

97



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

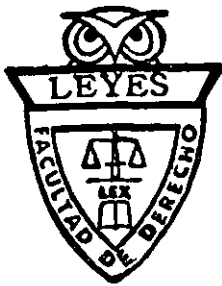
SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LOS MEDIOS DE PAGO DEL SALARIO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA: ENRIQUE BOLAÑOS LOPEZ

ASESOR DE TESIS: LIC. MYRIAM MENDOZA CAMARILLO



CIUDAD UNIVERSITARIA

295275

2001



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

**Los éxitos y logros personales alcanzados,  
junto con la estima ajena pero cercana a ti,  
hacen que tu persona sea virtuosa y feliz.**

**Gracias a mis padres por haberme dado el ser,  
y mas aún por haberme impulsado y guiado  
hasta donde he llegado; gracias a mis hermanos  
por el apoyo incondicional. Este logro es suyo.**

**Con cariño a la máxima casa de estudios,  
Universidad Nacional Autónoma De México,  
que a través de la Facultad de Derecho,  
me permito disfrutar de su nivel académico  
de excelencia.**

INDICE GENERAL	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	I
Capitulo I.- ASPECTOS GENERALES.....	1
1.1 DERECHO DEL TRABAJO.....	1
1.2 TRABAJO.....	10
1.3 TRABAJADOR.....	12
1.4 PATRON.....	18
1.5 RELACION LABORAL.....	22
1.6 CONDICIONES DE TRABAJO.....	46
1.6.1 JORNADA DE TRABAJO.....	47
1.6.2 DIAS DE DESCANSO.....	50
1.6.3 VACACIONES.....	53
1.6.4 SALARIO.....	54
1.6.4.1 NATURALEZA JURIDICA.....	58
1.6.4.2 INTEGRACION DEL SALARIO.....	60
1.6.4.3 SALARIO MINIMO.....	62
1.6.4.4 NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO.....	64
Capítulo II.- ANTECEDENTES.....	67
2.1 EPOCA PRECOLONIAL.....	67
2.2 EPOCA COLONIAL.....	69
2.3 EPOCA INDEPENDIENTE.....	76
2.4 EPOCA CONTEMPORANEA.....	89

**Capítulo III.- DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES FRENTE A LA PRACTICA COTIDIANA, RESPECTO AL PAGO DEL SALARIO..... 93**

**3.1 FORMAS DE PAGO..... 94**

**3.1.1 EN EFECTIVO..... 94**

**3.1.2 TITULO DE CREDITO DENOMINADO CHEQUE..... 106**

**3.1.3 DEPOSITO BANCARIO..... 109**

**3.2 PAGO DIRECTO AL TRABAJADOR..... 111**

**3.3 LUGAR DE PAGO DEL SALARIO..... 115**

**3.4 DIA Y TIEMPO PARA EFECTUARSE EL PAGO..... 118**

**3.5 CARGA DE LA PRUEBA RESPECTO AL PAGO DEL SALARIO..... 122**

**3.6 CONSECUENCIA POR INCUMPLIMIENTO DE PAGO..... 124**

**Capítulo IV.- REFORMAS A LA CONSTITUCIÓN Y A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO..... 127**

**4.1 CONSTITUCION..... 128**

**4.1.1 ARTICULO 123 FRACCION X MODIFICACION Y EXPOSICION DE MOTIVOS..... 129**

**4.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO..... 134**

**4.2.1 ARTICULO 100. MODIFICACION Y EXPOSICION DE MOTIVOS..... 135**

**4.2.2 ARTICULO 101 MODIFICACION Y EXPOSICION DE MOTIVOS..... 137**

4.2.3 ARTICULO 108 MODIFICACION Y EXPOSICION DE MOTIVOS.....	139
4.2.4 ARTICULO 109 MODIFICACION Y EXPOSICION DE MOTIVOS.....	142
CONCLUSIONES.....	146
BIBLIOGRAFIA.....	151

## INTRODUCCIÓN.

Desde un punto de vista un tanto filosófico, analizando la finalidad seguida por la humanidad en la tierra, sin ánimo de encontrar una solución o respuesta generalizada a imponer, conociendo de la imposibilidad de encontrarla y sabiendo que este trabajo no es para ello, si podemos afirmar como intención o meta a seguir, a la convivencia armónica, pacífica y por demás tendiente al bien común, justicia social y seguridad. Así mismo, nos reconocemos sabedores de la necesidad de algún instrumento guía para alcanzar dichas metas, a costa de someternos a la decisión y juicio de algún órgano dotado con características y atributos de mando tendientes a hacer cumplir las disposiciones establecidas; pues bien, ese instrumento, desde su creación o implementación ha ido evolucionando hasta nuestros días, a este le hemos denominado **Derecho**; este existe en todas y cada una de las sociedades, o naciones existentes. Así en la sociedad en la que nos desenvolvemos, la sociedad mexicana, tenemos dentro de este instrumento, diversas ramas que regulan en su, las diferentes actividades y relaciones de la humanidad, las entabladas de individuo a individuo; o de estos con los órganos creados para la realización de esos multicitados fines; así como las presentadas entre los individuos más poderosos y poseedores de los medios de producción, con individuos que situados en posición contraria a ellos; es así como en este último tipo de relaciones, toma lugar el

Derecho del Trabajo, como especie del género denominado Derecho Social, teniendo como principal objetivo, la protección o salvaguarda de todos los derechos y prerrogativas de la clase obrera, siendo menester para el Derecho Obrero, así como para cualquier otra rama del Derecho, para lograr con su objetivo en específico y en general del Derecho, hacer que las normas vigentes se adecuen a la realidad y vaya floreciendo un nuevo Derecho del Trabajo acorde a las nuevas actividades presentadas día con día, atendiendo así, a la dinámica que debe tener la Ley para ser eficaz.

Por las razones expuestas es que a esta rama del Derecho le recae una urgente necesidad de reforma, regulatoria en específico de tantas y tantas lagunas encontradas comúnmente en la práctica, mismas que pueden provocar, como consecuencia de una mala interpretación, una desviación del espíritu correspondiente a esta rama del Derecho Social,.

Así, es como en el presente trabajo, hemos seleccionado el tema de “ **los medios de pago del salario** ”, como laguna de la Ley Federal del Trabajo, para resaltar la imperante necesidad de una reforma a dicho ordenamiento. Para la realización de la presente obra, con ánimo de abarcar el tema en su totalidad, la hemos dividido en cuatro capítulos, utilizando el método deductivo, es decir, partimos de lo general a lo particular, para lo que fue necesario en el Capítulo Primero, denominado “Aspectos Generales”, tocar temas cuyo contenido nos permite introducirnos



desde lo más amplio hasta lograr encuadrar de manera específica el tema principal de esta investigación, es decir, iniciando con el concepto de Derecho del Trabajo, culminando con las normas protectoras y privilegios del salario, sin dejar a un lado el análisis realizado a diferentes connotaciones básicas, como el derecho y deber denominado trabajo, abundando en los elementos para que este último pueda darse, como son trabajador, patrón y relación de trabajo. Ideas estas que nos llevan de la mano al estudio de las condiciones de trabajo, tratando específicamente la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, y el salario, ahondando en este último tema respecto a su naturaleza jurídica, integración del mismo, así como con el salario mínimo

Continuando con el desarrollo de la presente obra y en orden consecutivo, el CAPITULO II denominado “antecedentes del tema”, tiene por objeto analizar aquellas disposiciones o situaciones sociológicas privativas durante las diferentes etapas observadas por respecto al tema en cuestión, abarcando para ello un periodo comprendido desde la época precolonial, hasta la época moderna y la última reforma al derecho vigente con respecto al tópico específicamente tratado en la presente obra, pasando para ello por temas obligados, como son la etapa colonial, dentro de la cual observamos las diferentes normas contenidas en las leyes de indias referentes al “pago del salario”, continuando con este capítulo, en orden cronológico toca lugar a la época de independencia, para seguir con los ordenamientos previstos en dicha materia por la

constitución de 1857, dando un salto a la influencia obtenida con la revolución de 1910 con respecto a la obra que en la actualidad como carta magna rige al país, la constitución de 1917, así y como consecuencia del artículo 123 constitucional apartado "A", la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y por supuesto su sucesora, la denominada nueva ley Federal del Trabajo de 1970, esto ya en la llamada época contemporánea. Por supuesto, en el desarrollo de este capítulo salta a la vista que la sociedad de antaño tenía otras necesidades, cubiertas con la promulgación de los ordenamientos tratados en este capítulo, así mismo es visible que las necesidades y prácticas actuales son totalmente diferentes a las reguladas en dichos cuerpos normativos.

En el orden planteado, el CAPITULO III denominado "disposiciones legales y practica cotidiana respecto al pago del salario", agota, lo referente al contenido legal del salario y sus medios de pago, aspirando de igual forma a entender las razones que motivaron al legislador a dictar tales disposiciones, así como a determinar hasta que grado son incompletas y hábidas de una reforma, para ello, hubo necesidad de incluir en el desarrollo del presente capítulo temas como son : el pago con moneda de curso legal, o en su defecto con moneda extranjera, así como el tan común pago realizado con cheque, o el tan en boga, pago mediante deposito o transferencia bancaria.

Un trabajo que únicamente se encamine a criticar cualquier cuestión que se trate, sea el tema que sea, es por demás incompleto y carente de validez, siempre es necesario proponer una solución, una corrección al error o problema resultante, razón esta por la que en el CAPITULO IV denominado "reformas a la constitución y a la ley federal del trabajo", lanzamos con su respectiva exposición de motivos, una propuesta de solución.

## **CAPITULO I      ASPECTOS GENERALES.**

### **1.1 DERECHO DEL TRABAJO.**

Para estar en posibilidad de enunciar un concepto de esta particular rama del derecho, habremos de comenzar por conceptualizar de manera general la palabra Derecho, para ello es necesario mencionar que el hombre entendido como integrante de la sociedad, ha tratado de llevar en convivencia armónica todas y cada una de las tareas y actos que realiza, entendiendo que la libertad de cada uno de los ciudadanos no puede dañar o restringir la de otro conciudadano. Es precisamente ahí donde toma lugar el Derecho, como mecanismo que regula todas esas conductas ha realizar por parte de los hombres, teniendo como principal intención lograr la justicia, la seguridad y el bien común.

Es decir, para llegar al bien común sin lacerar derechos ajenos, se ha determinado en cada uno de los ciudadanos, la necesidad de ceder parte de su libertad individual en aras de la voluntad general, es decir aquella intención de la sociedad en su conjunto. Esto es, los individuos en lo particular no pueden actuar sin limitarse a respetar los derechos de libre tránsito, de propiedad y todos los inherentes a cualquier persona, es precisamente de esta premisa de donde surge la necesidad de un instrumento, un sistema de reglas que imponga esos límites, deberes, y que al mismo tiempo conceda derechos, y que así mismo prevea la forma de hacer cumplir aquellos, incluso

mediante la fuerza pública, toda vez que dichas normas habrán de tener validez independientemente de la voluntad del encargado de crearlas.

