocios como los de construcción de obras públicas, el aprovisionamiento de los ejércitos y de las flotas y, en cierta forma, de las actividades crediticias. A estas formas de actuar, se les llamaba la administración de las públicas o de los publicanos, adoptando una organización, en la que algunos creen ver el antecedente de las sociedades, en lo que se llamó sociedades públicas. Hacia el siglo II, a. C., financiaron instalaciones portuarias, construcciones de vías, puentes y el transporte para aprovisionar a Roma, sobre todo en cereales y de aceite provenientes de Asia y Africa, llamándoles a los lugares en donde realizaban el comercio y el cambio, basílicas, que eran verdaderos centros de actividad financiera.

Los caballeros y todos aquellos que realizaban el comercio dentro de las basílicas romanas, intercambiaban entre ellos: informes sobre la solvencia de los deudores y se comunicaban las listas de los clientes morosos o quebrados.

Todo esto fue hasta cinco años antes de la Primera Guerra Púnica, que los romanos empezaron a acuñar moneda.

"Roma, a través de su historia, contrariamente a la tradición ateniense, siempre alteró su moneda, disminuyendo su peso o modificando su valor, lo que trajo como consecuencia que la moneda romana estuviera siempre

desacreditada, y que otras monedas como las griegas y las egipcias, fueran buscadas por los comerciantes para utilizarlas en su lugar.

Todas las monedas romanas sufrieron devaluaciones graduales a partir de la Primera Guerra Púnica, en cierta forma, los romanos permitieron la inflación como una manera natural de multiplicar la moneda. Puede seguirse el trazo de las diversas etapas de la devaluación de la moneda romana desde 241, a. C., hasta la época de Caracalla.

Durant considera al sistema fiscal romano como uno de los más exitosos y estables en la historia". 30

Durante dos siglos, una unidad monetaria sirvió y fue aceptada en todo el Imperio como medio de inversión y para las transacciones comerciales que florecieran, como nunca antes, en la historia.

El sistema bancario llegó a Roma proveniente de la parte oriental de Grecia y estuvo manejado principalmente por griegos y sirios en Italia, en el Oeste y aún en las Galias, en donde las palabras sirio y banquero eran sinónimas.

(30) Ibidem. p. 341

Los Argentarios. Los primeros argentarios, se instalaron en el Forum, en tiendas abernae y fueron autorizados por el estado para realizar cambios manuales. Entre otras cosas, el estado les encomendaba retirar de la circulación, la moneda falsa que con mucha frecuencia aparecía.

Los argentaris empezaron a desarrollar la función de banca en Roma, y estaban vigilados por el prefecto de la ciudad, lo que para algunos constituye el antecedente de la vigilancia de la banca, por parte del estado.

Las principales actividades de los argentaris o de terceros, servicio de caja, préstamos a interés con garantía o sin ella, intervención en subastas y transferencias de dinero entre diferentes partes del Imperio para evitar el transporte material del mismo.

Toda vez que la Ley de las Doce Tablas, limitaba seriamente la tasa de interés, "el préstamo realizado por el procedimiento primitivo del mutuo, no podía reeditar intereses; por lo que los romanos inventaron una estipulación que originalmente era adyacente al mutuo, y que se conoció con el nombre de Phoenus, mediante la que se obligaba al deudor a la restitución del capital e intereses al mismo tiempo; es en esa época que se otorgó un privilegio a los depositantes de los banqueros, para el efecto de que,

los depositantes pudieran tomar los suyos antes de que otros acreedores se hicieran pago, realizando también grandes avances en los métodos contables, entre ellos el de libro diario". 31

Los banqueros en Roma estaban diseminados por todo el Imperio y realizaban múltiples operaciones, desde el cambio de moneda, depósito con intereses y compra-venta de productos. Negociaban con bienes raíces, colocaban dinero y cobraban deudas.

No parece que los romanos hayan conocido la cuenta corriente.

Las Mensae Romanas. Las mensae romanas, eran una especie de bancos públicos, y su denominación provino de las mesas alrededor de las cuales trabajaba el personal de las mismas.

Entre sus principales finalidades, estaba la de recaudar los impuestos de las provincias, para concentrarlos en el tesoro imperial.

"Las mensae, estaban establecidas en todas las

(31) SANCHEZ SARTO, Emilio. Los Bancos Públicos en España. Segunda edición. Madrid, Europe Country. 1934. p. 128

provincias del Imperio, aún en las Galias y las encabezaba un director que se llamaba Adjutor Tabularis, el que estaba asistido por un Dispensator. La regulación de todos estos bancos público, se realizaban en Roma, en una caja central, que también tenía el carácter de oficina de control, siendo las primeras mensae de que se tiene noticia, las de la época de la República (402 a. C.).

Con el tiempo, las mensae realizaron no sólo la recepción de los fondos, sino también préstamos al público". 32

Los Negociadores. Los negociadores negociatores, eran una especie de banqueros privados, semi-usureros y semi-trafficantes, que actuaban en los confines del Imperio Romano y al margen de su esfera de influencia directa. Muchos de ellos eran Judíos.

Se encuentran sus trazos a lo largo de la frontera del Imperio Romano y sobre el camino de las cavernas que lo unían con el país de los Parthos, la India y China.

La religión judía prohibía el préstamo con interés entre los judíos, pero estaba autorizado, si el deudor era extranjero.

(32) Ibidem. p. 130

Los negociadores andaban a pie o a caballo, y las monedas las guardaban en un cinturón.

Frecuentaban las ferias regionales y los más ricos tenía oficinas permanentes. Cuando una legión romana cambiaba de guarnición, el negociador cerraba sus establecimientos, hacía sus maletas y se iba a la aventura con las legiones, su actividad dio origen a muchas dificultades en la frontera del Imperio, debido a su voracidad y a la forma en que actuaban. Jamás pudieron ser controlados y hacerlos desaparecer.

Edad Media.- Los sucesos históricos de la caída del Imperio Romano dieron un rudo golpe al tráfico bancario, al que hemos hecho referencia. Durante largos años todo cayó en un marasmo del que lentamente comenzaron a surgir ejemplos aislados de actividad mercantil, que se hizo más intensa con el desarrollo y evolución de las Cruzadas.

Los beneficios acumulados y el mismo impulso de la renaciente vida económica llevaron a los primitivos cambistas, a evolucionar de nuevo a formas más complejas de actividad bancaria. "La necesidad del cambio trayecticio, la recaudación del dinero, el nuevo tráfico marítimo y el mutuo conocimiento que surgía entre los pueblos de Europa, dieron vida a las primeras instituciones bancarias en que la

impronta italiana se manifestó con carácter absorbente. Pero los beneficios obtenidos en la explotación no dejaron de atraer a españoles, alemanes, judíos y franceses que competían en las principales ciudades de Europa, y más que nada en las ferias de renombre internacional. Los banqueros prestaban a los poderosos señores que, a su vez, concedían garantías o empeñaban los ingresos de tipo fiscal, o ampliaban generosamente sus beneficios en favor de las grandes compañías italianas, ligadas casi siempre al nombre de una familia (Bardi, Peruzzi, Médicis)". 33. La Iglesia por otro lado, recaudaba ingentes cantidades para hacer frente a los gastos de las Cruzadas, y estas recaudaciones se llevaban a efecto por los banqueros que, a su vez, empleaban dichos capitales, comprometiéndose, no obstante, a ponerlos a disposición de los eclesiásticos cuando éstos los reclamaran. "El arrendamiento de impuestos fue otra fuente nada despreciable de ingresos, e incluso en formas asiladas la financiación de empresas, que, como en el caso de Génova, lleva a la constitución de una sociedad tan íntimamente ligada al origen italiano de la Sociedad anónima". 34

Un paso decisivo y un momento de alta significación representa la creación y el desarrollo de la letra de cambio. La posibilidad de incorporar un crédito al

(33) Enciclopedia Jurídica Omeba. op. cit. p. 338

(34) Ibidem. p. 470

documento y que éste sirviera para reclamar el pago en un lugar geográfico distinto, fue sagazmente apreciada en la Edad Media, y la letra, exclusivamente en manos de los banqueros, significó una movilización del crédito, sobre todo para los que tenían que hacer pagos en sitios distantes que acudían al banquero librador de la letra sobre su corresponsal de negocios.

El desconocimiento del endoso permitía a los banqueros ser los dueños del tráfico de letras de cambio y obtener nada despreciables beneficios. Esta ampliación de la base económica llevaba a la expansión creciente de los negocios jurídicos propios del tráfico bancario, y a esta rica multiplicidad se unía una no menos floreciente creación de formas nuevas, y un especial relieve de la anotación y de los gérmenes primeros de la contabilidad.

La función de los Bancos a partir del siglo XIV.- A partir de este siglo aparecen instituciones de carácter público que intervienen en el negocio bancario, casi siempre conectadas a los monopolios que los príncipes o el gobierno de las ciudades tenían que conceder a particulares que previamente habían prestado dinero para financiar las empresas militares. "La historia de la Banca de San Giorgio, en Génova, es, quizás, el ejemplo más vivo de este carácter mixto de una empresa bancaria, a la que se unen privilegios de derecho público. En 1407 se fundó este

primitivo Banco, que recibía una fuerte influencia en su organización, asemejándose al Estado en cuanto a su modo de gobierno. La casa de San Giorgio, no sólo administraba las deudas del Estado que constituían su capital, sino que extendió sus actividades a colaboración directa con la política de la ciudad de Génova, impulsando el desarrollo de las colonias en la época de la expansión italiana por el Mediterráneo.

Pero la gloria del primado corresponde a Barcelona con su Taula de Canvi, que nació a la vida el día 30 de enero de 1401, y asumió las funciones típicas de la Banca en aquel tiempo, es decir, los depósitos, los giros y el tráfico de las letras de cambio. Junto con nuestra Taula, en Italia aparecían la ya citada Casa de San Jorge, y el Banco de Ambrosio, en Milán, a muy poca distancia, Otro ejemplo interesante que recoger es el Banco de la Plaza de Rialto veneciana, puesto también bajo la inspección y vigilancia del Senado de Venecia, dato significativo una vez más de la creciente atención que se dispensaba a estas instituciones por parte de los poderes públicos". 35

Los Bancos querían luchar contra el enorme desorden monetario de la época creando unas "monedas de banco" que

(35) cit. por COTELLY, Esteban. Derecho Bancario. Tercera edición. Buenos Aires. Arayu. 1956. p. 157

tuvieran mayores garantías que la multiplicidad de especies monetarias en circulación. Previa una clasificación de los valores y de las monedas entregadas por los depositantes, se reducían éstos a la especie creada por el Banco, y en equivalencia entregaban los llamados "billetes de cartulario", que siendo pagables en el acto de su presentación circulaban como dinero perfectamente válido, y que tenía general aceptación como tipo más estable que las demás monedas del mercado.

La Banca en la Edad Moderna: El Banco de Inglaterra.- El advenimiento de la Edad Moderna volvió a dar al mundo un cambio total de estructura, incluso económica, que repercutió sobre la institución que estudiamos. Pero lo que hasta entonces había llevado una clara impronta italiana, iba a recibir influencias inglesas, ya que la fundación del Banco de Inglaterra representan un momento fundamental en la historia de la Banca.