En este orden de ideas hemos de definir al Derecho como aquel sistema de normas jurídicas ( reglas de comportamiento impero-atributivas, coercitivas y autónomas) que regulan la conducta externa del hombre en sociedad, tendiente a lograr el bien común, la justicia y la seguridad social.

En palabras del distinguidísimo profesor Eduardo García Maynez, Derecho "... en su sentido objetivo, es un conjunto de normas. Tratase de preceptos imperativo-atributivos, es decir, de reglas que, además de imponer deberes, conceden facultades."<sup>1</sup>

A través del tiempo, el hombre en sociedad con sus diversas conductas, a un lado de los numerosos aspectos benéficos, ha cometido todo tipo de injusticias y atropellos. En este orden de ideas, habremos de contemplar como antecedente directo del Derecho del trabajo, a la necesidad de evitar los abusos del hombre sobre el hombre; la lucha de clases; los atropellos perpetrados por el económicamente poderoso sobre el mas débil, es así como en palabras del distinguido profesor Baltasar Cavazos Flores, "la historia del derecho del trabajo no es en si misma otra cosa que la

---

<sup>1</sup> GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al estudio del derecho, cuadragésimoquinta ed., Porrúa, México, 1993. p.36.

historia del hombre en busca de su progreso, de su libertad y de su seguridad" <sup>2</sup>. Encuadrando este concepto al tema que da origen al presente trabajo, habremos de resaltar al derecho como la guía para obtener seguridad, progreso y libertad en el cobro del salario.

## ESENCIA Y FINALIDAD

De este modo habremos de encontrar la esencia del Derecho del trabajo, en todas y cada una de las diferentes corrientes o doctrinas encabezadas por los trabajadores, que han tenido lugar en el cambiante, dinámico, y práctico mundo del derecho. Teorías cuya principal consigna consiste en apartarse, de ser necesario por la fuerza, del yugo de la clase capitalista, misma que aprovechando el principio de autonomía de la voluntad había logrado tener en sus manos al trabajador, quien en la necesidad de tener o conservar su trabajo, se comprometía con el capitalista a cubrirlo en condiciones infrahumanas y deplorables. Es así como surge el derecho laboral como rama del derecho social creada para equilibrar tales diferencias y establecer normas mínimas de protección en todas y cada una de las condiciones en las que debe prestarse el trabajo personal subordinado.

---

<sup>2</sup>CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un nuevo derecho laboral "Estudio comparativo entre la legislación laboral de E.U. y Canadá y el derecho laboral mexicano", tercera edición, trillas, México, 1997. p. 27.

No con lo dicho en el párrafo anterior se agota en su totalidad la finalidad del Derecho laboral, la anterior es la parte principal de la tarea, sin embargo al margen de esta, siempre habrá de existir la obligación de vigilar que este proteccionismo no se convierta en una condescendencia del trabajador que siempre quiere ganar mas y trabajar menos. La finalidad principal es lograr el equilibrio entre los factores de la producción, el trabajo y el capital, equilibrio que a su vez logre un crecimiento de la producción sin que se vean violentadas las garantías individuales de los trabajadores.

Precisamente la finalidad concreta de que hablamos en el párrafo anterior, se ve reflejada en al artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 3º de la Constitución política de los Estados Unidos mexicanos, mismo que a la letra dice:

“ ARTÍCULO 2º. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.”

Para concluir con este concepto, diremos que regulando los medios de pago del salario presentados en la actualidad, se lograría el equilibrio y justicia social, puesto que se terminaría con la incertidumbre jurídica al determinar la validez de cada uno de ellos, e inclusive la prohibición de los mismos o de aquellos que no se consideren benigna su regulación.

## NATURALEZA

Respecto a la naturaleza del Derecho del Trabajo han surgido grandes e importantes discusiones y polémicas, entre los que pretenden ubicar al Derecho del Trabajo como una rama del Derecho privado; así como quienes pretenden ubicarlo dentro del Derecho Público ; o mas aún quienes hablen de una tercera gran división denominada Derecho social y encuadran al Derecho del Trabajo dentro del mismo.

Sabiendo la limitante de este trabajo para encontrar solución a esas discusiones, solo podemos manifestar que es por demás cierto la existencia en el Derecho del trabajo de normas derivadas del Derecho Civil, como por ejemplo la forma de establecer las relaciones laborales que puede ser por medio de un contrato, ya sea individual, o colectivo, o ley ; así mismo, por otro lado, también contiene normas de derecho Público, mismas que se ven reflejadas al ser el Estado quien establece las condiciones mínimas sobre las que se pueden obligar las partes. Por estas razones se ha considerado que puede encuadrarse esta rama del Derecho tanto en el Derecho Privado como en el Derecho Publico, sin olvidar que el Derecho del trabajo no se preocupa por los intereses de cualquier individuo en lo particular, ni se ocupa de buscar el orden jurídico en ejercicio de la soberanía del Estado, sino en realidad el derecho del trabajo tiene, como principal finalidad, lograr que exista equilibrio



entre los factores de la producción, denominados capital y trabajo, salvaguardando los derechos mínimos de la clase trabajadora.

Esta característica recién detallada, es tomada en consideración por los autores, al pensar en una tercera división del derecho en la que encuadre junto con el Derecho del trabajo, el Derecho agrario y el Derecho económico, siendo esta, el denominado Derecho Social. Esta división social, desde su sola denominación implica una serie de dificultades de entendimiento, puesto que cualquier tipo de Derecho por naturaleza, ha de tener como objeto principal, a la sociedad, pero mas que por cualquier otra razón, se le ha llamado así, como una forma de atraer la atención y resaltar la importancia de la sociedad en su conjunto, es decir para introducir al lado del derecho privado, que en esencia fija su área de aplicación en las relaciones entre los individuos, y al del Derecho público, cuyo principal campo de aplicación lo encuentra en las relaciones del estado en su calidad de entidad soberana, un tipo de derecho que ya no parta, como los dos tipos ya existentes, del principio de la igualdad, sino que tenga como meta las condiciones de la clase trabajadora, es decir que sirva principalmente para protección de las clases oprimidas y que parta de la desigualdad ya existente.

Evidentemente que al regular los medios de pago del salario se logra equilibrar y proteger al trabajador con respecto del patrón, cuestión que permite sentir la calidad social del Derecho del Trabajo.

## FUENTES

Seguramente todo lo ya existente, ya se trate de algo material o de alguna ciencia, como lo es el Derecho, algún origen debió haber tenido, como consecuencia de alguna circunstancia habrán surgido, o les habrá dado lugar; siendo precisamente a esas circunstancias, procedimientos, hechos, a los que nos queremos referir al utilizar la palabra "fuente".

De acuerdo con la apreciación subjetiva de cada uno de los autores que se han dado a la tarea de determinar cuales y de que manera se clasifican las fuentes del Derecho en general, existen muy variadas teorías; nosotros consideramos analizar dichas fuentes, tomando en consideración la teoría que ha tenido a bien clasificarla en fuentes formales y fuentes reales.

Al respecto de las fuentes del derecho del trabajo, nos encontramos en la necesidad de citar el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

*"Artículo 17. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los*

*principios generales de justicia social que deriva del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.”*

Del artículo supraindicado, emana un orden de preferencia, al decir “a falta de disposición expresa ... se tomarán en consideración...”, es decir propone una jerarquización de las fuentes, en la que primeramente y en un mismo nivel, coloca a la Constitución, a la ley federal del Trabajo o a sus reglamentos, y a los tratados internacionales; ya después de estos, tienen lugar: la analogía, los principios generales que deriven de la Constitución, de la ley o de los tratados internacionales, los principios generales que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Es así como con la disposición arriba transcrita y la exposición dada al mismo, encontramos lugar a una pirámide en orden de importancia, de las fuentes del derecho laboral.

## **FUENTES FORMALES**

De acuerdo a las formas en las que el Derecho se ve reflejado como consecuencia de un procedimiento de creación, tenemos a la Ley, la Jurisprudencia, la costumbre, la doctrina y los principios generales del Derecho.

Si tomamos en consideración que la ley laboral solo establece los derechos y condiciones mínimas bajo las que se pueden obligar dos personas, patrón y trabajador respectivamente, resulta obvio pensar que por medio de un contrato o por la simple costumbre en una relación laboral, se pueden pactar mejores derechos de los previstos por la ley, por lo que obviamente estos también crean derechos y por supuesto deberán considerarse como fuentes de derecho y mas aún, que habrán de ser considerados antes de las disposiciones contempladas en la Ley.

Resulta ser que los medios de pago del salario, tienen lugar como derecho, derivados de la ley, inclusive jurisprudencia y costumbre.

## **FUENTES REALES.**

Se trata de resaltar la importancia que tienen para la creación del derecho aquellos elementos o factores determinantes en la materia del derecho laboral. Así, hemos hablado de que existen dos tareas que integran el objetivo principal del Derecho del Trabajo, por un lado, encontramos que ha de proveer lo necesario para defender y otorgar derechos de los trabajadores, pero por otro lado debe contemplar los que a su vez debe tener la parte poderosa de un relación laboral, el patrón, es decir se trata de lograr un equilibrio entre el trabajo y el capital, equilibrio que refleja en si mismo la idea de justicia y la equidad debida en todo tipo de relación laboral y más aún entre cualquiera que entablen los individuos. Evidentemente

que la regulación de los medios de pago del salario, deberá tender a lograr esa justicia y equidad debidas.

## **1.2 TRABAJO.**

En relación con lo expuesto en el punto anterior, hemos de resaltar la importancia de determinar que se entiende por trabajo en el ámbito del derecho, siendo menester, mencionar cual es el objeto de estudio de esta particular rama, es decir analizar su campo de aplicación material. Lo anterior dado que, existen diferentes facetas de la palabra trabajo, por ejemplo podemos concebir al trabajo como toda actividad, esfuerzo, impulso del cuerpo humano encaminado a la realización de determinado fin, generalmente a la obtención de la riqueza

Desde siempre ha existido la polémica encaminada a determinar cual es, en esencia, el rasgo característico del trabajo entendido como materia de regulación del derecho; así hay quien ha dicho que la principal característica del trabajo es la subordinación que existe entre los sujetos que intervienen en una relación de trabajo, y primera crítica, acertada en nuestra opinión que salta a la vista, va encaminada a resaltar otras actividades que sí en sentido amplio son trabajo, pero no trabajo que regule el derecho laboral, por ejemplo en los trabajos forzosos como consecuencia de una pena, o mas aún, las diferentes artes como son la pintura, la escultura o incluso se nos ocurre mencionar la relación entre un

maestro y un alumno en la que evidentemente que como en las otras actividades existe subordinación, pero no son materia del derecho del trabajo, por lo que en nuestra opinión cae por su propio peso la citada teoría.