A groso modo consideramos que fueron estos antecedentes los sellos distintivos que dieron origen a la Banca para conocerla como hasta nuestros días es.

3.- Antecedentes del Abono del Salario en Cuentas Bancarias.

Antes de hablar lo que concierne a los antecedentes es

importante, y necesario saber, qué entendemos por abono; gramaticalmente esta palabra tiene varias acepciones, algunos lo emplean como sinónimo de pagar, dar por bueno, mejor o bonificar una cosa.

Los antecedentes más remotos del abono en cuenta bancaria los encontramos en la legislación Navarra en España en donde se le conocía como "abonaré" que era un documento o resguardo expedido por un particular o una oficina en equivalencia o representación de una partida de cargo sentada en cuenta, o de un saldo preexistente.

El abonaré puede ser mercantil (en cuyo caso recibe comúnmente el nombre de "pagaré") o meramente civil. El abonaré no mercantil equivale a un reconocimiento de deuda y de la fecha en la que el deudor se obliga a pagar. Como todo crédito es susceptible de ser transferido o cedido a un tercero: para que éste tenga conocimiento de la cesión. Si no mediare este requisito, de acuerdo con el principio sentado en el artículo 1527 del Código civil, el pago hecho al acreedor primitivo es plenamente liberatorio. El Código no establece plazo ni forma alguna respecto a este consentimiento, de modo que debe entenderse que para demostrar su existencia ante los Tribunales es lícito y válido cualquier medio de prueba.

La notificación del hecho de la transferencia,

efectuado por el primer acreedor al deudor, no tiene otro alcance que ligar a este último con el nuevo acreedor mediante la constancia de que el deudor conoce la transferencia, sin que la falta de este requisito afecte la validez de la cesión.

El abonaré puede referirse a la devolución de la cantidad debida por medio de títulos o valores, que aun en el caso de que fueran los mismos que el acreedor entregó al deudor, al contraer éste la deuda, no significa que exista sobre ellos un contrato de depósito mercantil.

De lo citado anteriormente podemos deducir que el abono requería de un saldo preexistente para su pago, como en la actualidad sucede.

En nuestro país fue en julio de 1989 fecha en que se estableció el primer contrato de abono en el área metropolitana.

Dentro de las instituciones bancarias el abono del salario en cuentas bancarias a sus empleados es una práctica que se lleva a cabo desde hace aproximadamente 10 años.

El abono al salario se efectuaba mediante procesos manuales, a través de fichas de depósito y relaciones que entregaban las empresas a los bancos, indicando en ellas

números de cuenta e importes a depositar o abonar a sus trabajadores.

Las necesidades de ofrecer mejores servicios debido a la demanda cada día de más empresas de pagar los salarios mediante depósito o abono del salario en cuentas bancarias a automatizar y sistematizar los procesos electrónicos para ir acorde a los servicios actuales y a los avances tecnológicos de la era y es así como en 1984 se establece el pago del salario mediante terminales instaladas en las empresas y en 1989, se establece el servicio de domiciliación en el cual se corren los procesos a través de medios electrónicos.

4.- La ayuda que brindan las Instituciones Bancarias en el Abono del Salario.

El abono del salario en cuentas bancarias, es un adelanto de la tecnología en las instituciones bancarias, la cual tiene ventajas, tanto para los patrones como para los trabajadores, ya que ofrecen seguridad y rapidez en el pago del salario a los trabajadores.

Queremos hacer la aclaración que la ayuda brindada por las instituciones bancarias son bastantes, esto, lógicamente si lo vemos del lado meramente práctico para las empresas, trabajadores y para el país, es decir, que no sea tomado como una imposición del patrón al trabajador sino por el contrario, ésta forma de abonar el salario sea visto como un

pago seguro para el empleado, obrero y en general para todas aquellas personas que prestan sus servicios en cualquier empresa, razón por la cual muchas de ellas están haciendo uso de este sistema, observando hasta el momento grandes beneficios en su funcionamiento, con ésto trae aparejado también que el trabajador esté aceptando dicha manera de cobrar sus servicios.

En este inciso enunciaremos de manera genérica los beneficios o ayuda de las Instituciones Bancarias en el abono del salario.

Dicha ayuda la podemos englobar de la siguiente manera:

- a) Emisión de comprobantes para todo tipo de operación, cargo o abono.
- b) Se pueden realizar por este medio control de cobranza, pagos a terceros y nómina del personal.
- c) Se abaten costos en la elaboración de sobres para el pago y se recuperan horas hombre.
- d) El trabajador puede cobrar a partir del momento en que se deposite el dinero hasta que él lo desee, teniendo una cobertura de cobro en todo el país, además su dinero si no es cobrado generará un interés.
- e) Se elimina por completo el manejo de efectivo en las áreas de trabajo evitando robos.
- f) Seguridad responsable por parte de la Institución Bancaria en la realización del pago.

g) Se emitirá un comprobante para todo tipo de operación.

h) El trabajador tendrá mayor seguridad en el manejo y traslado de su dinero porque puede ir sacando conforme vaya necesitando.

De lo expuesto anteriormente, consideramos que es de bastante ayuda para los empresarios y trabajadores, pero como lo señalamos en el inicio de este inciso, ésto es un adelanto de lo que expondremos en los capítulos siguientes porque en ellos se hará la explicación pormenorizada de cada uno de los servicios que prestan las Instituciones Bancarias y los beneficios de cada uno de éstos.

5.- Repercusiones Laborales

Las repercusiones de tipo laboral pueden ser variadas y distintas es decir desde la aceptación que el trabajador tenga del nuevo sistema de pago hasta la opinión que de éste pago hagan algunos estudiosos del derecho laboral; en el trabajo se pueden recuperar horas hombre en el sentido de que el trabajador no saldrá a cobrar su dinero fuera de la empresa.

Al respecto opinamos, que la Ley Federal del Trabajo debería ser modificada en sus artículos 84 y 90 de la mencionada ley, ya que actualmente estipulan que el salario debe pagarse en efectivo, así como el artículo 101 que

establece que el salario deberá pagarse en efectivo y en moneda de curso legal, porque consideramos que deberían tomarse en cuenta otras opciones o medios para el pago del salario como es el abono de la nómina en cuentas bancarias, para ir acorde a los avances de la tecnología.

Queremos dejar claro que la idea de que sea tomado en cuenta el abono del salario como pago no es otra cosa que; en primer lugar estar al día con los avances tecnológicos, en segundo lugar, creemos que con ésto se evitarían los asaltos a las empresas y a los trabajadores e inclusive ayudaría en el cuidado y mejor inversión de su sueldo; tercero, el trabajador y su derecho a cobrar un salario por su trabajo, no se vería violado porque de todos modos éste cobraría su sueldo, máxime que en la actualidad en muchas dependencias gubernamentales los trabajadores cobran con cheque de la Tesorería, sin que ésto le reste efectividad al salario. Lo que proponemos es que los trabajadores, patrón y país se vean beneficiados, y contrario sensu, en el momento de fallar dicho sistema, se suspenda con las consabidas responsabilidades para éste.

6.- Fundamento Jurídico

Aunque todavía existen algunos patrones, trabajadores y sindicatos que se oponen a que el salario se pague mediante depósito a una cuenta bancaria, porque la Ley Federal del

Trabajo estipula que el pago del salario debe ser en efectivo, otros en cambio lo están aceptando.

La estipulación que preceptua la ley citada en cuanto a la efectividad del salario en algunos artículos es la siguiente:

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

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

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

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

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

El salario mínimo deberá ser suficiente para 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.

En términos generales lo citado anteriormente trae aparejado el fundamento jurídico que emplean las empresas y sindicatos que se oponen a dicha forma de pago, y de lo que ellos utilizan como impedimento de ahí mismo se origina lo que nosotros consideramos como nuestro fundamento jurídico para la realización de esta forma de pago.

En primer término consideramos que la definición que de el salario se hace, en el artículo 82 de la Ley Laboral, no encontramos ningún impedimento para el abono del salario en cuentas bancarias ya que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

De la lectura del artículo 83 del mismo numeral consideramos que si el salario puede fijarse de distinta manera, también su forma de pago, siempre y cuando sea, remunerativa y legal, de la redacción del artículo 84 se comprende que el salario se integra de diferentes formas o elementos como son, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, etc. en esta es donde se puede tomar en consideración el abono en cuenta bancaria de acuerdo a los trabajadores que así lo deseen.

De lo expuesto anteriormente se desprende y se colige que el abono del salario en cuentas bancarias sea considerado como una utilidad social para proteger la capacidad adquisitiva del trabajador y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

CAPITULO III**ANALISIS DE LOS CONTRATOS DE DOMICILIACION**

En el presente capítulo como su nombre lo indica, analizaremos los contratos de domiciliación desde el punto de vista conceptual, sus antecedentes y su importancia en el derecho del trabajo mexicano, es decir la posible trascendencia que estos contratos pueden tener en el futuro, dependiendo del uso de los mismos y efectividad de éstos.

Sin embargo, consideramos importante para el estudio y análisis de dichos contratos hacer un estudio general de los contratos que se regulan en nuestro Código Civil, así como de los contratos colectivos, para finalmente poder opinar y sostener la operancia de los contratos en comento.

1.- Marco Conceptual de los Contratos

Adentrándonos en el tema que hoy nos ocupa, podemos saber que la fuente principal de las obligaciones son los contratos y los convenios, entendiendo por convenio un acuerdo de dos o más voluntades, mediante el cual se crean, transmiten, modifican o extinguen obligaciones o derechos; este es el sentido genérico de la palabra convenio, pero la misma palabra convenio, tiene un sentido especial o estricto.

En nuestro Código Civil vigente para el Distrito Federal, señala en su artículo 1792 que convenio es: "el acuerdo de dos o más personas destinado a crear, transferir, modificar o extinguir una obligación".

Para el licenciado Edgardo Peniche López, convenio es: "el acuerdo de voluntades mediante el cual se modifican o extinguen obligaciones y derechos". 36, e inclusive, equipara en cierto aspecto a la novación y la revocación de un contrato con un convenio. Es decir, los convenios que producen o transfieren obligaciones y derechos toman el nombre de contratos. Como lo señala el Código Civil para el Distrito Federal en su artículo 1793.

De lo anterior, podemos señalar que, todos los contratos entran en el género de los convenios, pero los convenios no pueden entrar en la especie de los contratos.

El origen de la palabra contrato del "latín contractus, que quiere decir, contraer, estrechar, unir pactar, juntar o reunir". 37

Gramaticalmente se entiende como el acuerdo entre

-
- (36) PENICHE LOPEZ, Edgardo. Introducción al Derecho y lecciones de Derecho Civil. Vigésimo octava edición. Mexico. Porrúa. 1984. p. 219
- (37) MATEOS, M. Agustín. Etimologías Grecolatinas del Español. Sexta edición. México. Esfinge. 1975. p. 273

partes o personas que se obligan respecto a una materia determinada.

El contrato fue una de las primeras instituciones jurídicas creadas y utilizadas por los hombres en sus relaciones económicas.