Evidentemente el elemento subordinación, a que se refiere la anterior teoría, es una circunstancia indispensable para la existencia de una relación interpersonal regida en términos del derecho Laboral, sin embargo, evidentemente no es un su totalidad la que determina la existencia o no de una relación laboral, sino que, debe existir un elemento complementario, elemento, de igual modo insuficiente por si solo para integrar una relación laboral, estamos refiriéndonos exactamente al pago de una cantidad de dinero y en ocasiones aumentada con prestaciones en especie. Aclarando que decimos complementario, en el entendido de que tampoco por si solo podría integrar una relación regida por el Derecho Laboral, pensemos en la obligación de una persona con otra de pagar cierta cantidad de dinero de la que con anterioridad le fue prestada.

En este orden de ideas, debe entenderse al trabajo como un derecho y un deber sociales, dado que se trata de una relación entre dos personas, forzosamente de una física (trabajador) con otra física o ya sea una moral, que evidentemente tendrá detrás a una o varias físicas, es decir, todos individuos que viven en sociedad, por lo que el trabajo debe entenderse como un medio que garantice la vida y la salud de los ciudadanos, por estas razones es que la Ley

Federal del Trabajo en su artículo 3º ha definido al trabajo diciendo:

*“ El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso...”*

En nuestro concepto, la primer crítica que puede aplicarse al precepto citado, no va encaminada a su redacción o intención, porque evidentemente que estas son de vital importancia, sino que la crítica o protesta resulta de la inaplicabilidad del mismo, por ejemplo, es evidente que en la actualidad el trabajo no garantiza en su totalidad un nivel económico decoroso.

Es así como nos atreveríamos a afirmar, que la regulación debida de los diferentes medios de pago que se presentan en la actualidad, lograría sino un nivel económico decoroso puesto que no es su intención, si el respeto para la dignidad y libertades de quien presta el trabajo.

### **1.3 TRABAJADOR.**

De acuerdo al tipo de relación entablada por cada persona en el desarrollo de su vida cotidiana, ha de ser el carácter en que se torne su personalidad, es decir en la vida del hombre existen diferentes

roles sociales, estadios en los que se ubica, a saber, de padre, de hijo, de amigo, de esposo, así como de trabajador si se trata de una relación laboral en la que habrá de estar subordinado a otra persona, es así como el carácter de trabajador se adquiere única y exclusivamente cuando se ha entablado una relación laboral; por otro lado desde un punto de vista sociológico también se consideran trabajadores a los llamados trabajadores independientes, específicamente nos estamos refiriendo a los vendedores ambulantes, aseadores de calzado, cargadores de maletas, taxistas cuando son propietarios; trabajadores evidentemente en los que no existe indicio alguno de relación laboral, por no existir subordinación alguna, en consecuencia, como ya ha quedado precisado al definir el concepto de trabajo, es evidente la exclusión de estas personas como trabajadores para efectos del Derecho del trabajo.

De la definición brindada por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º, en la parte que la letra dice: *“trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado”*, podemos desprender la imposibilidad para encuadrar a una persona moral o jurídica en el carácter de Trabajador; así mismo, resalta la necesidad imperante de la subordinación existente entre trabajador y patrón, circunstancia que ha de ser acompañada del pago del respectivo salario para entablar de manera completa una relación laboral.



Mención aparte merece el tema relacionado con la palabra "personal" a que se refiere el citado artículo, como característica particular para la forma en que debe prestarse el trabajo. Pues bien, la ley al incluir esta palabra, ha querido infundir la idea de que sea solo la propia persona, que como trabajador, firma el contrato o entabla la relación laboral, quien desempeñe las funciones pactadas.

Como excepción al caso que se menciona en el párrafo anterior, a la palabra personal, existen diversos casos previstos en la ley, estos han sido plasmados en la misma, tomando en consideración dos cuestiones: en primer término, la finalidad social del Derecho del Trabajo, protector de los derechos de la clase trabajadora; en segundo término la situación práctica y cotidiana presentada cuando es una persona diferente a los trabajadores quien contrata la realización de determinado trabajo, siendo estos últimos quienes, en forma conjunta con aquel y bajo sus ordenes, lo ejecutan.

Es así, como atendiendo las consideraciones mencionadas en el párrafo anterior, el legislador con ánimo de proteger al trabajador, y no permitir que los derechos de los trabajadores pudieran ser evadidos por el solo hecho de decir que no se trata de un trabajo personal, ha instaurado la figura del responsable solidario, con sus respectivas limitantes. Figura que se encuentra contemplada en los artículos 10, segundo párrafo; 13; 14; 15 de la Ley federal del

trabajo, mismos que reflejan la clara idea de otorgar garantías y derechos a trabajadores que son trabajadores de los trabajadores o de intermediarios.

En nuestra opinión, la postura plasmada en la ley a este respecto, es por demás correcta, en el entendido de que de este modo atiende al principio de Dinámica que debe tener cualquier ordenamiento jurídico, regulando de forma específica las situaciones que se presentan en la práctica, aún cuando en teoría deberían presentarse de una manera diferente o no deberían presentarse.

Continuando con el desarrollo del tema que nos ocupa, habremos de decir que existen diferentes tipos de trabajadores, clasificados de acuerdo a las actividades que realizan, de acuerdo a una clasificación implícitamente expresada por la ley, y que se ha contemplado como la tradicional, es decir existen dos tipos de trabajadores, por un lado los que realizan alguna actividad material, y por el otro los que realizan una actividad intelectual.

Cabe precisar que esta clasificación está determinada atendiendo al plazo para realizar el pago salarial, señalado precisamente en los artículos 5, fracción VII; y 88 de la Ley federal del Trabajo, mismos que imponen la obligación de pagar el salario en un plazo no mayor a una semana a los obreros, que son quienes realizan un trabajo material, dejando abierta la posibilidad para pagar a los demás trabajadores en un plazo no mayor a quince días,

sin darles una denominación en particular, sencillamente habla de los demás trabajadores.

En nuestra opinión, de acuerdo a lo expuesto, respecto a su clasificación, los trabajadores, tomando en cuenta el plazo para efectuarles el pago, solo pueden ser de dos tipos, los obreros y los que no lo son. Acotando que nos atrevemos a clasificarlos de este modo, tomando en consideración lo expresado en los ordenamientos jurídicos vigentes, sin que, estemos de acuerdo en que sean obreros quienes realizan solo actividades manuales, a contrario de quienes realizan solo actividades intelectuales. Crítica hecha tomando en consideración, que en nuestro concepto, difícilmente habrá quien pueda realizar alguna actividad manual o material sin antes haber hecho un razonamiento lógico, o una actividad intelectual.

Análisis en particular, ha de hacerse a dos de las clases de trabajadores, que de acuerdo a lo expuesto en el párrafo anterior, encuadran como trabajadores no obreros, específicamente nos estamos refiriendo a los llamados trabajadores de confianza y los representantes del patrón.

Pues bien, hemos de entender por trabajador de confianza a todo aquel que, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 9 de la Ley federal del trabajo, desempeñe directamente para el patrón, de forma general, funciones de dirección, inspección, vigilancia, y

fiscalización, siempre que realice alguna o todas estas funciones, independientemente de la categoría que se le otorgue al trabajador.

Es en nuestro particular punto de vista, acertada la disposición antes detallada, al mencionar las funciones consideradas de confianza, disponiendo para quien las realice, independientemente de la categoría asignada, el carácter obligado de trabajador de confianza, disposición con la que consideramos mantiene nula la posibilidad para los trabajadores de aprovechar o deslindarse de obligaciones, excusando no tener la categoría de trabajador de confianza, o que la tiene aun cuando no la tengan.

Por otro lado, debemos entender por representantes del patrón, a aquellos, que generalmente resultan ser los gerentes o los que dirigen la empresa; que como persona jurídica, evidentemente necesita llevar a cabo su dirección por conducto de una o varias personas físicas. Es decir todos aquellos que ejerzan actos de dirección o administración de la misma, personas estas que son considerados representantes del patrón, según lo dispuesto por el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, y por virtud de la misma disposición legal, tiene el patrón obligación para con los trabajadores, si fue uno de sus representantes quien se obligó en su nombre o bien realizando funciones de dirección y/o administración del mismo. Dentro de estas funciones de administración o dirección podemos insertar al acto de realizar el pago del salario, se cual sea medio utilizado para ello.

Disposición considerada por nuestra parte, acertada en función de que salvaguarda los derechos de los trabajadores, evitando de este modo que pudiera ubicarse en fraude a la ley, cuando algún representante del patrón alegara no ser trabajador del patrón, sino socio de la persona moral, entonces se trataría de una relación no laboral sino de carácter civil, requiriendo así, un mandato para obligarse con los trabajadores en nombre y representación de la misma.

De lo anteriormente expuesto, podemos deducir que la propia definición de trabajador, lleva implícita la exigencia de un pago, faceta en la que toma importancia el tema que da título a la presente obra.

#### **1.4. PATRON.**

Para encaminarnos a la definición correcta de la figura que nos ocupa, habremos de decir, tal como lo explicamos al referirnos al concepto de trabajador, que el estadio, rol, o carácter de patrón, solo puede adquirirlo una persona cuando ha entablado una relación laboral, es decir cuando en este caso ha contratado a ciertas personas físicas para el desarrollo de ciertas actividades, a cambio de obligarse a retribuirles económicamente su esfuerzo.

Antes de analizar a detalle la definición plasmada en la Ley Federal del trabajo, nos vamos a permitir enunciar el concepto que a

nuestro juicio reúne las características esenciales de la figura del patrón. Para nosotros, patrón, "es aquella persona que goza de los servicios personales subordinados de una o varias personas físicas, mediante una retribución".

Toca turno a la cita correspondiente y obligada del artículo 10 de la Ley federal del Trabajo, que define a la figura del patrón diciendo: *"patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"*. Definición que en nuestro concepto, solo omitió incluir la característica de la retribución al trabajador, dado que sin la misma, muy posiblemente el patrón pueda darle ordenes, existiendo la subordinación, pero no será materia del derecho del trabajo, según lo antes expuesto. Es precisamente en donde toma relevancia el tema del presente trabajo, puesto que nos encontramos ante la figura que ha de utilizar algún medio para retribuirle económicamente al trabajador, sus días de trabajo.

## **INTERMEDIARIOS**

La Ley federal del trabajo, en su carácter protector de los trabajadores, ha determinado al lado de la figura del patrón, la existencia de figuras que se equiparan a esta, aun cuando directamente no hayan sido quienes han contratado los servicios de quienes prestan el servicio. Estamos hablando precisamente de la figura de los denominados intermediarios, entendidos estos como

aquellas personas que contratan los servicios de otros patrones. Caso en el que la Ley, determina que si estos últimos no cuentan con recursos suficientes para responder de las obligaciones con sus trabajadores, el intermediario resulta ser responsable solidario, por lo que este intermediario podrá inclusive realizar el pago del salario, para el caso de que se presenten las circunstancias de carencia de elementos propios para responder de sus relaciones con sus trabajadores.

### **PATRON SUSTITUTO.**

En el mismo entendido de protección a los derechos de los trabajadores, la legislación laboral vigente, específicamente la ley federal del trabajo, ha previsto los elementos necesarios para evitar que por medio del fraude legal, pudieran los patrones excusarse de las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, con el pretexto de haber vendido o cedido la negociación económica. Para ello, en su artículo 41, ha dispuesto que es responsable solidario de las obligaciones adquiridas con anterioridad, por un lapso de seis meses contados a partir de la fecha en que se de aviso a los trabajadores, el patrón sustituido, y después de este plazo, el único responsable es el patrón sustituto.

En este orden de ideas, y de acuerdo con lo expresado al respecto, por el ilustre profesor Néstor De Buen Lozano, existen

cuatro elementos necesarios para que pueda presentarse la figura en comento, nos vamos a permitir citarlos a continuación:

- a) La existencia de una empresa o establecimiento;
- b) la existencia de un titular de la empresa o establecimiento;
- c) la transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona (o grupos de personas);
- d) el nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por seis meses, contados a partir de la fecha en que se hubiere dado el aviso al sindicato o a los trabajadores, a cargo del patrón anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución.”<sup>3</sup>

Coincidimos plenamente con el profesor arriba citado, respecto a los elementos por él mencionados, como integrantes de la figura en cuestión, y particularmente consideramos que no podríamos hablar de sustitución patronal, no existe tal figura, si en su totalidad no se presentan dichos elementos, para lo que será necesario precisar que por lo que respecta al inciso c), habrá de hacerse la transferencia de la unidad económica en su totalidad o en su caso de alguna sucursal de la misma, que signifique el retiro y cesión de una actividad completa. Es necesario mencionar que inclusive la obligación de pagar sus salarios a los trabajadores, la lleva consigo

---

<sup>3</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo, tomo I, decimotercera ed. Porrúa, México, 2000. p. 508.



el patrón sustituto, pago que evidentemente habrá de hacerlo utilizando el medio que mejor le convenga al nuevo patrón.

## 1.5. RELACION LABORAL

Desde los orígenes del hombre ha existido todo tipo de relaciones entre los mismos, dependiendo de la clase de relación, puede encuadrarse en alguna rama del Derecho. Es así como una de las más importantes relaciones en la vida del hombre, aquella que da sustento y permite el desarrollo del país, es la laboral, vínculo entre dos personas obligadas una con otra por virtud del trabajo.

La ley federal del trabajo, desvinculando cualquier relación que pudiera haber con la materia del derecho civil, en cuanto a la creación de las relaciones laborales la ha definido, diciendo:

*“ se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”*

De la interpretación directa del artículo 20 de la ley Federal del trabajo, podemos resaltar las siguientes consideraciones:

La frase “cualquiera que sea el acto que le dé origen”, ubicada en el primer párrafo, creemos que va encaminada a recoger y proteger los derechos del trabajador que mantiene una relación

laboral de hecho o de manera no formal, es decir que existiera aun cuando no se hubiere formalizado por escrito, en un contrato individual. Tan es así que en el párrafo siguiente entonces ya se menciona al contrato hecho por escrito, y posteriormente podemos apreciar la igualdad entre ambas formas dar origen la relación laboral, en el sentido de que producen los mismos efectos.

## **ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL.**

Es necesario referirnos a los elementos de un relación laboral, como aquellos integrantes forzosos, rasgos característicos sin los que no podría configurarse, o sin los que no podríamos hablar de una relación de este tipo. Pues bien, estos elementos son los siguientes: a) desde el punto de vista subjetivo, existe una persona que goza de los servicios personales de otra, es decir, nos referimos a las figuras de patrón y trabajador, figuras sobre las que recién hemos hablado y respecto a las cuales, no creemos conveniente abundar en este apartado. b) la prestación de un trabajo personal subordinado, sobre la que, de igual forma, se ha hablado a la hora de definir el concepto trabajo; c) el salario que debe otorgar el patrón al trabajador como contraprestación del servicio prestado. Tomando en consideración estos elementos, a continuación vamos a enunciar algunas ideas de los que consideramos no se han tratado a detalle, habiendo de decir que es la obligación de otorgar un salario al trabajador, donde toma importancia el tema en cuestión.

## TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO.

Sobre este tema se han enunciado ya algunas ideas cuando se trato lo relativo al concepto de trabajo, sin embargo como complemento a lo expuesto, vamos a permitirnros citar lo manifestado al respecto en la exposición de motivos de la Ley federal del Trabajo de 1970, a su vez citada por el distinguido profesor Mario de la Cueva:

“El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende , de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual esta obligado el primero, en la prestación de servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa”.<sup>4</sup>

En esta definición encontramos lo que en la doctrina actual se ha denominado poder jurídico de mando (que lo tiene el patrón) y deber jurídico de obediencia (que tiene el trabajador); conceptos que consideramos base del concepto subordinación.

---

<sup>4</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho mexicano del trabajo, tomo I, decimocuarta ed, Porrúa, México, 1996. p.202.

## EL SALARIO.

Creemos suficiente, para efectos del presente apartado, sencillamente dar una definición de lo que habremos de considerar como salario y su papel en la relación de trabajo, sin detrimento de abundar respecto al mismo y las demás características que a dicha figura corresponden, en el desarrollo del presente capítulo.

En términos de lo dispuesto por el artículo 82 de la ley federal del Trabajo, es "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". En este orden de ideas hemos de entender al salario como una obligación, vista desde el punto de vista del patrón y como un derecho visto desde el punto de vista del trabajador, así mismo, de esta definición con la palabra "retribución", podemos entender que puede encuadrar en este concepto, tanto un salario en efectivo es decir en moneda, como la posibilidad de percibir un prestaciones en especie.

El papel que juega el salario en la relación laboral, sino se considera secundario, si de menor importancia para la existencia de la relación laboral, toda vez que, incluso si no se llegara a pactar alguno, existe previsto en la legislación el procedimiento para poder determinar en un fase posterior, siendo la Junta de Conciliación y Arbitraje el conducto para ello. Siendo la misma la que pueda determinar las posibles infracciones o violaciones al utilizar los diferentes medios de pago existentes

## **SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.**

Existen en la ley federal del trabajo, figuras que reflejan en sí mismas la principal característica del derecho del trabajo, es decir figuras protectoras de la clase trabajadora, en la suspensión de las relaciones de trabajo, claramente podemos observar esta peculiar característica, toda vez que tiene como principal objetivo conservar el trabajo aun cuando por un periodo y por alguna causa justificada no esté el trabajador en posibilidad de prestar el trabajo subordinado.

Analizando las opiniones de los diferentes autores que se han expresado respecto a esta figura, podemos afirmar que la mayoría la contempla como un derecho del trabajador a conservar su trabajo, pese a que no pueda prestarlo por un periodo de tiempo. Nosotros también coincidimos totalmente con esta consideración, pero, en nuestro concepto, vista desde el lado opuesto, esta figura, concede a su vez al patrón el derecho consistente por un lado en no pagar el salario del trabajador, mientras dure la mencionada circunstancia, así mismo impone al trabajador la obligación, que se traduce en prerrogativa del patrón, consistente en dar aviso cuando se presente la mencionada circunstancia extraordinaria que impide acudir a prestar el servicio, y mas aun impone límites temporales para regresar al trabajo, una vez culminada la imposibilidad de prestar el trabajo subordinado.

Tomando en consideración lo antes expuesto, podemos desprender que la figura de la suspensión de la relación de trabajo, solo puede ser originada por parte del trabajador, pues depende solo de él que pueda o no presentarse alguna causa indicada en la ley. A propósito de las causas de suspensión de las relaciones de trabajo, habremos de decir que estas, pueden dividirse en dos grandes grupos, por un lado las que expresamente señala la ley Federal del trabajo en su artículo 42 y las indeterminadas, que en palabras del distinguido profesor Mario de la Cueva, tienen origen en la fracción X del artículo 47 que señala las causas de terminación de la relación de trabajo. Evidentemente que en el momento en que se presente alguna de esas causas se interrumpirá la obligación de pagar un salario, por lo que no tendrán lugar los medios de paga del mismo.

## **CAUSA DETERMINADAS DE SUSPENSIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO.**

El legislador ha decidido, sin ánimo de ser limitativo, mencionar en el artículo 42, algunas causas por las que pudiera suspenderse la relación de trabajo, estas son las siguientes:

- La enfermedad contagiosa del trabajador.
- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.
- El arresto del trabajador.
- El cumplimiento de los servicios y desempeño de los cargos mencionados.
- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, juntas de conciliación y arbitraje, comisión nacional de los salarios mínimos, comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y otras semejantes;
- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Es visible desde la simple lectura de las disposiciones recién enunciadas, que encierran en si mismas el derecho de estabilidad en el trabajo, sin embargo, por otro lado existen en la propia ley, las imprescindibles limitantes, específicamente nos estamos refiriendo al caso concreto del artículo 134 de la Ley federal del trabajo, que entre otras, impone al trabajador la obligación consistente en dar inmediatamente aviso de la aparición de alguna causa justificada que el impida concurrir al trabajo; o así mismo impone la obligación de dar el aviso correspondiente de forma inmediata para el caso de aparición de cualquier enfermedad contagiosa.

## **CAUSAS INDETERMINADAS DE SUSPENSIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO.**

En la Ley Federal del trabajo, se encuentran previstas, específicamente en el artículo 47, las causales permitidas para dar por terminada una relación de trabajo por causa imputable al trabajador y sin responsabilidad para el patrón. Es precisamente en la fracción X en la que, según lo manifestado por el profesor Mario de la Cueva, y con quien estamos totalmente de acuerdo, el legislador al emplear la frase, **causa justificada**, y no haber dicho alguna de las causas enumeradas en el artículo 42, nos permite interpretar que existen dos tipos de causas justificadas para que opere la suspensión del trabajo, es decir que existen las que ya enunció en el artículo 42 y otras mas que obviamente no están ahí contempladas. Obviamente que cualquiera de estos dos tipos de causa justificadas que se presente, deja sin efectos la figura de la terminación de la relación de trabajo.

## **DISOLUCIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.**

La palabra disolución en si misma, entraña la idea de conclusión, en este caso, de las relaciones laborales; dejando por otro lado, la idea de diferentes formas de disolución como pueden ser la rescisión y la terminación de las relaciones laborales, entendidos como medios disolutivos de relaciones laborales.



Para diferenciar entre una y otra, habremos de analizar y conocer la causa que dio origen a la ruptura de la mencionada relación, es decir, si se trata de una inconformidad de una de las partes, por el incumplimiento de una obligación que tenía la otra, estaremos ante la figura de la rescisión, en cambio si el origen de la ruptura deviene de la voluntad de alguna de las partes o de alguna causa ajena provocada naturalmente o por otra causa ajena pero sin la voluntad de alguna de las partes, como puede ser alguna incapacidad física o mental, estaremos ante la figura de la terminación.