Fue en Roma, la cuna del Derecho, en donde los jurisconsultos comenzaron a regular las relaciones de carácter económico que se celebraban entre los particulares.

El Derecho Romano distinguía cuatro diferentes clases de contratos; el contrato "Re", "Verbis", "Litteris" y "Consensu", pero también distinguía las convenciones o pactos; así, Ulpiano explicaba que cuando dos o más personas se ponían de acuerdo respecto a un objeto determinado, había una convención destinada a producir un efecto jurídico, podrán proponer, crea, modificar o extinguir un Derecho, pues son los únicos que forman el género cuya especie es el contrato.

Para que las convenciones efectuadas tuvieran plena validez como contratos, era imprescindible que los contratantes celebraran ciertos actos o formulismos legales: "así, los contratos Re, se perfeccionaban con la entrega de la cosa; en los contratos Litteris, se consideraba como requisito legal o formal inscribir al deudor en un documento

o al acreedor en los libros del deudor; los contratos Verbis, se formalizaban por medio de preguntas y respuestas, empleando fórmulas o palabras solemnes; y los contratos Consensu, que se perfeccionaban únicamente con el solo acuerdo de voluntades". 38

Al evolucionar el Derecho en el mundo, el concepto de contrato, evolucionó y de esa manera en el siglo XIX, se le considera como la institución jurídica más importante del Derecho Civil, resultado de la Revolución Francesa, que le dió una profunda transformación a la figura jurídica, materia de este trabajo; la igualdad de los hombres, que se refleja en la igualdad de las partes en los contratos, es fundamental en dicha transformación.

El Código Napoleónico recoge formalmente esa idea, ya que le da un eminente y profundo desarrollo a la autonomía de la voluntad en las relaciones entre particulares, y desde ese momento, la voluntad individual se consideró como reina y soberana en las relaciones contractuales, y por ese medio se podía disponer de todas las cosas con muy escasas limitaciones.

El principio de la autonomía de la voluntad, se acogió

(38) PETIT, Eugene. Derecho Romano. Vigésima edición. México. Porrúa. 1986. p. 455

por nuestro Derecho Positivo Civil y no tiene más limitaciones que las excepciones que señalan las leyes, y es tomada esa autonomía como base de todo nuestro sistema; así se desprende de innumerables disposiciones que estimamos innecesario citar aquí y que hacen ver que el legislador ha considerado la voluntad libre como la primera causa de obligación, por ello ha dado tanta importancia a la interpretación de esa voluntad en los actos jurídicos.

Después de esta sucinta reseña histórica, hablaremos del contrato en su aspecto jurídico. Jurídicamente el contrato es el acuerdo de dos o más voluntades para crear o transmitir derecho y obligaciones.

Todo contrato civil en nuestra legislación, debe tener elementos esenciales de existencia y de validez.

Los elementos de existencia de los contratos, son aquellos sin cuya concurrencia el contrato no puede llegar a existir o que no puede llegar a nacer a la vida jurídica.

Los elementos esenciales de existencia que debe tener todo contrato civil, según nuestra legislación, son:

- a) Consentimiento.
- b) Objeto que pueda ser materia del contrato.

Podemos definir al consentimiento como el acuerdo de

dos o más voluntades que tienden a la creación o transmisión de derechos y obligaciones, esa manifestación de voluntades puede ser expresa o tácita.

El consentimiento se forma en dos momentos: uno es cuando una persona ofrece algo; y el segundo, que es cuando se considera que se forma el consentimiento, es cuando otra persona acepta esa oferta.

Por objeto de los contratos se debe de entender, según lo que establece nuestro Código Civil vigente, la cosa que el obligado debe hacer o no hacer.

El objeto debe ser física o jurídicamente posible.

En relación con lo antes expuesto, nuestro Código Civil establece:

Artículo 1825: La cosa objeto del contrato debe:

1. Existir en la naturaleza.
2. Ser determinada o determinable en cuanto a su especie.
3. Estar en el comercio.

Cuando en los contratos faltan estos elementos esenciales, o sea el consentimiento o el objeto, se

consideran inexistentes los contratos celebrados; para el derecho, es lo que se denomina la nada jurídica. No produce efecto legal alguno. No son susceptibles de valer por confirmación, ni por prescripción, y su inexistencia puede invocarse por todo interesado.

Elementos de Validez en los Contratos:

Los elementos de validez en los contratos civiles son:

- I. La forma.
- II. La licitud.
- III. Ausencia de vicios en el consentimiento.
- IV. La capacidad.

I. Forma: En los contratos civiles, este es un requisito de validez siempre y cuando esté determinado por la ley; así, el artículo 1832 del Código Civil expresa:

En los contratos civiles cada uno se obliga en la manera y términos que aparezcan que quiso obligarse, sin que para la validez del contrato se requieran formalidades determinadas, fuera de los casos expresamente designados por la Ley.

El artículo 1833 señala que cuando la ley exija determinada forma para un contrato mientras que éste no

revista esa forma no será válido, salvo disposición en contrario.

II. Licitud: Como otro elemento de validez en los contratos, se encuentra la licitud, o sea que el acto jurídico celebrado sea lícito.

En relación a este elemento de validez, el Código Civil vigente establece en el artículo 1830 que: "Es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres".

III. Ausencia de Vicios en el Consentimiento: La voluntad expresada por los contratantes debe estar exenta de vicios, si la voluntad está viciada obliga, aún cuando el obligado está en aptitud de acatar la obligación nacida de la misma voluntad, prevaleciéndose del vicio que le hizo imperfecta.

Los vicios del consentimiento son:

- a) El error.
- b) El dolo y la mala fe.
- c) La violencia.

a) El error: Lo entendemos como un falso concepto de la realidad, o como acertadamente lo expresa Rafael de Pina,

"es el conocimiento equivocado de una cosa o de un derecho". 39

Constituye un vicio que el Derecho toma en consideración para la protección del que se ha obligado debido a él, o la habría contraído en otras condiciones si hubiera conocido el error en que se encontraba.

d) Dolo y Mala Fe: Definen nuestra leyes el dolo como la sugestión o artificio empleado para inducir a error o mantener en él a la persona que celebre una acto jurídico; la simple disimulación del error por parte de quien sabe que existe, para conservar en él a la persona que obra bajo la influencia del mismo, es lo que nuestra ley llama mala fe.

c) Violencia: Entendemos por violencia la fuerza física o moral que se hace sobre una persona para inducirla a que exprese su voluntad de determinado sentido.

El Código Civil vigente para el Distrito Federal en el artículo 1819, sobre el particular manifiesta: "Hay violencia cuando se emplea la fuerza física o amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la salud o una parte considerable de los bienes del

(39) DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décima primera edición. México. Porrúa. 1983. p. 256

contratante, de su cónyuge, de sus ascendientes, de sus descendientes o de sus parientes colaterales dentro del segundo grado".

Luis de Gásperi expresa: "La violencia, empleada esta palabra en un sentido genérico, comprensivo de las especies que las escuelas llaman fuerza, miedo o intimidación, es toda coacción grave, irresistible e injusta ejercida sobre una persona razonable con el objeto de determinarla contra su voluntad, a aceptar una obligación o a cumplir una prestación dada". 40

IV. Capacidad: Toda persona que celebra un acto jurídico deber ser capaz, es decir, debe estar en aptitud de obligarse por su propia voluntad.

La capacidad puede ser de goce o de ejercicio.

La capacidad de goce es la aptitud que tiene cualquier persona desde que nace, para ser titular de derechos y obligaciones.

El artículo 22 del Código Civil vigente, al respecto previene: "la capacidad jurídica de las personas físicas se

(40) DE GASPERI, Luis. cit. por rojina Villegas, Rafael. Tratado de Derecho Civil Mexicano. T. III. Octava edición. México. Porrúa. 1985. p. 341

adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente Código".

La capacidad de ejercicio consiste en la aptitud que tiene un sujeto para hacer valer directamente sus derechos, o para cumplir sus obligaciones. La capacidad de ejercicio supone la de goce. Si no hay capacidad de goce no puede haber de ejercicio.

Ahora bien, toda persona tiene capacidad de goce, pero no todas tienen capacidad de ejercicio, pues a algunas, la ley las considera incapaces, en estos casos esas personas no podrán celebrar directamente actos jurídicos, pero sí pueden celebrarlos por intermedio de otras personas.

El artículo 23 del Código Civil vigente se refiere a estas situaciones, al disponer que: "La menor edad, el estado de interdicción y las demás incapacidades establecidas por la ley, son restricciones a la personalidad jurídica; pero los incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes".

La falta en los contratos civiles de algunos de estos elementos de validez que hemos analizado, pueden traer como consecuencia la nulidad de los celebrados sin cumplir con dichos requisitos.

Como tratar las diferentes teorías que sobre nulidad de los actos jurídicos existen podría desviarnos de nuestro tema principal, es conveniente terminar la exposición sobre la teoría de los contratos civiles, refiriéndonos a la clasificación que de ellos se hace en nuestra legislación Civil vigente.

En el Código Civil para el Distrito Federal de 1928, no figura ningún artículo que establezca una clasificación de los contratos civiles, sino que ésta se desprende simplemente de la escuela seguida por este ordenamiento para reglamentar los diferentes conceptos y los contratos que norma:

I. Contratos Preparatorios:

Por medio de estos contratos, una persona se obliga unilateralmente a celebrar un contrato futuro. La Promesa.

II. Contratos Traslativos de Dominio:

En estos contratos se traslada, de un contratante a otro, la propiedad de una cosa o de un derecho quedando obligada su contraparte a pagar un precio cierto y en dinero, o bien a dar una cosa por otra. Compraventa, permuta.

III. Contratos Traslativos de Uso:

Estos contratos tienen como principal función jurídica y económica, la de que una de las partes conceda a la otra

el uso o goce de modo gratuito u oneroso. Depósito, secuestro, mandato y prestación de servicios.

IV. Contratos Comunes:

Son aquellos en los que las partes persiguen un fin común de carácter preponderantemente económico, sin constituir especulación comercial, como en la sociedad o de otra naturaleza no preponderantemente económica, como en la Asociación.

V. Contratos Aleatorios:

En estos contratos, las partes, en el momento de la celebración, no están en condiciones de apreciar si la ejecución o cumplimiento de las obligaciones que se derivan de ellos le reportará una ganancia o una pérdida. Juego y apuesta, renta vitalicia o compra de esperanza.

VI. Contratos de Garantía:

En este grupo quedan comprendidos todos aquellos contratos mediante los cuales se garantiza el cumplimiento de una obligación, cualquiera que sea su fuente; esa garantía puede ser personal, como en el contrato de fianza, o real, como en la hipoteca o prenda.

VII. Contratos de Comprobación:

Es un contrato en virtud del cual las partes contratantes definen sus derechos, terminando una

controversia presente o previniendo una futura, como en la transacción.

En la teoría de los contratos civiles debe hacerse mención de la importancia que desempeña la igualdad jurídica que le concede la ley a las partes que en ellos intervienen, no tomándose en consideración la calidad subjetiva de los contratantes; siendo la "autonomía de la voluntad" el cimiento de todas las relaciones contractuales.