Es así como en la ley federal del trabajo, específicamente en los artículos 47 y 51, se numeran las causas por las que el patrón o el trabajador respectivamente, pueden rescindir la relación de trabajo, sin responsabilidad para ellos; así mismo en el artículo 53 del mismo ordenamiento se enumeran las formas de terminación de la relación laboral.

## **CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL IMPUTABLES AL TRABAJADOR.**

En el cumplimiento del servicio, el trabajador puede actuar de tal forma que no sea del todo satisfactoria, inclusive infringiendo normas, o mas aun cometiendo algún delito. Conductas que evidentemente traerán como consecuencia inmediata la rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón.

Tomando en consideración la imposibilidad de plasmar todas y cada una de las conductas que pudieran traer como consecuencia la ruptura de la relación laboral por causa imputable al trabajador, el legislador, aparte de expresamente mencionar las mas comunes y conocidas, deja abierta la posibilidad para encuadrar como causas de rescisión, otras que pudieran presentarse de igual gravedad y con consecuencias semejantes, es decir análogas. Así, es como podemos hablar de causas expresas o determinadas y causas análogas.

### **CAUSAS EXPRESAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL IMPUTABLES AL TRABAJADOR.**

- Engañarlo el trabajador o en su caso el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos.

- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón o sus compañeros de trabajo, salvo que obre provocación o defensa propia.

Encontramos en la redacción de la presente causa, la palabra probidad, palabra sobre la que mucho se ha discutido respecto a su significado. Desde nuestro punto de vista es un concepto demasiado amplio que permite encuadrar dentro de esta causa, a todas

aquellas conductas que vayan en contra de la honradez debida, es decir, nosotros consideramos a la probidad como un sinónimo de la Honradez. Concepto que desprendemos de la simple lectura de la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, creemos que es el significado que quiso dar el legislador al utilizar la letra "u", que equipara a honradez con la palabra en comento, creemos que de no haber querido equiparar tales conceptos, hubiese utilizado en lugar de la letra "u", una coma, como lo hizo al seguir mencionando las demás actitudes o conductas.

Sin embargo, creemos que cualquier interpretación dada a la palabra en comento, o equiparada a la honradez, deja abierta la posibilidad de encuadrar un gran número de conductas que pudieran considerarse como faltas de honradez o probidad. Es decir es un concepto demasiado amplio que no determina de manera específica alguna conducta, sino, deja a la libre interpretación de la autoridad competente (junta de conciliación y arbitraje), determinar, con los elementos de convicción suficientes, a verdad sabida y buena fe guardada, si alguna conducta es o no causa justificada para la terminación de una relación laboral, imputable para el trabajador.

- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, o por negligencia, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

Desde nuestro punto de vista, creemos que tiene razón de ser la presente causa, como consecuencia punitiva a la maldad intencionada del trabajador para con los bienes que si bien es cierto el trabajador utiliza, pertenecen al patrón. Causa justificada de rescisión de la relación laboral, que en nuestro concepto, es la consecuencia directa al incumplimiento de la obligación que impone al trabajador la fracción VI del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en conservar en buen estado los instrumentos y útiles que el patrón les haya dado para el trabajo. Por supuesto que existe la excluyente de responsabilidad si el deterioro de estos objetos es ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o mala calidad o defectuosa construcción.

- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el.

Desde nuestro punto de vista, esta causa de rescisión, resulta como consecuencia del incumplimiento de la norma contenida en la fracción I del artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo, que prohíbe al trabajador ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o terceras personas, así como de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe. Norma y consecuencia, que en nuestro concepto, no castiga la ingratitud del trabajador para con el patrón, sino que va encaminada a proteger la integridad de las personas en

general y evitar cualquier tipo de desgracia que pudiera ocasionarse.

- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

Al respecto de la presente causa justificada de rescisión, podemos decir que está ampliamente relacionada con la obligación del trabajador consistente en mostrar buenas costumbres en el desempeño del trabajo, impuesta por la fracción VII del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, con lo que desde nuestro punto de vista, podríamos concebir a los actos inmorales, como todo aquello que no vaya acorde con las buenas costumbres.

- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

Podemos observar en esta causal de rescisión, la evidente protección del patrón respecto a lo que comúnmente es mejor conocido como espionaje o no tratándose de esta figura, de la mala fe de un trabajador conocedor de los secretos del patrón. Es de todos conocido que la simple conducta de los trabajadores, puede encuadrar o caer en diferentes ámbitos del derecho, para ser mas precisos habremos de decir que la conducta en comento, tiene aparte de la consecuencia laboral que ahora tratamos, trascendencia como un delito, obviamente con su respectiva

consecuencia penal. Desde nuestro particular punto de vista, consideramos por demás oportuno ese sistema de coordinación entre los diferentes tipos de normas jurídicas.

- Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días; sin permiso del patrón o sin causa justificada;

Someramente nos hemos referido a la presente causal, como fuente generadora de las causas indeterminadas para la suspensión de la relación laboral. Aunado a lo anterior, diremos que existen en ella, parámetros en cuanto a la temporalidad, es decir prevé cuatro faltas o mas presentadas en un periodo no menor de treinta días, con las respectivas salvedades, ya sea, un permiso o alguna causa justificada.

- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

Notamos de la simple lectura de la presente causa, una consecuencia evidente para la desobediencia y desacato del deber jurídico de obediencia que impone al trabajador toda relación laboral; así mismo, salta a la vista la correspondiente salvedad, es decir si se trata de una causa justificada, no podrá el patrón rescindir la relación laboral.

Por otro lado, es evidente la limitante impuesta al patrón de tratarse de una desobediencia respecto del trabajo contratado.

Desde nuestro punto de vista, para analizar la frase en comento, es necesario recordar que la ley reconoce la existencia de una relación laboral, aun cuando no se encuentren por escrito las condiciones y funciones de trabajo, pero manifiesta que dicha falta de formalidad, será imputable al patrón. Creemos importante la presente consideración para resaltar la palabra "trabajo contratado" y no "trabajo pactado", como creemos que debió haber dicho, si la intención del legislador hubiese sido tomar en consideración a las relaciones laborales existentes sin tener por escrito las condiciones y funciones de trabajo.

- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

Desde nuestro punto de vista, mas que una causa de protección de los intereses del patrón, tiene la finalidad de proteger la salud del propio trabajador y de sus compañeros. Existe la presente causa de rescisión como consecuencia del incumplimiento de la obligación impuesta al trabajador por la fracción II del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en observar la medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes o indique el patrón.

- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción médica.

Se presenta la presente causa de rescisión, como consecuencia del incumplimiento a lo previsto por la fracción IV del artículo 135 de la ley Federal del trabajo, que prohíbe al trabajador presentarse al trabajo en estado de embriaguez, así como a lo dispuesto por la fracción V que prohíbe al trabajador presentarse al trabajo, bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

Por supuesto que la ley previo excluyentes de esta causa de rescisión, por lo que a narcóticos o drogas enervantes se refiere, es decir es de todos sabido que algunos de los medicamentos contienen drogas, por lo que resultaría absurdo pensar en la rescisión de la relación laboral de un trabajador que se encuentra bajo el efecto de alguna droga enervante porque toma determinado medicamento que la contiene. Sin embargo, la ley prevé lo realizable, es decir impone al trabajador que se ubique dentro del mencionado supuesto, la obligación de dar aviso de tal situación al patrón, y más aún, desde nuestro punto de vista, inteligentemente, establece que dicho aviso deba realizarse antes de iniciar su servicio, dando posibilidad al patrón de valorar el grado de desempeño satisfactorio y sin poner en riesgo la salud del trabajador, en el desempeño del trabajo.



- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

Creemos que la intención de la Ley laboral, es evidentemente de carácter social, así, atendiendo al principio que reza "nadie es culpable, hasta en tanto no se le pruebe lo contrario", el trabajador mantiene la posibilidad de regresar al trabajo si se trata de una detención seguida de una sentencia absolutoria, cuestión que constituye una excluyente de rescisión de la relación laboral, pero causa de suspensión de la misma.

### **CAUSAS ANÁLOGAS DE RESCISIÒN DE LA RELACIÒN LABORAL, IMPUTABLES AL TRABAJADOR.**

Hemos mencionado ya la razón de existencia de las causas análogas de rescisión imputables al trabajador, mencionaremos ahora, que tienen sustento en la fracción XV del artículo 47 de la Ley federal del Trabajo en donde se establecen como causa de rescisión de la relación laboral imputables al trabajador, las análogas a las causas expresas, que sean de igual manera graves y consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Observamos que, si bien es cierto, no se describen de forma específica determinadas conductas como en las causas expresas, si podemos desprender las características que habrán de tener

dichas conductas para ser consideradas como causas de terminación de la relación laboral imputables al trabajador, es decir habrán de ser graves y con consecuencias semejantes a las expresas.

## **CAUSAS EXPRESAS DE RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL, IMPUTABLES AL PATRON.**

De acuerdo con lo previsto por la ley federal del trabajo, estas causas de rescisión de la relación laboral, podrán hacerse valer por el trabajador, en un periodo no mayor a treinta días después de que se presenten, teniendo como consecuencia inmediata a favor del trabajador, el derecho a una indemnización cuyo importe variará en función del tipo de relación de que se trate, es decir por tiempo determinado o indeterminado, según lo expuesto en los párrafos siguientes.

Si se tratare de una relación por tiempo determinado por un periodo inferior a un año, corresponderá al trabajador una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si fuere por tiempo determinado, pero por un tiempo mayor a un año, corresponderá una cantidad igual al importe de los servicios de seis meses por el primer año, mas la cantidad resultante de aplicar veinte días de salario por los siguientes años en que hubiere prestado sus servicios. Si se tratare de una relación por tiempo indefinido o indeterminado, tendrá derecho el trabajador,

a una indemnización consistente en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados.

Las anteriores indemnizaciones se verán aumentadas, con el importe de tres meses de salario, más la cantidad que resulte por los salarios caídos. Siendo estas causas de rescisión, las siguientes:

- Engañar el patrón al trabajador respecto de las condiciones de trabajo.

Creemos por demás acertada la presente disposición, puesto que consideramos inconcebible la incertidumbre en un acto jurídico laboral de esta magnitud, es decir, tiene razón de ser la presente causa como castigo al hecho de que el patrón prometa ciertas prestaciones y no cumpla con las mismas.

- Incurrir el patrón, sus familiares, su personal directivo, administrativo, dentro del servicio, dentro o fuera del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos, o hermanos.

Resulta la presente causa de rescisión, como consecuencia al incumplimiento de lo dispuesto por la fracción VI del artículo 132 que impone al patrón la obligación de abstenerse, para con los trabajadores, de cualquier mal trato de palabra u obra, así mismo

respecto a la presente causa, referente al concepto probidad u honradez, podemos aplicar el comentario realizado en el presente trabajo, al tratar las causas expresas de rescisión de la relación laboral imputables al trabajador. Así mismo, podemos confirmar lo manifestado respecto a los trabajadores representantes del patrón, es decir, comprobamos que el alcance de los actos realizados por estos trabajadores, llega al grado de ser causa de rescisión de la relación laboral.