Lo antes expuesto, solamente está limitado en nuestra legislación vigente, por lo que establece el artículo 60. del Código Civil para el Distrito Federal que expresa: "La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, no alterarla o modificarla. Sólo pueden renunciarse los derechos privados que no afecten directamente al interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros".

Básicamente hemos hecho referencia a la clasificación de los contratos que reconoce o regula el Código Civil vigente para el Distrito Federal, pero no queremos dejar a un lado los que la doctrina reconoce y que son los siguientes:

- Unilaterales y Bilaterales.
- Onerosos y Gratuitos.
- Conmutativos y aleatorios.
- Nominales e innominales.

- Principales y accesorios.
- Consensuales y reales.
- Solemnes y no solemnes.

El contrato unilateral, es el que hace nacer derechos para una parte y obligaciones para la otra (donación).

El contrato bilateral, es el que hace nacer derechos para engendrar derechos y obligaciones recíprocas en ambas partes.

Onerosos y Gratuitos: Los primeros imponen provechos y gravámenes recíprocos (arrendamientos) y el gratuito es aquél en que los provechos son para una parte y los gravámenes para la otra (comodato).

Commutativos y aleatorios: Esta división es de hecho subdivisión de los contratos onerosos ya mencionados. Es comutativo el contrato cuando los provechos y gravámenes son ciertos y conocidos desde la celebración del contrato y aleatorios cuando no pueden determinarse, dependiendo de un acontecimiento incierto.

Nominados e innominados: El primero, es aquel que tiene un nombre especial dado o confirmado por el derecho, como el mutuo, comodato y compraventa; el segundo, es el que no tiene un nombre especial dado o confirmado por el derecho.

Principales y Accesorios: Los primeros existen por sí mismos y los segundos que se denominan también de garantía, dependen de un principal, siguiendo la suerte de éste.

Reales y Consensuales: Los primeros se perfeccionan con la entrega de la cosa, siendo esta entrega elemento constitutivo para la formación del contrato (prenda). Los consensuales por el contrario, se perfeccionan con el consentimiento de las partes, no es necesaria la cosa (depósito, comodato y mutuo).

Solemnes y no Solemnes: Los primeros y los segundos se distinguen dependiendo de que su eficacia esté o no subordinada a la observancia de ciertas formalidades, dentro de los solemnes podemos citar como ejemplo, el matrimonio y los no solemnes, no revisten la formalidad o solemnidad.

De lo señalado y expuesto anteriormente, podemos decir que a groso modo fueron éstos los contratos analizados los que nos darán la pauta o vértice a seguir en la exposición de los contratos siguientes.

2.- Contratos Colectivos de Trabajo

Entendemos por contrato colectivo de trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en el art. 386, el "convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de

patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

De la definición legal anterior se pueden desprender las siguientes consideraciones:

I. Que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio.

II. Que lo celebran, por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales.

III. Que su finalidad es establecer normas generales.

IV. Que su campo de aplicación será necesariamente o una empresa o un establecimiento.

Como resultado de las consideraciones anteriores, pueden establecerse las siguientes conclusiones.

Que la celebración de un contrato colectivo exige, como presupuesto indeclinable, que participe un sindicato de trabajadores. En consecuencia los trabajadores, por sí mismos, no están legitimados para celebrarlo.

Que sólo estará obligado a celebrarlo el patrón que sea titular de una empresa o establecimiento.

La segunda conclusión tiene una importancia especial. Si se toma en cuenta la definición del art. 16 respecto de

patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

De la definición legal anterior se pueden desprender las siguientes consideraciones:

- I. Que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio.
- II. Que lo celebran, por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales.
- III. Que su finalidad es establecer normas generales.
- IV. Que su campo de aplicación será necesariamente o una empresa o un establecimiento.

Como resultado de las consideraciones anteriores, pueden establecerse las siguientes conclusiones.

Que la celebración de un contrato colectivo exige, como presupuesto indeclinable, que participe un sindicato de trabajadores. En consecuencia los trabajadores, por sí mismos, no están legitimados para celebrarlo.

Que sólo estará obligado a celebrarlo el patrón que sea titular de una empresa o establecimiento.

La segunda conclusión tiene una importancia especial. Si se toma en cuenta la definición del art. 16 respecto de

la empresa: "unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios" y de establecimiento: "unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa", necesariamente se advierte que hay patrones que no estarán obligados a celebrar contratos colectivos de trabajo, por no ser titulares de una empresa o de un establecimiento. Es el caso por ejemplo del hogar, respecto de los trabajadores domésticos y, en nuestro concepto, de los sindicatos. Los sindicatos son patrones, con mucha frecuencia, pero no titulares de una empresa, sino organismos creados para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los agremiados (art. 356), concepto esencialmente diferente al del art. 16, por lo que respecto de ellos no se da el supuesto del art. 386.

A) Conceptos

La expresión contrato colectivo de trabajo es, sin duda, desafortunada. Nadie piensa hoy en día que ese instrumento pueda tener naturaleza contractual. Sin embargo el legislador ha preferido conservar el término sólo porque tiene un cierto prestigio en la práctica nacional. En la Exposición de Motivos de la ley de 1970, se dice precisamente que al redactar el proyecto, se analizó la conveniencia de cambiar el término contrato colectivo de trabajo por el de convención colectiva de trabajo, pero se

llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera denominación por estar generalizada en la ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y los patrones; se consideró, además, que la denominación no afecta la naturaleza de la institución.

Nos parece fundado el argumento anterior. Responde a una cierta inercia terminológica que hemos puesto antes de manifiesto, precisamente respecto de la idea de contrato, señalando que nuestro tiempo, en el mundo jurídico, vive aferrado a la idea del contrato. No obstante los obstáculos que se levantan en su camino, sigue considerando al contrato como la figura ideal para la consecución de fines determinados, en los que de un modo o de otro se trata de dar satisfacción a intereses de los individuos. Guillermo Cabanellas recuerda que se han utilizado denominaciones de todo tipo: "contrato de paz social, concordato de trabajo, tratado intersindical, concordato intersindical, reglamento corporativo, contrato de tarifas, acuerdo corporativo, pacto normativo, reglamento intersindical, convención normativa, contrato sindical reglamento colectivo de las relaciones de trabajo, capitulaciones colectivas, pacto de trabajo, entre algunas más". 41

(41) CABANELLAS, Guillermo. Derecho Normativo Laboral. Tercera edición. Buenos Aires. Bibliográfica Omiba. 1966. p. 40

Vale la pena examinar algunos de los criterios que se observan a este propósito.

Los autores mexicanos De la Cueva, Castorena, Trueba Urbina y Equerio Guerrero, utilizan la expresión de la ley, si bien De la Cueva admite que "es hoy inadecuado, aun cuando no propone otro término. Cavazos Flores sostiene que en la realidad, el contrato colectivo ni es contrato ni es colectivo pero tampoco propone otra denominación. En cambio Enrique Alvarez del Castillo, aun cuando suele referirse a la denominación legal, también utiliza la de convención colectiva de trabajo". 42

El Código de Trabajo panameño en su artículo 30 lo califica de contrato colectivo o contrato sindical y el art. 53 del Código de Trabajo hondureño, de evidente influencia mexicana, utiliza la expresión "contrato colectivo de trabajo".

En nuestro concepto no son aceptables las denominaciones contrato y convenio, en cuanto ambas expresan un acuerdo espontáneo de voluntades, situación que evidentemente no se produce en nuestro derecho, si se

(42) Incumplimiento de las convenciones colectivas de trabajo. Estudios de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, en homenaje al profesor Ernesto Krotoschin. Revista Jurídica. Buenos Aires. 1967. p.p. 214 y sig.

advierte que el patrón acude a la celebración en observancia forzada de un mandato legal (art. 387). La palabra "pacto" que gramaticalmente puede parecer sinónimo no lo es en estricto sentido jurídico. Implica la idea de arreglo para dirimir o evitar un conflicto y acepta, por lo tanto, que el resultado se alcance como consecuencia de un juego de fuerzas.

La finalidad del contrato colectivo a la vista del art. 386 consiste en el establecimiento de las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Se trata de convenir en normas que servirán de modelo a los contratos individuales que se celebren. De alguna manera la contratación colectiva integra un proceso legislativo al margen del Estado, pero por delegación legal. En esa medida el contrato colectivo es, en lo esencial, un pacto normativo de condiciones de trabajo.

No nos parece que sea necesario incluir en la denominación, la calidad de los sujetos que celebran el pacto, ni tampoco, la referencia a su aplicación territorial: empresa o establecimiento. No creemos necesario destacar el elemento colectivo presente en casi todas las denominaciones examinadas. La razón es clara: el concepto de "colectivo" resulta equívoco, ya que si bien los sindicatos siempre tienen un carácter, los patrones, en cambio, pueden ser sujetos individuales.

La circunstancia de que la ley sea precisa en la denominación en términos que obligan a su observancia, aun en problemas doctrinales, hace poco recomendable que se haga caso omiso de ella. Por ello en esta obra utilizamos preferentemente la propuesta. Es indiscutible la conveniencia práctica y pedagógica de manejar el concepto legal. Por eso lo expuesto debe entenderse como una llamada de atención acerca de nuestra inconformidad.

B) Antecedentes

En México ocurrió un fenómeno diferente en el desarrollo del Contrato Colectivo, pues éste nunca atravesó en nuestro país por la etapa de prohibición tal como sucedió en Europa; ésto se debió a que en nuestro país nunca se consideraron ilícitas la coalición ni la asociación profesional, aun cuando no se tienen noticias de la celebración de un contrato de cuya existencia pudiera desprenderse la reglamentación legal del mismo durante la época colonial, existiendo sólo algunos datos, cuyo conocimiento no nos ayuda a afirmar nada, ya que se trata de datos aislados, que de ninguna manera nos pueden asegurar una generalidad, pues como ya dijimos, prácticamente el siglo pasado transcurrió sin una reglamentación legal de las cuestiones de trabajo, siendo el convenio más antiguo de condiciones colectivas de trabajo, el del mes de enero de 1875, para los mineros de Pachuca.

"Fue a principios del siglo XIX en que el trabajador comenzó a tener conciencia de que la explotación de que estaba siendo objeto por parte del patrón debía terminar, pues las condiciones de trabajo eran establecidas unilateralmente, en perjuicio del obrero, por lo que éste comenzó a luchar por la obtención de un trato más justo, aún cuando sus luchas, por lo general encontraban poco apoyo por parte del gobierno, que siempre otorgaba su respaldo a la clase patronal, encontrándose de esta manera el obrero, sin medios y totalmente desamparado en su lucha contra los abusos de la clase patronal". 43

A principios del siglo, el 20 de noviembre de 1906, cuando ya se practicaba el Reglamento de Trabajo en la industria de Hilados y Tejidos, surgió el más importante que fue el llamado Reglamento de las Fábricas de Hilados y Tejidos de Puebla, que vino a establecer las condiciones de trabajo en estas empresas dedicadas a la industria textil en México.