Por supuesto, resulta obvio, el derecho de los trabajadores, para, independientemente de ejercer la presente prerrogativa, denunciar vía legal, los actos ilícitos en que con esta conducta pudiere incurrir el patrón o sus representantes.

- Reducir el patrón, el salario al trabajador.

Resulta por demás evidente, que si el trabajador está desarrollando a plenitud y satisfactoriamente las funciones de trabajo encomendadas, no habrá razón justificada alguna para disminuirle el importe de su salario, así mismo, para el caso de que no las estuviere cumpliendo, tampoco el patrón estará en posibilidad de reducir el salario, en su caso, lo estará para dar por terminada la relación laboral de acuerdo con las causas que hemos analizado. Mencionamos la presente apreciación, tomando en consideración, que de acuerdo a la práctica, es la justificación que suelen manifestar los patrones.

- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

Coincidimos plenamente con el profesor Mario de la Cueva, quien al referirse a esta causa de rescisión, junto con las que analizaremos en líneas posteriores, manifiesta que la simple lectura de las mismas muestra su justificación, por lo que sin requerir de gran explicación la presente causa de rescisión, resulta de significativa importancia para el tema del presente trabajo, toda vez que tiene que ver directamente con el pago del salario.

Desde nuestro punto de vista, la ley al decir convenidos o acostumbrados, refiriéndose al lugar y fecha de pago de los salarios, está tratando de abarcar tanto a las relaciones de trabajo que se encuentran expresamente plasmadas por escrito, por medio de un contrato de trabajo, así como a las que surten sus efectos de manera tácita, sin que sea su intención, permitir que la costumbre esté por encima de lo expresamente pactado, sabiendo que si puede suceder esto, pero acotando que habrán de respetarse las formalidades impuestas por la ley, respecto al pago del salario. Es decir, podrá estar la costumbre por encima de lo expresamente pactado, por ejemplo en cuanto al monto del salario, si al paso del tiempo este es mayor con relación al pactado al inicio de la relación laboral, pero el patrón siempre habrá de respetar las limitantes que le imponga la ley.

- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

Desde nuestro punto de vista, para que pudiese presentarse la presente causa de rescisión de la relación laboral, la ley encontramos diferentes presupuestos o condiciones que habrán de presentarse, concretamente nos estamos refiriendo a la necesidad de ser una relación laboral en la que se hubiere pactado que el trabajador sería quien pusiere los útiles o herramientas de trabajo, y que de forma maliciosa fuere el patrón quien les causara daño.

- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento.

Se presenta básicamente, la presente causa de rescisión, como consecuencia del incumplimiento a la obligación impuesta por la fracción XVII del artículo 132 LFT, consistente en cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que marque las leyes y reglamentos para prevenir los accidentes o enfermedades en los centros de trabajo.

- Comprometer el patrón con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

Más que algún interés económico del trabajador, lo que trata de preservarse con esta disposición, es la salud e integridad física del ser humano en general.

## **CAUSAS ANÁLOGAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, IMPUTABLES AL PATRÓN.**

Ha sido expresada la razón de existencia de las causas análogas de rescisión imputables al patrón, por lo que resta concretamente mencionar, que tienen sustento en la fracción IX del artículo 51 de la Ley federal del Trabajo, misma que establece como causas de rescisión de la relación laboral imputables al patrón, las análogas a las causas expresas, que sean de igual manera graves y consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Podemos agregar, tal y como lo hicimos al hablar de las causas análogas imputables al trabajador, que si bien es cierto, no se describen de forma específica determinadas conductas como en las causas expresas, sí podemos desprender las características que habrán de tener dichas conductas para poder ser consideradas como causas de terminación de la relación laboral imputables al trabajador, es decir habrán de ser graves y con consecuencias semejantes a las expresas.

## TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Hemos mencionando ya, que tiene lugar la terminación de las relaciones de trabajo, cuando no se trata de algún incumplimiento o conducta imputable a alguna de las partes, ahora analizaremos concretamente las causas de terminación de forma específica, según lo prevé el artículo 53 de la Ley Federal del trabajo:

De acuerdo a la división tradicionalista, existen dos tipos de causa de terminación, en el primero habremos de encuadrar a la causa que surge como consecuencia de la voluntad de las partes para dar por terminada la relación de trabajo, es decir, el mutuo consentimiento de las partes; y por otro lado, las diferentes causas que resultan no como consecuencia de la voluntad de las partes, sino por causas ajenas a estas, es decir, específicamente estamos hablando de la muerte del trabajador; la terminación de la obra, si no subsiste la materia del trabajo en términos de los dispuesto por el artículo 36 de la ley federal del trabajo; la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo y el cierre de la empresa según las causas establecidas en el artículo 434 del ordenamiento recién citado.

Tanto en las causas de terminación como de rescisión de la relación de trabajo, posiblemente puedan tener lugar los medios de pago del salario, si después de las mismas, aun le correspondía algún pago al trabajador.



## 1.6 CONDICIONES DE TRABAJO.

Encuadramos dentro de este concepto, a los presupuestos bajo los que se han obligado las partes, y de acuerdo a los cuales ha de llevarse a cabo la relación laboral. Condiciones que habrán siempre de pactarse sin ser inferiores a las marcadas por la Ley Federal del Trabajo, estas deberán ser iguales a trabajos iguales, sin que puedan existir diferencias entre los trabajadores atendiendo a situaciones personales de los mismos, como pueden ser, raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso, o doctrina política, salvo disposición expresa prevista en dicho ordenamiento laboral. Básicamente debemos entender por condiciones de trabajo, a la Jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario y participación de lo trabajadores en las utilidades de la empresa.

Resulta de vital importancia el tema de nuestra obra en este apartado, puesto que dentro de las condiciones de trabajo podemos ubicar al salario y como consecuencia de ello, a los medios para realizarlo, así como a las denominadas normas protectoras al salario, apartado en el que ubicamos disposiciones que establecen las medidas a seguir a la hora de realizar el correspondiente pago a cada uno de los trabajadores a servicio del patrón, situación que marca la problemática a tratar con respecto a lo legislado, en relación con lo sucedido verdaderamente en la practica .

### 1.6.1 JORNADA DE TRABAJO.

Entendemos por jornada de trabajo, al tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón para cumplir con sus funciones de trabajo.

Existen, acertadamente en la Ley laboral, disposiciones que si bien es cierto otorgan libertad a las partes integrantes de una relación laboral, para comprometerse a la jornada que mejor les convenga, por otro lado imponen límites máximos de compromiso, es decir, a pesar de que fuere la intención de las partes, la jornada de trabajo no podrá exceder de los máximos legales. Esta disposición, en nuestro concepto, tiene una razón de índole humano, social, es decir, si bien es cierto, que el trabajo es considerado como un deber y derecho social, y se traduce en la mayoría de los casos, en la principal fuente de ingresos económicos, por otro lado, a su vez, debe dar lugar a la convivencia familiar, al descanso, a la diversión. Por esta misma razón, creemos acertada la disposición del ordenamiento recién citado, que otorga al trabajador y al patrón, la posibilidad de repartir las horas de trabajo, a fin de procurar el descanso del sábado por la tarde o alguna modalidad equivalente, específicamente nos estamos refiriendo al artículo 59 en su segundo párrafo.

Como consecuencia de las diferentes disposiciones previstas en la ley federal del trabajo, respecto a la jornada de trabajo,

podemos enunciar diferentes tipos de jornadas, con sus características particulares cada una de ellas, para lo que nos vamos a permitir citar la clasificación que hace el profesor Néstor de Buen. La siguiente clasificación está basada en las diferentes disposiciones legales que prevén alguna cuestión relacionada con la jornada de trabajo:

" a) Jornada diurna. Es la comprendida entre las seis y las veinte horas (art. 60). El máximo legal de duración es de ocho horas (art. 61).

b) Jornada mixta. Comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menos de tres horas y media. Si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna (art. 60). Su duración es de siete horas y media. (art.61).

c) Jornada nocturna. Sus límites son las veinte y las seis horas (art. 60) y tiene una duración máxima de siete horas (art. 61).

d) Jornada reducida. Los menores de dieciséis años no pueden trabajar mas de seis horas diarias ( art. 177). ..

e) Jornada especial. Si el principio constitucional consigna la duración máxima de la jornada diaria, la ley permite una jornada diaria mayor si con ello se consigue el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente (art. 59)...

f) jornada limitada. Parece poco congruente con los principios constitucionales al aceptar que pueda haber una jornada ilimitada. Sin embargo respecto de los trabajadores domésticos la ley solo exige (art.333) que disfruten de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansos durante la noche.

g) Jornada extraordinaria. De acuerdo al concepto del art. 66, la jornada extraordinaria es la que se prolonga mas allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales. No podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana (art. 66).

h) Jornada emergente. Calificamos así a la que cumple el trabajador, mas allá del límite ordinario, en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa (art. 65)...

i) Jornada continua. La ley no la define aunque la menciona en el art. 63 a propósito del descanso de media hora. En realidad es un concepto que expresa la idea de que desde la hora en que se inicia la jornada y aquella en que se concluye, el trabajador se encuentra a disposición del patrón. La palabra continuo, no significa aquí ininterrumpido, ya que el trabajador tendría derecho a un descanso de media hora por lo menos.

j) Jornada discontinua. Su característica principal es la interrupción de tal manera que el trabajador pueda, libremente disponer del tiempo intermedio. Implica dos momentos diferentes de iniciación de jornada...”<sup>5</sup>

Desde nuestro punto de vista, la clasificación antes expuesta, es exitosa en si misma, puesto que toma como criterio de clasificación a la ley en mención, lo que le da el carácter de indiscutible respecto a su legalidad, sin embargo, creemos que el autor de la misma, maneja a las prohibiciones de los menores de edad, como excepciones o salvedades en cada tipo de jornada, lo que deja sin mencionar algunas prohibiciones por ejemplo la referente a trabajar en días domingos o días festivos. Para nuestro gusto, debió haberse abierto una clasificación específica para los menores de dieciséis años, en el entendido de que no se están tomando como base de clasificación, a las personas, o el horario, sino todo en si a cada una de las disposiciones legales que entrañan en cuestiones relativas a la Jornada de trabajo.

### **1.6.2 DIAS DE DESCANSO.**

En general, el propio nombre de la presente condición de trabajo, implica el derecho para el trabajador de no prestar el trabajo en determinado tiempo, lo que puede ser de manera general, un día

---

<sup>5</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. tomo II, decimosegunda ed, Porrúa, México, 1998. pp. 162,163, 164.

o varios días seguidos, según se esté solo a lo previsto por la ley laboral, a la voluntad del patrón, o a las prestaciones concedidas por medio de contrato Colectivo.