Diversas definiciones de contrato colectivo fueron dadas por las legislaciones de los Estado en materia laboral, y así tenemos que la Ley del Trabajo de Chiapas del 11 de mayo de 1915 lo definió de la siguiente manera: "con

(43) CAMIRO, Maximiliano. Ensayo sobre el Contrato Colectivo de Trabajo. Novena edición. México. Diana. 1980. p.78

el nombre de contrato colectivo de trabajo, se designan las convenciones celebradas por los sindicatos de obreros o por las confederaciones de sindicatos de obreros, con un patrono, con sindicatos de patronos, o con una confederación de sindicatos de patronos, a fin de someter a las mismas reglas y sujetar a las mismas responsabilidades, los contratos individuales de trabajo". 44

El 13 de octubre de 1920 se promulga la Ley del Trabajo de Coahuila; y en ella se hace una enumeración de los elementos personales que intervienen en la elaboración del contrato colectivo, y que son los que quedan sujetos a su cumplimiento, y son: "I) Patronos y obreros que hubieren conferido mandato especial por escrito para celebrar el contrato; II) Los patronos y obreros presentes a la hora de concerta el contrato; III) Patronos y obreros que ingresen a la corporación o corporaciones contratantes, después de celebrado y registrado el contrato; IV) Las corporaciones que no hubieren celebrado el contrato, si hacen saber a los contratantes la decisión de adherirse a él". 45

Analizando las definiciones anteriores, no encontramos realmente ninguna diferencia fundamental entre una y otra,

-
- (44) SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. op. cit. p. 105
(45) DELGADO MOYA, Rubén. El Contrato Colectivo de Trabajo y el Derecho de Huelga. Sexta edición. México. Fondo de Cultura Económica. 1984. p. 224

puesto que en ambas encontramos como objetivo primordial del contrato colectivo de trabajo, el establecimiento de las condiciones bajo las cuales se ha de desarrollar la prestación de los servicios, agregando únicamente la ley de 1970, que estas condiciones regirán en una o más empresas o establecimientos.

Encontramos también como un elemento esencial e invariable en todas las definiciones que acabamos de enumerar, la existencia previa a la celebración del contrato, de una asociación de obreros organizados bajo la forma de sindicato; este es un elemento imprescindible en la celebración del contrato colectivo, y sin él sería materialmente imposible la existencia del mismo, pues solamente un sindicato puede realizarlo, en cambio, los patrones pueden estar organizados en sindicatos, o bien ser solo uno el que celebre el contrato con los trabajadores de su empresa.

En cuanto a la inclusión del contrato colectivo dentro del texto constitucional y su obligatoriedad por parte del patrón se han suscitado diversas polémicas, pues aparentemente la Constitución de 1917, no hace mención expresa del mismo, y no lo trata dentro de las garantías sociales; muchos han pretendido aprovecharse de esta situación afirmando que el contrato colectivo si puede ser de celebración obligatoria para el patrón.

Sin embargo, tanto la doctrina como la jurisprudencia de la Suprema Corte, avocándose a la interpretación del párrafo introductorio del artículo 123 de la Constitución de 1917, coincidieron en afirmar, que si bien no se había tratado expresamente el contrato colectivo, éste se debería de considerar incluido dentro de los contratos de trabajo a que hace alusión el mencionado precepto, el inicio del apartado "A", además el derecho de huelga, concedido a los trabajadores en la fracción XVII del mismo artículo, sería un derecho inejecutable y prácticamente inoperante, que no serviría absolutamente de nada, si fuera únicamente para establecer condiciones individuales de trabajo, pues su objetivo debe ser el establecimiento de condiciones colectivas en una empresa o grupo de empresas, lo que no se puede concebir sin la existencia de un grupo de normas que contengan esas condiciones y que son en esencia lo que constituye el contrato colectivo de trabajo. Por lo tanto, aún cuando en la Constitución no se haga mención expresa del contrato colectivo, debemos considerarlo incluido en ella, atribuyéndole de tal manera obligatoriedad para el patrón, en caso de que así se lo exijan sus trabajadores.

Además de la justificación jurídica que acabamos de mencionar, tratando de establecer la obligatoriedad del contrato colectivo, consideramos que no es solamente esa razón lo que nos lleva a atribuirle tal carácter, sino también la circunstancia de que de no hacerse así,

nuevamente sobrevendría una situación de desventaja para el trabajador, ya que así, podrían los patrones celebrar individualmente contratos de trabajo, en los que podrán establecer las condiciones que a sus intereses convinieran, en virtud de que no existiría ningún ordenamiento, como lo es el contrato colectivo, al cual debiera someterse su voluntad en beneficio de ambas partes, y no lo celebraría con un organismo, como lo es el sindicato, que se encarga de velar por el respeto a los intereses del trabajador.

También aduciremos razones de lógica, pues nuestra Constitución, a través del artículo 123, no podía sustraerse a considerar la celebración del contrato colectivo, como una garantía de las masas de trabajadores, pues ello iría en contra de la esencia misma de la disposición, netamente protectora del trabajador, así pues, aun cuando no haya mención expresa del contrato colectivo en nuestra ley fundamental, no podemos considerarla por las razones expuestas, como un derecho de clase fuera de la Constitución.

En conclusión diremos que el contrato colectivo es una ley no parlamentaria, sino convencional, ya que si bien no emana de un órgano legislativo constitucional, proviene de un acuerdo de voluntades existentes entre los factores de la producción; no proviene de un precepto, aun cuando en su desarrollo prácticamente lo sea; el mismo Carnelutti nos

habla de "un híbrido que tiene cuerpo de contrato y alma de ley"; para Mazzoni lo fundamental en el contrato colectivo, es regular las condiciones de trabajo, crear una norma, un derecho objetivo; en México, el contrato colectivo, constituye derechos y obligaciones para los contratantes y un conjunto de reglas a que se ajustarán los contratos individuales.

"El contrato colectivo, es una parte del derecho colectivo de trabajo en general, de tal manera que los objetivos que se pretendan alcanzar con su implantación, son un reflejo de los fines que se persiguen por medio del Derecho Colectivo laboral, y es por eso que expondremos en una forma somera los objetivos perseguidos por éste, y posteriormente los fines concretos del contrato colectivo". 46

El principal objetivo que persigue el derecho colectivo del trabajo, es la búsqueda de los medios para proporcionar una existencia más digna para el trabajador, integrante de una clase social determinada, para la que pretende la obtención de ciertas ventajas y prerrogativas que contribuyen en forma determinante para la realización del individuo, evitándole frustraciones y carencias que no pudiese satisfacer y que podrían ser determinantes

(46) SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. op. cit. p. 107

en su comportamiento y en su vida social y que pudieran orillarlos a marginarse de esa sociedad en la que no puede obtener los medios necesarios de subsistencia, buscándolos por cualquier otro camino posible, incluso el delito, que lo convierte en un ser antisocial.

Es la protección del trabajador considerado como individuo, como persona humana, sujeto de derechos y obligaciones, el principal objetivo del derecho colectivo de trabajo, su realización, la satisfacción de sus necesidades más indispensables, y aquellas que tiendan a proporcionarle ciertas distracciones, la preservación de su libertad y la protección de sus derechos, finalidades todas ellas que se pretenden hacer realidad mediante la aplicación de disposiciones tanto constitucionales como de la ley laboral.

Se pensará tal vez, que mediante la doctrina del individualismo liberal, bien podrían hacerse efectivos estos fines, pues en él los trabajadores podrían concurrir libremente junto con la clase patronal a la búsqueda de sus derechos, quedando al estado, el papel solamente de estado gendarme o simplemente vigilante de que tales relaciones no dieran lugar a conflictos, sin existir ningún régimen jurídico, a cuyas reglas debían someterse las relaciones obrero-patronales y ningún organismo que las sancionara.

En resumen queremos señalar que el Derecho del trabajo busca establecer una igualdad económica entre los factores

de la producción a través de los sindicatos y del contrato colectivo con los que se pretende igualar la fuerza económica de los patrones con la unión de trabajadores.

3.- Avances Tecnológicos

Como sabemos la tecnología en un país siempre es y será importante en el desarrollo de éste, razón por la cual debe ir de la mano en los avances no solamente del país sino de cualquier empresa o institución.

La Banca en nuestro país en la medida que ha ido creciendo, a desarrollado y descubierto también nuevos métodos, prácticas o medios para dar un mejor servicio a sus usuarios y a las fuentes de trabajo de México, incluyendo dentro de sus intereses al trabajador.

Dentro de los avances tecnológicos tenemos la instalación de terminales bancarias y microcomputadores en las empresas para que éstas puedan realizar todo tipo de consultas, efectuar traspasos, invertir, solicitar servicios y dispersar fondos a nivel nacional e internacional, dentro de los cuales entra el abono al salario; existen también las domiciliaciones que se explicarán en su momento, así como cajeros automáticos, Banco e informes por teléfono llamado también Banco por teléfono y el Telebanco.

Todo esto con el único y estricto afán de poder dar un mejor servicio y una mayor seguridad en los manejos de los dineros de las empresas y en los del propio trabajador, para que éste corra los riesgos menos posibles en la posesión de su dinero, no queremos decir con esto que la forma de como se paga el salario en nuestro país no sea efectiva, sino por el contrario ésta debe ir acorde con los avances tecnológicos de nuestros tiempos y sobre todo brindar rapidez, eficiencia y seguridad en los pagos que se hacen hasta la fecha en efectivo, razón de más para que dicha forma de pago sea tomada en cuenta por nuestra legislación laboral y sus legisladores ya que son muchas ya las empresas que cada día hacen uso de este servicio, reportando los mejores servicios recibidos y los que han sufrido menos daño en su patrimonio, también se han recuperado muchas horas hombre en producción y ahorrado en gastos de administración para pagar a sus empleados y éstos también de una u otra forma han visto los beneficios de este servicio.

A) Marco Conceptual

En los últimos años los avances tecnológicos han tenido un desarrollo muy importante, dado que algunas instituciones prestan servicios complementarios por medio de éstos; como son los llamados cajeros automáticos, el banco en su empresa, centros de servicio automatizado, las domiciliaciones, banco por teléfono, y los telebancos, por medio de los cuales el usuario o contratista de estos

servicios puede obtener mediante el uso de los sistemas técnicos antes mencionados, por medio de señales transmitidas vía telefónica y el uso de los diskettes y demás avances, información de sus cuentas, efectuar pagos, realizar cobranzas, abonos en cuenta, solicitar saldos, estados de cuenta, etc., con una respectiva emisión de comprobante para todo tipo de operación de los ya mencionados con una total seguridad en las operaciones.

Estos procedimientos tienen muchas ventajas porque permiten el acceso al banco durante las 24 horas con bastante rapidez aún en días inhábiles, ya que por medio de las cajas automáticas y en algunos casos se utilizan terminales de computadoras que mandan las señales de abono y cargo directamente de los establecimiento comerciales o empresariales a las computadoras de los bancos.

En resumen queremos señalar que el marco conceptual de los avances tecnológicos queda reducido meramente a lo que hoy conocemos como pagos electrónicos que se hacen por medio de computadoras y sin la necesidad de ir al banco.

B) Pagos Electrónicos

Como ya lo señalamos en los renglones anteriores, los pagos electrónicos son un avance de la tecnología moderna para dar mayor seguridad y eficacia en la realización y cobertura en el manejo de los recursos financieros, ya que

por medio de dichos pagos se realizan abonos, cobranzas, y estados de cuenta en medios magnéticos para efectuar conciliaciones electrónicas.

Cabe destacar que la Banca Electrónica Empresarial se va encaminando no sólo a apoyar a la clientela en su manejo de Tesorería sino que también se va orientando a las áreas de Recursos Humanos como por ejemplo en Pagos Electrónicos de Nómina, ya se aprecian perspectivas para transferencias de archivos de información de microcomputadora a macrocomputadora, cobranza a clientes y pagos a proveedores con cuenta de cheques en cualquier Institución Bancaria, pago de nómina a cuentahabientes de cualquier Banco, etc.

4.- Contrato de Domiciliación

El contrato de domiciliación, es un servicio que a través de medios magnéticos permite a las empresas procesar con puntualidad y en forma masiva sus servicios de abono de nómina, pago a proveedores, abonos por cobranza y conciliación electrónica de fondos, siendo indispensable para la contratación de este servicio el acuerdo de voluntades entre las partes, es decir la firma del contrato entre la empresa y la institución bancaria que preste dicho servicio.

A) Marco conceptual

Para evitar la saturación de las sucursales bancarias por la realización de operaciones cambiarias y de pago, tanto en estas instituciones como en las empresas se pensó en el desarrollo de nuevos medios que permitieran a los usuarios efectuar transacciones con mayor rapidez, siendo éste uno de los motivos que instó a las instituciones bancarias a crear los servicio de domiciliación o pagos electrónicos desde aproximadamente diez años, nosotros lo consideramos meramente como un servicio que se presta a las empresas con el único y exclusivo afán de salvaguardar sus intereses patrimoniales y agilizar sus operaciones financieras.

B) Antecedentes

Realmente si nos ponemos a investigar sobre los antecedentes más remotos de los contratos de domiciliación, nos encontraremos que éstos son recientes, pero desentrañando un poco a la historia bancaria y sus diversas modalidades, podemos asegurar que dichos antecedentes los equiparamos con la aparición de la tarjeta de crédito. A fines del siglo pasado, en Europa, un grupo de propietarios de hoteles, inventaron un sistema mediante el cual otorgaban crédito a clientes importantes (personas de la nobleza, funcionarios gubernamentales y directores de grandes empresas) para que en esos hoteles se les otorgara crédito por el hospedaje y los alimentos; mediante este procedimiento se expedía una tarjeta al cliente importante

en el que se señalaba que el tenedor de la misma, era una persona solvente. El cliente firmaba las facturas o recibos por el hospedaje y los consumos y posteriormente le eran enviados por correo a sus oficinas o domicilio y mediante el mismo correo, se cubría su importe. Este procedimiento tenía reminiscencias de los mismos motivos por los que se inventó la letra de cambio y el contrato de cambio trayecticio, es decir, evitar la posibilidad de robos y pérdidas para las personas que por razones de trabajo o de protocolo, tenían necesidad de realizar frecuentes viajes por diferentes ciudades y que no tuvieran que transportar con ellos, grandes sumas de dinero en efectivo.

Un antecedente más concreto ya se presentó en los Estados Unidos de Norteamérica, en la década de 1920; algunas compañías petroleras tomando en consideración el volumen de ventas que tenían en diversas ciudades del territorio de los Estados Unidos, idearon la posibilidad de extender a sus clientes una tarjeta de identificación en la cual constaba una serie de datos del usuario; el límite hasta por el cual podían utilizar la tarjeta y aunado a esto, la posibilidad de firmar las facturas o notas de venta.

"En México, los primeros establecimientos comerciales de venta al público que utilizaron las tarjetas en la década de los años 50 y antes de que las utilizaran los bancos.

fueron: Puerto de Veracruz, S. A., El Puerto de Liverpool, S. A. el Palacio de Hierro, S. A. y High Life. Posteriormente funcionaron tarjetas de compañías de aviación con el nombre de credimexicana. Igualmente en nuestro país, el uso de tarjetas de crédito para compra de bienes y utilización de servicios no vendidos ni proporcionados directamente por el expedidor de la tarjeta, se utilizó por la entonces denominada Club 202, S. A (posteriormente Diner's Club, S. A.), la que tuvo en sus inicios un reducido número de tarjetahabientes y también de establecimientos afiliados". 47

Los datos señalados anteriormente, dieron la pauta para lo que hoy conocemos como contrato de domiciliación y que en las instituciones bancarias el abono del salario en cuenta del banco que se otorgaba en pago a los empleados es una práctica que como tal se lleva a cabo desde hace aproximadamente 15 años y a las empresas clientes de los bancos se les da hace 10 años, que anteriormente se realizaban mediante procesos manuales a través de fichas de depósito y relaciones que entregaban las empresas a los bancos indicando en ellas números de cuentas e importes a depositar o abonar.

(47) ACOSTA ROMERO, Miguel. op. cit. p. 593

Finalmente en 1984 se establece el servicio de domiciliación en el cual se corren los procesos a través de medios electrónicos.

C) Análisis del contrato de Domiciliación y su importancia en el derecho mexicano

La conveniencia de analizar un contrato obedece a necesidades de carácter didáctico y de interpretación. El estudio de un contrato puede facilitarse si se hace en forma ordenada dentro del tipo especial de contratos al cual pertenezca conforme a determinadas clasificaciones y sobre todo su aceptación y utilidad que de éste se tenga.

El contrato de domiciliación llamado también contrato del servicio de pagos electrónicos, es un contrato que se celebra entre el Banco y una empresa o persona moral, debiendo firmar los autorizados respectivamente para hacerlo, obligándose la institución bancaria a dar una mejor atención a la empresa, para que ésta pueda realizar las siguientes operaciones:

a) Cargos y abonos a tarjetas de crédito a nivel nacional.

b) Cargos y abonos, a nivel nacional, en cuentas de cheques, cuentas maestras y tarjetas de inversión a nivel nacional.

VI. El Banco manifiesta que para poder estar en aptitud de prestar el servicio de "domiciliaciones" (pagos electrónicos) a "la empresa", ambos deberán haber celebrado contratos de apertura de crédito en cuenta corriente para el uso de tarjeta de crédito y contrato de depósito bancario de dinero a la vista con cuenta de cheques, los contratos que amparan los mencionados servicios serán designados en adelante y para efectos del presente convenio, como "los contratos".

VII. A continuación declaran las partes que tienen celebrado el siguiente contrato, mediante el cual se le proporcionará el servicio.

Cuenta de cheques No.....

VIII. "La empresa", por su parte, declara que se encuentra interesada en que el Banco le preste el anteriormente mencionado servicio de "domiciliaciones" (pagos electrónicos).

IX. En atención a la declaración anterior, "La empresa" manifiesta que se encuentra facultada para obtener las autorizaciones correspondientes para efectuar cargos y abonos a cuentas de terceros, tales como clientes, empleados suyos y proveedores.

La empresa que solicitó el servicio de domiciliaciones en cualquiera de sus conceptos (abono de nómina, abono por cobranza, pago a proveedores o emisión de estados de cuenta) deberá aceptar el contrato firmando la persona facultada y el funcionario de la línea asignado apegándose a las cláusulas contenidas en el mismo, para establecerse este contrato, la empresa deberá contar con una cuenta de cheques con el banco contratante para cargo o abono de acuerdo al servicio solicitado y sobre todo tener el consentimiento de los trabajadores que se les pagará en lo adelante de esta manera, dicha autorización de los empleados deberá constar por escrito, teniendo su firma y además datos que faciliten la ubicación del trabajador.

De lo anteriormente expuesto, podemos señalar sin lugar a equivocarnos que este contrato es de comodato, por las características que tiene y sobre todo que reviste una importancia más que nada de tecnología avanzada, pero que su trascendencia en nuestro derecho laboral, radicará precisamente de la importancia o consideración que de él se haga por nuestros legisladores de que tiene sus ventajas las tiene, eso ni dudarlo, pero para muchos existen inconvenientes, nosotros en lo personal consideramos que debe de ser tomado en cuenta por nuestra legislación no sólo por su avance tecnológico, sino también por los beneficios que reporta y que los hemos venido señalando en el desarrollo de este trabajo, tanto para el trabajador como

para la empresa y en general para todo el engranaje empresarial y en particular para el país, independientemente de la seguridad que registra en las partes antes mencionadas.

No queremos concluir este capítulo sin antes señalar que el beneficio no es exclusivamente para el Banco, ni que este tipo de forma de pago venga a sustituir al hombre sino que no podemos detenernos ni tampoco no ir acordes con los adelantos tecnológicos y científicos de una sociedad cambiante por naturaleza, debemos de renovarnos día a día siempre, claro está, cuando no se perjudique en lo más mínimo al trabajador.

CAPITULO IV

EL ABONO DEL SALARIO MEDIANTE CUENTAS BANCARIAS

En el presente capítulo analizaremos el abono del salario en cuentas bancaria. Presentándolo como un servicio más de la tecnología moderna que día a día crea inovaciones para prestar una mejor atención en las instituciones bancarias a las miles de gentes que realizan operaciones en estas empresas. Haremos también un estudio para señalar los beneficios que éstos aportan tanto a trabajadores, patrones y sindicatos resaltando el marco conceptual del salario y su integración para ver la viabilidad del servicio mencionado, de que si efectivamente ofrece seguridad y rapidez en el pago del salario a los trabajadores.

Estamos concientes que en la actualidad una gran mayoría de patrones, trabajadores y sindicatos, todavía se oponen a esta forma de pago pero, también se sabe que otra mayoría ya ha aceptado con beneplácito este servicio, hacemos la aclaración que no queremos restarle validez ni importancia al pago efectivo del salario, sino resaltar los beneficios que el pago del salario en cuentas bancarias puede ofrecer, y ver si puede o no ser aceptado en la legislación laboral.

1.- Marco Conceptual del Salario

No es posible establecer un concepto unitario del salario, válido en todas las disciplinas y aceptable en todas sus manifestaciones. La ciencia económica, la psicología y el derecho plantean hipótesis distintas al analizarlo y llegan, como es natural, a conclusiones diferentes. Para la economía, en el frío análisis de los factores de la producción, el salario es un costo cuyo valor se determina de muy diferentes maneras, según cual sea el punto de vista que se tenga: liberal, marxista, neocapitalista, etc... Desde el punto de vista psicológico, el salario se entiende como un factor fundamental que permite, de ser suficiente, el adecuado desarrollo social hacia mejores formas de vida, o de lo contrario, provoca conflictos que transforman la vida social. Desde el punto de vista jurídico el salario se entiende como objeto indirecto de la obligación en una relación bilateral.