En este trabajo, nos concretaremos a tratar los previstos por la ley de la materia, es decir el descanso semanal, y los descansos obligatorios, por supuesto, aunque en un apartado diferente a este, las vacaciones.

Por disposición del artículo 69 LFT, los trabajadores, tendrán derecho a un día de descanso con goce de salario, siempre que hayan trabajado por lo menos seis días, refiriéndose, aun cuando expresamente no lo dice en este artículo, a seis días en una semana. Así mismo, el ordenamiento arriba citado, dispone que para el caso de que un trabajador no labore durante todos los días de trabajo de la semana, es decir no trabaje seis días, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional a sus días trabajados.

Por disposición legal, se deberá procurar que el día de descanso semanal sea el día domingo, aunque prevé la posibilidad de que no sea de ese modo, entendiéndose que habrá negociaciones o patrones en general que requieran que se preste el trabajo en día domingo, para tal situación estos trabajadores tendrán derecho a que se les pague la famosa prima dominical, consistente en un veinticinco por ciento sobre el salario de un día ordinario.

Independientemente del descanso semanal, la ley de la materia, menciona los días del año considerados como descansos obligatorios, específicamente lo hace en el artículo que abajo se transcribe:

*“Artículo 74. son días de descanso obligatorio:*

- I. El 1º de enero;*
- II. El 5 de febrero;*
- III. El 21 de marzo;*
- IV. El 1º de mayo.*
- V. El 16 de septiembre.*
- VI. El 20 de noviembre.*
- VII. El 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y*
- VIII. El 25 diciembre.*
- IX. El que determinen las leyes federales y locales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.”*

De la simple lectura de los mismos, resulta la justificación del descanso.

La cantidad que debe pagarse, por los días trabajados ya sea del descanso semanal o de los días de descanso obligatorio, resulta de sumar a la cantidad que por dicho día de servicio corresponda, la cantidad equivalente a un salario doble de un día ordinario de servicio.

### 1.6.3 VACACIONES.

Dejamos ya establecida la condición de pausa, entrañada en el concepto vacaciones, es decir será un descanso con goce de salario que ganan los trabajadores al cabo de un año de servicios, dicho descanso se traduce en un periodo que no podrá ser inferior a seis días por el primer año de servicios, y el mismo aumentará en dos días por cada año subsecuente de servicios, así consecutivamente, hasta el cuarto año de servicios, después de este el periodo vacacional aumentara en los mismos dos días pero cada por cada cinco años de servicio.

En la práctica el pago de vacaciones no solo tiene que ver con el cálculo de las mismas, conforme a la formula prevista en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, sino que habrán de considerarse otras disposiciones complementarias que refiere el mismo ordenamiento, específicamente nos estamos refiriendo, al tiempo en que deben otorgarse estas, siendo lo correcto, dentro de los seis meses siguientes a que se cumpla el año de servicios; así mismo, prevé la ley de la materia que las vacaciones no podrán ser compensadas con alguna remuneración económica, salvo para el caso de que la relación de trabajo terminara antes de cumplido un año de servicios, entonces el trabajador tendrá derecho al pago de la parte proporcional trabajada; se establece en dicha ley, una prestación consistente en una prima vacacional, consistente en un



cuando menos un veinticinco por ciento sobre los salarios correspondientes al trabajador durante el periodo vacacional.

Mención aparte merece la disposición contenida en el artículo 78 de la multicitada Ley federal del trabajo, que establece la posibilidad de repartir el periodo vacacional, obviamente para los trabajadores cuyo periodo es superior a los seis días, es decir aquellos que tienen ya cuando menos dos años cumplidos de servicio, podrán repartir su periodo con la limitante de disfrutar cuando menos en forma continua seis días. Consideramos importante la anterior disposición, tomando en consideración la problemática en que se vería el patrón si alguno de los trabajadores indispensables para el buen funcionamiento de la negociación, se ausenta por una cantidad larga de días en forma continua, por otro lado sabemos que si es decisión del trabajador podrá ausentarse por el periodo vacacional que le corresponda por largo que sea este, y de este modo el patrón estará obligado, no legalmente, sino por las circunstancias y necesidades, a contratar al personal eventual que cubra la ausencia del trabajador en cuestión.

#### **1.6.4. SALARIO**

Mucho se ha escrito acerca de esta condición de trabajo, así mismo, en este trabajo, al referirnos a los elementos integrantes de toda relación laboral, nos hemos adelantado a enunciar los elementos principales del mismo, ahora vamos a tratarlo de forma

detallada, enunciando su concepto, pasando por sus atributos y algunas otras de las características inherentes al mismo.

Pues bien, habremos de decir que el t3pico, objeto de estudio del presente apartado, constituye en si mismo, para el trabajador, el est3mulo a cumplir o gozar del deber y derecho denominado trabajo, constituye sociol3gicamente para el trabajador la parte medular de su relaci3n no solo obrero patronal, sino familiar, y en general como ser humano.

Con respecto a la idea mencionada en el p3rrafo anterior, podemos citar, con 3nimo de dejar de manifiesto la coincidencia nuestra con lo manifestado por el destacado autor especialista en la materia, N3stor de Buen, cuando dice "la idea del salario es un punto fundamental del derecho del trabajo. Integra, en la relaci3n laboral, el objeto indirecto y constituye, social y econ3micamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo"<sup>6</sup>.

Creemos que la idea anterior, tal como lo expusimos y es contemplada en palabras del profesor citado, tiene raz3n de ser en funci3n del sistema actual de vida, en donde la actividad del hombre en sus diferentes facetas, gira en torno al dinero. En el mundo materialista en que nos desarrollamos, generalmente la adquisici3n

---

<sup>6</sup> Ibidem. p. 199.

de cualquier tipo de satisfactores, ha de lograrse forzosamente a través del dinero, así mismo, en la mayoría de los casos, el medio idóneo para conseguir el dinero, es el trabajo, por lo que este último término visto como el medio, es desfasado en cuestión de importancia, por el fin, por el salario, ya se trate de efectivo o especie.

Según el punto de vista desde el que sea analizado el salario, es la concepción que va a tenerse del mismo. Así, en párrafos anteriores mencionamos su carácter social, pasando por el concepto económico, habremos de decir que es considerado en otras palabras, como el pago por el trabajo, el factor fuerza de los medios de producción. En realidad, resulta de singular importancia analizar desde diferentes puntos de vista cualquier concepto, sin embargo vamos a enfocarnos al tema en cuestión, cubriendo su connotación jurídica.

Nos hemos referido ya al artículo 82 LFT, como la disposición definitoria del salario, misma de la que podemos desprender al concepto salario, como una retribución, es decir un pago como consecuencia del trabajo prestado.

De acuerdo a la forma de fijarse, por disposición del artículo 83 del ordenamiento recién citado, el salario puede ser:

- Por unidad de tiempo. Previo a definirla, habremos de decir que es la forma mas común de fijación del salario, consiste en pactar una cierta cantidad en efectivo, o en especie, o incluso de ambos modos, como pago al trabajo realizado en determinado tiempo, es decir se paga no en función de lo realizado, sino considerando la disponibilidad de tiempo, obviamente tiempo desarrollando funciones de trabajo, sin que ello signifique el solo acto de presencia, aunque en ocasiones en esa práctica se traduce la jornada de trabajo.

- Por unidad de obra. Comúnmente esta forma de fijación del salario, es conocida y se ha identificado con la palabra destajo, lo que implica un pago al trabajador en proporción de lo que realice, sin tomar en consideración para el pago, el tiempo que tarde en realizarlo sin embargo, por disposición legal, sea cual sea el avance de realización alcanzado por el trabajador al cabo de ocho horas, no podrá tener como pago una cantidad inferior al salario mínimo.

- Por comisión. Tiene eficacia este tipo de salario, como consecuencia directa de la existencia de empleados dedicados a las ventas. Resulta de otorgar al trabajador una remuneración según un porcentaje o tarifa previamente establecidos, aplicado al valor de lo vendido.

- A precio alzado. Este tipo de salario, tiene lugar cuando el trabajador recibe una retribución por la realización en su totalidad de

cierta obra, independientemente del tiempo que tarde en terminarla, configurando una relación laboral, en el entendido de tratarse de la sola mano de obra del trabajador.

Para la fijación del salario, deberán tomarse en consideración las limitantes que establece la ley federal del trabajo respecto al mismo, es decir habrá de cuidarse que el salario sea remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, así habrá de considerarse la calidad y cantidad del trabajo; así mismo, deberá tenerse en cuenta que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornadas y condiciones iguales, deberá corresponder un salario igual.

Respecto de los plazos para el pago de los salarios, prevé la ley de la materia, se realice de manera semanal para aquellos trabajadores que realicen una actividad material, y de quince días para los demás trabajadores, disposición ya referida al tratar lo relativo a la clasificación de los trabajadores.

#### **1.6.4.1 NATURALEZA JURÍDICA.**

Desde toda la vida, han existido discusiones y confusiones al pretender encontrar la naturaleza jurídica del salario, para nuestro punto de vista, sin ánimo de dar solución a tales discusiones, habremos de decir que según sea el enfoque dado a tal concepto, pueden resultar dos tipos de naturaleza, por un lado como obligación para el patrón, por el otro lado la de derecho del

trabajador, con sus respectivas limitantes; obligación y derecho a otorgar y recibir, respectivamente una retribución por el trabajo.

Deriva de la definición del salario, la naturaleza jurídica del mismo, entendido a este como ya lo hemos establecido, como la retribución que ha de recibir el trabajador como pago a su trabajo, aunque sabemos, que en ocasiones, aun cuando no se presente el trabajo, surge la obligación del patrón y el derecho del trabajador de recibir un salario, por ejemplo en los días de descanso, en las vacaciones, incluso en licencias con goce de salario. Así mismo, existen ocasiones contrarias a este caso, por ejemplo en todas y cada una de las causas de suspensión, sobre las que ya nos hemos expresado, no existe obligación para el patrón ni derecho del trabajador de disfrutar del pago de un salario.

De acuerdo a lo dispuesto por la fracción II del artículo 132, es obligación del patrón pagar a los trabajadores sus salarios. Disposición en la que desde nuestro punto de vista, expresamente podemos derivar la naturaleza jurídica del salario, en sus dos aspectos, puesto que la obligación del patrón, implica a contrario sensu, un derecho otorgado al trabajador, cuando menos en este aspecto, puesto que el patrón tiene obligaciones que no siempre se traducen en derechos hacia los trabajadores. Visto desde el enfoque que se pretenda dar, es evidente que este concepto envuelve en si mismo la necesidad de pagar al trabajador su salario, empleando cualquiera de los medios de pago.

#### 1.6.4.2 INTEGRACION DEL SALARIO.

La palabra integrar implica la existencia de diferentes aspectos que forman un todo, es así como el artículo 84 LFT, habla de un salario integrado y la forma o conceptos que forman el mismo, y lo expresa diciendo: *“ El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”*.