Según Carlos Marx: "visto superficialmente, en el plano de la sociedad burguesa, el salario percibido por el obrero se presenta como el precio del trabajo, como una determinada suma de dinero que se paga por una determinada cantidad de trabajo, llamado precio necesario o natural de éste a su expresión en dinero. Sin embargo, debe distinguirse, señala Marx, entre el valor realmente invertido en la mercancía y el trabajo vivo necesario -no real- para producirla. De esa

manera el salario, en la economía capitalista, cubrirá el valor objetivo calculado de tal manera que origine plusvalía, porque, el valor del trabajo tiene que ser siempre más reducido que su producto de valor, pues el capitalista hace que la fuerza de trabajo funcione siempre más tiempo del necesario para reproducir su propio valor. Así en doce horas de trabajo el obrero recibirá sólo el producto de valor de seis horas de trabajo". 48

En este concepto el salario con ser una contra prestación, resulta injusta en tanto genera plusvalía más allá del costo de la dirección empresarial y de intereses del capital. En términos parecidos P. Nikitin nos dice: "En la empresa capitalista, la jornada de trabajo se desdobra en dos partes: tiempo de trabajo necesario y tiempo de trabajo adicional. En consonancia con ello, el trabajo del obrero se divide en trabajo necesario y plus trabajo. El tiempo de trabajo y el trabajo necesario son el tiempo de trabajo y el trabajo que el obrero necesita para reproducir el valor de su fuerza de trabajo, es decir, el valor de los medios indispensables para su existencia. El tiempo de trabajo necesario lo retribuye el capitalista en forma de salario. El tiempo de trabajo adicional y el plus

(48) MARX, Carlos. El Capital. T. I. Vigésima edición. México. Fondo de Cultura Económica. 1972. p. p. 448 y 449

de trabajo son el tiempo de trabajo y el trabajo que se invierte en la producción del producto. El plus trabajo reviste en el capitalismo la forma de plusvalía de la que se apropian los capitalistas. La relación entre plus trabajo y el tiempo de trabajo adicional, por una parte, y el trabajo necesario o el tiempo de trabajo necesario por la otra, muestra el grado de explotación del obrero". 49

La ley Federal del Trabajo vigente en México desde 1970 ha venido a establecer un concepto, que sin tener un valor definitorio al menos tiene la virtud de expresar un deber ser que no aceptaría límites que pudieran apoyar una concepción restringida al modo, de que por ejemplo la que sustenta la doctrina social cristiana. En el art. 82 menciona que: "Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". En ese deber en que se apoya podría encontrar fundamento, inclusive, una concepción socialista. Ahora bien, su sentido social podría aparecer expresado en mejores términos aún en el Artículo 39 que exige que a cambio del trabajo se proporcione "un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

El salario así entendido estará determinado en su alcance no como contra prestación paralela al servicio, sino

(49) NIKITIN, Petrikin. Economía Política. Cuarta edición. Moscú. Ediciones en lenguas extranjeras. 1961. p. p. 57 y 58

como instrumento de justicia social. Tal vez no esté lejos esta idea del principio fundamental que exige "de cada quien según su capacidad y a cada quien según su necesidad".

Pero para una mejor comprensión del concepto de salario consideramos importante señalar genéricamente sus características fundamentales.

La primera de ellas; es que el salario debe ser remunerador como señala en los Artículos 5º fracción VI y 85 de la Ley Federal del Trabajo, al hablar de que el salario debe ser remunerador se refiere a que es proporcional en su cuantía al tiempo de trabajo. 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". 30

El concepto de salario remunerador no se traduce sólo

(50) CASTORENA, Jesús. Tratado de Derecho obrero. Séptima edición. México. Laris. 1970. p. 123

en la percepción necesaria del salario mínimo. De acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 56, las condiciones de trabajo -y el salario resulta ser una condición primordial- deben ser siempre proporcionadas 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 (Artículo 123-A, XXVII, inciso b) constitucional y 57.

Otra característica del salario es, la referida a que éste debe ser por lo menos equivalente al mínimo y nunca inferior al mínimo general o especial. Como se señala en el Artículo 85 de la Ley Laboral.

Debe ser suficiente el segundo párrafo del Artículo 32 dice que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Sin embargo, como señala Alonso García a propósito de una declaración semejante del Fuero de los españoles, Artículo 27: "Todos los trabajadores serán amparados por el Estado en su derecho a una 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 jurídico-positivos, de

donde se infiere que la suficiencia no puede ser considerada como una nota esencial de la retribución". 51

En realidad lo suficiente en el salario puede ser entendido bien en una dimensión general nacional, por zonas geográficas, por especialidades, etcétera. Atendiendo a valoraciones estadísticas, bien contemplado en caso particular de cada uno. En la primera situación resulta evidente que la suficiencia habría de presidir las decisiones de los organismos calificados para establecer los salarios mínimos 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 Artículo 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 59 de la Ley.

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

(51) ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del trabajo. Sexta edición. Barcelona. Jose Ma. Bosch. Editor. 1980. p. 504

(arts. 82 y 83). Significa que el trabajador debe de saber de antemano a qué tiene derecho por la prestación del servicio convenido. En ocasiones la determinación es precisa, ejemplo, 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). En otras es variable, v. gr., cuando se pacta por unidad de obra (destajo) o por comisión. En todo caso su determinación nunca podría estar sujeta a capricho patronal.

Como señala Alonso García "la determinación es nota de la retribución" 52. Ello implica que no podría válidamente celebrarse un contrato de trabajo con retribución indeterminada.

Debe de 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. 59-VII y 88) y a los demás trabajadores, cada quince 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

(52) Ibidem. p. 506

inclusive al ritmo de los diversos pagos que realicen los clientes (art. 286).

El salario en efectivo debe de pagarse en moneda del curso legal.- En el art. 101 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.

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 patrones utilicen las tiendas de raya.

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. 10, pero en nuestro concepto los trabajadores pueden, lícitamente, rechazar esa forma de pago.

El salario en especie debe de ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo.- En el art. 102

se determina que "las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo".

Debe haber reciprocidad entre el salario y el servicio.- La doctrina atribuye al salario, además, la condición de ser una prestación recíproca, pero, para nosotros, por las razones expuestas, no es así, al menos de una manera constante, sin dejar de reconocer que el salario y la prestación del servicio desempeñan una función causal recíproca.

2.- Integración del Salario

El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, nos da la pauta o vértice a seguir para la explicación del tema de estudio, al establecer en su texto que, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Queremos señalar que la participación de utilidades aunque es una prestación que integra el salario, por disposición del Artículo 129 de la Ley Laboral se excluye

como parte del salario, para efectos de indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Sin embargo los pagos hechos a los trabajadores por concepto de horas extras, así como cualquiera otra prestación en efectivo o en especie que se le entregue por su trabajo, también forman parte del salario del mismo para todos los efectos legales. Asimismo integran el salario del trabajador las aportaciones del 5% que sobre su salario ordinario entrega para el fondo de la vivienda.

3.- Gratificaciones

"La ley no menciona expresamente el salario nominal o tabular, pero es un concepto que deriva, indirectamente de lo dispuesto en el art. 89, en cuanto se refiere a "la cuota diaria". Sin embargo el salario por cuota diaria, no es solamente tabular, ya que también el variable acepta esa denominación de acuerdo a lo señalado en los artículos 89, 124, 143, 289 y 399 bis" 33.

En realidad el salario por cuota diaria, cuando no es tabular, constituye un salario integrado, aún cuando no

(53) MOLINA ENRIQUEZ, Alvaro. Legislación Comparada y Teoría General de los salarios mínimos legales. Novena edición. México. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 1989. p. 233

precisamente en los términos del art. 84. De él formarán parte todos los conceptos variables del salario, por ejemplo, incentivos por tarea y primas de producción, pero no las prestaciones indirectas: habitación, prestaciones en especie, aguinaldo, primas de vacaciones, etc.

De la ley de 1970 uno de los conceptos más discutidos ha sido el de "salario integral" que contempla el art. 84. Lo expuesto al desahogar el inciso anterior, es buena prueba de ello.

El salario integral comprende tanto los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

4.- Bonos

El bono en la actualidad, viene siendo una especie de vale o de pago al portador y que ha tenido una gran utilización por las empresas donde laboran los obreros que prestan sus servicios, se toma como un incentivo por la puntualidad, que el trabajador adquiera al presentarse diario a trabajar o en ocasiones forman parte de la despensa que el centro de trabajo otorga a sus empleados, los bonos, pueden ser de canje por comida, vestido,

diversiones, etc. para ayudar al sostenimiento y esparcimiento de la familia del trabajador.

5.- Beneficios que aportan los depósitos del salario mediante Cuentas Bancarias.

Para evitar la saturación de las oficinas bancarias y la pérdida de horas hombre, al ir a cambiar un cheque y sobre todo evitar asaltos y dar mayor seguridad a las empresas y a sus trabajadores se pensó en el desarrollo de nuevos medios que permitieran a los clientes efectuar operaciones con mayor rapidez realizando los depósitos del salario mediante cuentas bancarias, para proteger de alguna manera el salario de la persona que preste sus servicios como trabajador.

A continuación señalaremos de manera genérica, los beneficios que aporta este servicio y detectar si en un momento no lejano pueda ser tomado en cuenta para pagar al trabajador.

A) A los patrones

Este tipo de servicio, tal parece que únicamente beneficia a los patrones, bancos o empresas, pero en realidad no sucede así, sino que con esta nueva forma de

pago salen beneficiados todos: en cuanto a los patrones los beneficios que éste obtiene son los siguientes:

- Simplificación de controles.
- Emisión de comprobantes individualizados por trabajador en cada abono efectuado, si lo requiere entregándose a la empresa contratante junto con el medio magnético.
- Eliminación por completo del manejo de efectivo en oficinas y áreas de trabajo.
- Abaten costos de operación y recuperan horas hombre.
- Cobertura del servicio a nivel nacional.
- Fomenta el ahorro en cada uno de sus trabajadores.
- Obtiene mejor seguridad en su empresa, evitando muertes innecesarias por el manejo de efectivo que en un momento dado despiertan la codicia de los ladrones.

B) A los trabajadores

Las ventajas o beneficios que éste servicio puede aportar al trabajador los hemos venido señalando en el desarrollo de este trabajo, no obstante lo anterior enunciaremos aquí los más importantes:

- Disponibilidad inmediata de sus recursos a nivel

nacional.

- Evitar riesgos al no transportar dinero en efectivo.
- Puntualidad en sus pagos.
- Control de sus operaciones a través de estado de cuenta mensual.
- Acceso a otros servicios bancarios a través de su cuenta.
- Evita acudir a sucursales para realizar retiros o depósitos.
- Acceso a más de 2300 cajeros automáticos las 24 horas del día, los 365 días del año.
- Atención en más de 750 sucursales Bancomer a nivel nacional, en horarios establecidos.
- Su dinero genera rendimientos a partir del primer día de su depósito.
- Apertura de cuentas en condiciones preferenciales.
- Y sobre todo fomentar en el trabajador el sentido del ahorro.

C) Al Sindicato

El Sindicato, como todos sabemos hace las veces de mediador y defensor del trabajador cuando éste tiene un problema con el patrón, razón por la cual la mayoría de éstos se dan por la falta de pago de días laborales que se cubrieron y no se pagaron, o por el pago no oportuno de las

horas extras. Pero veamos, como el servicio del abono del salario en cuentas bancarias beneficia al Sindicato:

- El Sindicato obtendrá un mejor control de sus cuotas sindicales.
- Se evitarán conflictos con el patrón por los reclamos del trabajador, cuando a éste no se le pague oportunamente.
- Los salarios caídos en caso de conflicto se computarizan mejor.
- Se informará mediante este pago el reparto equitativo del reparto de utilidades, ya que su contabilización se llevará a cabo por un servicio ajeno a la empresa (el banco).
- El Sindicato responsabilizará al banco, cuando éste por una falla en sus controles computarizados no realizare oportunamente el pago, exigiendo indemnización para el trabajador.

De lo expuesto anteriormente, podemos deducir que con esta innovación de pago en el salario, se pretende dar mayor seguridad al trabajador, sindicato y patrones en el manejo de sus dineros, ahorrándoles tiempo que se convierte en capital.

6.- Proyecto de ley

En este punto de nuestro trabajo y después de haber expuesto y analizado lo anterior, enmarcaremos lo que a

nuestro juicio consideramos, para que la ley laboral se tome en cuenta en sus artículos 84, 90 y 101 del mismo ordenamiento, algunas opciones de pago, aclarando que si no es bien vista la que nosotros proponemos se sugiera alguna otra, teniendo siempre como principio el beneficio del trabajador y mejorar la producción en provecho de México.

Como sabemos, los artículos ante mencionados, en el texto de cada uno de ellos se desprende y se enarbola la efectividad en el pago del salario, que éste debe ser en moneda de curso legal y remunerador, principios con los cuales estamos completamente de acuerdo.

Los artículos de la ley laboral, anteriormente citados, mismos en los cuales pretendemos que se anexe, la instauración de otras opciones de pago, estableciendo lo siguiente:

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

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

El salario mínimo deberá ser suficiente para 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.

Artículo 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 pretenda substituir la moneda.

Las modificaciones que planteamos a estos artículos serían los siguientes para que en su texto, se leyeran así:

Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Los pagos que se deban realizar en efectivo también podrán efectuarse con abono en una cuenta bancaria del trabajador.

El artículo 90 ya modificado establecería lo siguiente:

Salario mínimo, es la cantidad menor que debe recibir en efectivo o con abono en una cuenta bancaria el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El resto del artículo; en su texto no habría ninguna modificación ni alteraría el principio que se protege en el mismo.

Artículo 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 pretenda substituir la moneda, a no ser que el trabajador ya sea individual o colectivamente haya autorizado que sus salarios se le depositen en una cuenta bancaria.

De lo hecho y dicho hasta aquí, podemos resolver que, la contemplación de otras opciones de pago al trabajador no alterarían los principios generales del salario, ya que desde hace años en muchas dependencias e inclusive en la iniciativa privada pagan con cheques, mismos que se hacen en efectivo al cobrarlos, recuperando en ese momento la efectividad del salario.

Desde nuestro muy particular punto de vista el abono del salario en cuentas bancarias daría mejor seguridad al trabajador, porque éste podría cobrar desde su empresa o en

cualquier parte del país debido a la instalación de la red de cajeros automáticos y decimos que presenta esta forma de pago mayor seguridad, porque para cobrar el trabajador tiene que memorizar el número confidencial para ello, y en el cheque, una vez firmado, cualquier persona que tenga identificación vigente lo puede cobrar.

Esperamos que nuestra propuesta tenga eco en la ley laboral y sea tomada en consideración para futuras anexiones o modificaciones al pago del salario.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El proceso del trabajo comprende tres aspectos, la actividad del hombre dirigido a un fin, el objeto y los medios de trabajo con que el hombre actúa sobre dicho objeto.

SEGUNDA: El trabajo, el salario, el trabajador, el patrón y la subordinación entre estos últimos son sinónimos de derecho laboral, la presencia de cualquiera de ellos trae aparejada la de los otros, la conjunción de todos ellos constituye una relación de trabajo.

TERCERA: Sin menoscabo de los principios que determinan condiciones tales como que el salario debe ser remunerador, pago en efectivo, en moneda de curso legal y pagado en la fecha y términos convenidos consideramos que el pago del salario debe ser más seguro a través del abono en cuentas bancarias que le permita inmediatez en la disposición y, en su caso, genere intereses a favor del trabajador.

CUARTA: La importancia de la banca en general estriba, en su intervención en el fenómeno económico de captar fondos de quien los tiene a cambio de los respectivos intereses para derivarlos a quienes

los necesitan, previo el cumplimiento de requisitos que al efecto se establecen y el correspondiente pago del capital e intereses.

QUINTA: La banca en su objeto por servir mejor a los clientes y ayudar al crecimiento económico del país, ha instalado nuevos programas para realizar operaciones bancarias, entre ellos, el abono del salario en cuentas bancarias, para brindar al trabajador seguridad en su dinero.

SEXTA: El abono del salario en cuentas bancarias es un servicio que brindan los bancos para estar acordes con los avances de la tecnología, otorgando beneficios a patrones, trabajadores y sindicatos, porque ofrece seguridad y rapidez en el pago del salario a los trabajadores.

SEPTIMA: La modalidad de que en lo futuro se pague el salario con abono en cuentas bancarias ha sido aceptada por un sector importante de nuestro país, ya que es más seguro inclusive que el cheque, porque éste puede ser cobrado por otra persona cuando el mismo ha sido firmado y el abono del salario por cuentas, se necesita conocer el número confidencial del interesado.

OCTAVA: El abono del salario en cuenta bancarias lo podemos considerar como de utilidad social para el trabajador ya que al utilizarlo éste tendrá acceso al pago de varios servicios por medio de su cuenta, e inclusive ahorrará dinero, que le puede generar intereses para obtener mejores satisfactores.

NOVENA: La efectividad en el pago del salario es de gran importancia. Hacemos la aclaración que no estamos en contra de éste principio si no más bien a favor de los adelantos tecnológicos, y que si éstos ofrecen una opción de pago más eficiente, rápido y seguro, no vemos por que no hacer uso de ello, máxime que ya ha sido aceptada por algunos sectores del país.

DECIMA: Con el uso del cheque para el pago de los Trabajadores, se buscó que éste tuviera mayor seguridad al transportarlo, pero se originaron también las grandes filas para el cobro en los bancos; con esta innovación del pago del salario por medio de cuentas bancarias subsanará esto en gran parte.

DECIMA PRIMERA: Reiteramos nuestra propuesta de que se modifique

en los artículos, 84, 90 y 101 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se detallan:

Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Los pagos que se deban realizar en efectivo también podrán efectuarse con abono en una cuenta bancaria del trabajador.

El artículo 90 ya modificado establecería lo siguiente:

Salario mínimo, es la cantidad menor que debe recibir en efectivo o con abono en una cuenta bancaria el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El resto del artículo; en su texto no habría ninguna modificación ni alteraría el principio que se protege en el mismo.

Artículo 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 pretenda substituir la moneda, a no ser que el trabajador ya sea individual o colectivamente haya autorizado que sus salarios se le depositen en una cuenta bancaria.

De lo hecho y dicho hasta aquí, podemos resolver que, la contemplación de otras opciones de pago al trabajador no alterarían los principios generales del salario, ya que desde hace años en muchas dependencias e inclusive en la iniciativa privada pagan con cheques, mismos que se hacen en efectivo al cobrarlos, recuperando en ese momento la efectividad del salario.

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

ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Bancario. Cuarta Edición, México. Porrúa. 1991.

ACOSTA ROMERO, Miguel. La Banca Múltiple, Tercera Edición. México. Porrúa. 1981.

ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Barcelona. Jose M^a. Bosch. Editor 1980.

ARCE CANO, Gustavo. Nueva Política Monetaria y Banco Central para el Desarrollo de México. Segunda Edición. México. Botas, 1971.

CABANELLAS, Guillermo. Derecho normativo Laboral. Tercera Edición. Buenos Aires. Bibliografica Omeba. 1966.

CAMIRO, Maximiliano. Ensayo sobre el contrato colectivo de trabajo. Novena Edición. México. Diana. 1980.

CASTORENA, Jesús. Tratado del Derecho Obrero, Séptima Edición. México. Laris. 1970.

COSTELLY, Esteban. Derecho Bancario. Tercera Edición, Buenos Aires, Arayu. 1956.

DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del trabajo. T. II. Séptima Edición. México. Porrúa. 1987.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Décima Segunda Edición. Porrúa. 1989.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I: Décima primera Edición. México. Porrúa. 1988.

DELGADO MOYA, Ruben. El Contrato Colectivo del Trabajo y el Derecho de Huelga. Sexta Edición. México. Fondo de Cultura Económica. 1964.

DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décima primera Edición. México. Porrúa. 1983.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Novena Edición. México. Porrúa, 1988.

MARX, Carlos y ENGELS, Federico. Obras Escogidas. T. I. México. Progreso. 1971.

MATEOS, M. Agustín. Etimologías Grecolatinas del Español. México. Esfinge. 1975.

MOLINA ENRIQUEZ, Alvaro. Legislación comparada y Teoría General de los salarios mínimos legales. Novena Edición. México. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas 1989.

NIKITIN, Petrikin. Economía Pública. Cuarta Edición. Moscú. Ediciones en Lenguas Extranjeras. 1961.

PENICHE LOPEZ, Edgardo. Introducción al Derecho y Lecciones de Derecho Civil. VigésimaOctava Edición. México. Porrúa. 1984.

PEREZ BOTIJA, Rafael. Derecho del Trabajo. Segunda Edición. México. Tecnos. 1950.

PETIT, Eugene. Derecho Romano. Vigésima Edición. México. Porrúa. 1986.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. Tratado de Derecho Civil Mexicano. T. III. Octava Edición. México. Porrúa. 1985.

ROSENZWEING, Fernando. Moneda y Bancos en Historia Moderna. Cuarta Edición. México. Herreros. 1965.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho del trabajo. Tercera Edición. México. Porrúa. 1976.

SANCHEZ SARTO Emilio. Los Bancos Públicos en España. Segunda Edición. Madrid. Europea Country. 1934.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. México. Porrúa. 1977.

L E G I S L A C I O N

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
México. Porrúa. 1993.

Legislación Bancaria. México. Talleres Gráficos de la
Nación. 1993.

Ley Federal del Trabajo. México. Talleres Gráficos de la
Nación. 1993.

DÍCCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

Diccionario Marxista de Economía Política. Tercera Edición.
México. Ediciones de Cultura Popular. 1979.

Enciclopedia Jurídica. Omeba. T. XVI única Edición, Buenos
Aires, Halvet. 1960.

GARCIA - PELAYO Y GROSS, Ramón. Diccionario Larousse usual.
Madrid. Larousse. 1974.

KITE BROWN. Thomas. Diccionario Inglés al Español.
Inglaterra. Winston Company. 1936.

O T R A S F U E N T E S

Anales de Jurisprudencia. T. XXII. Junio - Julio. México.
1970.

"Incumplimiento de las convenciones colectivas de trabajo,
Estudios de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, en
Homenaje al profesor Ernesto Krotoschin. Revista Jurídica.
Buenos Aires. 1967".