Resultan confusos los conceptos que ciertamente integran el salario, si por ejemplo el aguinaldo es una prestación que se otorga al trabajador por su trabajo, y así mismo, se caería en un círculo vicioso al determinar a que cálculos ha de aplicarse el salario integrado, nos estamos refiriendo al momento de intentar calcular el aguinaldo a razón del salario integrado, si el aguinaldo es un concepto que integra el salario.

En la misma ley laboral, el artículo 89, en relación con el artículo arriba citado, expresamente ordena que las indemnizaciones pagaderas a los trabajadores, se han de calcular tomando como base el salario integrado. En este aspecto no existe la menor duda respecto al salario a utilizarse para calcular las indemnizaciones de los trabajadores. Sin embargo, existe desde nuestro punto de vista una incertidumbre en algunas prestaciones respecto de las cuales la ley federal del trabajo no especifica que tipo de salario ha de

utilizarse para calcular su monto, tal es el caso del aguinaldo. A este respecto, hemos de mencionar nuestra coincidencia total con lo manifestado por uno de los mas distinguidos especialistas en materia laboral, Néstor de Buen Lozano, quien manifiesta “ ... debe interpretarse en el sentido de que se trata de salario integral, partiendo del principio jurídico de que donde la ley no distingue no cabe distinguir y de que en todo caso debe aplicarse, si hay duda, el criterio mas favorable al trabajador (art. 18).”<sup>7</sup>

Con motivo de las relaciones de trabajo, surge la obligación de cubrir a los trabajadores, los riesgos de trabajo; así como sus enfermedades y maternidad; de igual modo la invalidez y vida. Razón por la que resulta obligado citar en este apartado, el artículo 27 de la ley del seguro social, que prevé la forma de integrar el salario para efectos de esta misma.

*ARTICULO 27. “Para los efectos de esta ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios...”*

Es necesario mencionar, que existen marcados en este mismo artículo, como excluyentes de integración del salario, algunos

---

<sup>7</sup> Ibidem, pp. 218,219.



conceptos, hasta ciertos límites, señalados con porcentajes. Por ejemplo, en este orden de ideas no integran el salario para efectos de la ley del seguro social, las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general vigente en el distrito federal, o los premios de puntualidad y asistencia, siempre que el importe de estos no sea mayor al diez por ciento del salario base de cotización, el pago de las horas extras, en términos de la ley federal del trabajo.

### **1.6.4.3 SALARIO MINIMO**

En términos de los dispuesto por el artículo 90 LFT, habremos de entender al salario mínimo como ...” *la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.*”

Encontramos un error de concordancia entre el concepto enunciado y el que en su momento se ha referido respecto a la jornada de trabajo. Es decir desde nuestro punto de vista, el salario mínimo es la cantidad menor que puede recibir el trabajador por el tiempo que esta a disposición del patrón, y no por los servicios prestados, puesto que hemos visto que en ocasiones, por ejemplo en la hora de descanso, el trabajador no esta realizando alguna tarea y si recibe el salario mínimo por ese descanso.

Una crítica especial que ha de hacerse al citado artículo 90, de la ley laboral, esta íntimamente relacionada con el sistema actual de vida, es decir prevé dicho artículo que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden social, material y cultural, siendo que es por todos sabido que en la mayoría de los casos el salario mínimo no satisface ni las de orden social.

El salario mínimo va a ser fijado por una comisión creada exclusivamente para tal función, es decir la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, misma que podrán ser auxiliada por Comisiones consultivas que en su caso se integren; estas serán integradas en forma tripartita por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno. La primera de estas, aparte de fijar el salario, tendrá como función determinar las diferentes áreas geográficas de aplicación del mismo.

El salario mínimo no podrá ser objeto de descuento o reducción alguna, salvo las expresamente señaladas en el artículo 97 de la ley laboral, descuentos que se refieren al otorgamiento de pensiones decretadas por autoridad competente para ello, pago de rentas, de habitaciones otorgadas en arrendamiento a los trabajadores, o pagos al Infonavit o fonacot.

El salario mínimo, tendría que ser aún mas protegido, a fin de que al utilizar cualquier medio de pago, no vaya a ser violentado,

puesto que es lo mínimo que en efectivo puede recibir algún trabajador

#### **1.6.4.4 NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO**

Es de todos sabido que el poderoso de la relación laboral, el patrón, en las más de las veces, trata de afectar el ingreso adquirido por el trabajador a través de su salario, por lo que el legislador se ha visto en la necesidad de proteger al débil de la relación laboral, al trabajador de las prácticas con las que pudiesen capitalizarse tales prácticas, inclusive delictivas. Es así como en lo dispuesto por los artículos 98 al 116 LFT, se han establecido medidas tendientes a proteger y privilegiar al salario, enseguida nos vamos a referir a las mismas de manera general, a reserva del análisis profundo que de las mismas se haga en el desarrollo del tercer capítulo del presente trabajo.

Dentro de estas disposiciones, se establece el derecho de los trabajadores a disponer libremente de sus salarios y condena a nulidad, a cualquier medida que desvirtúe tal intención; acerca del pago de los mismos, se prevé que se realice de forma personal al trabajador; este salario, el efectivo, habrá de pagarse por medio de moneda de curso legal; así mismo, para el caso de existir prestaciones en especie, estas habrán de ser proporcionales al salario en efectivo. De igual modo, por medio de un acuerdo entre patrón y trabajador puedan crearse tiendas en las que se vendan y

libremente puedan ser adquiridos productos comestibles, ropa y del hogar, en los que los precios se fijaran por acuerdo entre las mismas partes.

Referente a la cesión de salarios a favor del patrón, se establece una nulidad; así mismo, tales salarios no podrán ser compensados de ninguna forma; estos mismos tampoco serán suspendidos si no en los casos previstos por la ley federal del trabajo, es el caso de las causas de suspensión de las relaciones de trabajo, respecto a las cuales ya nos hemos referido. Queda estrictamente prohibido establecer multas a los trabajadores; se prevé que el pago de los salarios se efectúen en el lugar donde se presten los servicios y en día laborable, durante la jornada de trabajo o inmediatamente terminada esta.

Sobre los salarios de los trabajadores nunca podrá existir otro descuento que no sea por anticipos de salario, sin que el mismo pueda exceder del 30 % del excedente del salario mínimo o algunos otros previstos, por pensiones alimenticias debidas a los hijos, esposa, o padres, pensiones que pueden dar lugar al embargo de los salarios del trabajador; créditos con el Infonavit, pago de cuotas obrero sindicales. Así mismo se dispone que las deudas contraídas por los trabajadores con los patrones, nunca generaran intereses.

Se otorga a los salarios de los trabajadores preferencia en el orden de prelación respecto al cobro de créditos; estos, para el

cobro de sus salarios, no necesitan entrar a concurso de acreedores, quiebras o suspensión de pagos.

Se otorga a los beneficiarios de trabajador fallecido, el derecho a percibir las indemnizaciones que le hubiesen correspondido a este, a ejercitar las acciones correspondientes y a continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Se impone al patrón la prohibición de establecer o permitir el establecimiento en el centro de trabajo, de expendios de bebidas embriagantes o juegos de azar.

En general, en el desarrollo del primer capítulo del presente trabajo, se ha ubicado al tema central, yendo desde lo general, del concepto de derecho, a lo particular, la protección del salario; con esta temática hemos tratado lo relativo a los aspectos generales presentados por cualquier tipo de relación laboral desde su creación y ubicación, así como todas las vicisitudes presentadas en torno a ella. En este capítulo se han sentado las bases para determinar las acciones y formas de proceder respecto al pago del salario, visto desde los dos polos de la relación laboral; es decir, con este panorama general, ahora estamos en posibilidad de saber de que forma deben realizarse y cuales son los medios de pago previstos por la ley de la materia, así mismo, que derechos y obligaciones derivados respecto a tales medios, corresponden tanto al trabajador como al patrón.

## **CAPITULO II ANTECEDENTES.**

Sabemos que la historia del hombre, constituye la historia del derecho del trabajo, es decir se ha considerado al trabajo como el instrumento idóneo para la realización satisfactoria de la vida humana, es decir existe historia del derecho del trabajo, y por ende de los medios de pago del salario, en todo lugar y tiempo donde exista o haya existido humanidad; sin embargo al hablar de antecedentes, habremos de acotar el campo de aplicación, en cuanto a lugar, a México exclusivamente, así mismo por lo que a tiempo se refiere, habremos de utilizar las ya determinadas épocas o etapas bajo las cuales se conoce que nuestro derecho mexicano ha transcurrido.

### **2.1 EPOCA PRECOLONIAL.**

Previo al análisis concreto de los antecedentes del tema que da título al presente trabajo, consideramos necesario situarnos en el contexto histórico que de manera general privó en la época precolonial. Es decir es necesario saber, que ha de entenderse por esta época, a toda etapa de vida anterior a la colonia, es decir anterior a la llamada conquista española, a la llegada de Hernán Cortés. Así mismo, es menester hacer mención del desconocimiento o conocimiento impreciso y no muy confiable de la vida laboral privativa de aquella época, sin atrevernos a mencionar siquiera

como realmente existente alguna relación laboral propiamente dicha.

Podemos mencionar que pese al desconocimiento aludido en el párrafo anterior, si sabemos de la existencia de diferentes oficios, según lo expuesto por el profesor Néstor De Buen, que a su vez cita a Sahagún en su Historia general de las cosas de Nueva España, diciendo que " hace referencia a las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos: oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor, cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etc..."<sup>8</sup>

Por lo anteriormente expuesto, respecto a los medios de pago del salario, no nos atrevemos a mencionar alguno, puesto que ni aun en la existencia de algún salario encontramos certeza, mucho menos habremos de encontrarla en la forma en que este era entregado, para el supuesto de que hubiese existido. En nuestro muy particular punto de vista, la situación laboral privativa en aquella época, se asemeja al ahora llamado trabajo no objeto de la legislación laboral aplicable a una relación obrero patronal, en otras palabras asemejamos tal situación laboral, al trabajo o esfuerzo humano, ciertamente retribuido, pero no por un patrón, sino por

---

<sup>8</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. tomo I, decimotercera ed. Porrúa, México. 2000. pp. 294, 295.

alguna persona denominada en términos actuales, usuario o beneficiario directo del servicio prestado, como puede ser el caso de los lustradores de calzado, artesanos, vendedores de sus propios productos, limpiadores de vidrios, entre otros.

Cabe mencionar que de la simple lectura de los oficios existentes en la época avocada, podemos suponer que tales talleres u oficios, eran realizados, mas que por trabajadores propiamente dichos, por los integrantes de cada una de las familias dedicadas a ello, resaltando que ni en la actualidad para los efectos del derecho laboral, en términos de lo dispuesto por el artículo 352 de la ley laboral, a la industria familiar le son aplicables las disposiciones de tal ordenamiento, aunque como sabemos, le corresponde la aplicación sólo de las normas relativas a seguridad e higiene, sin poder aventurarnos a hablar de alguna medida parecida en aquella época precolonial.

## **2.2 EPOCA COLONIAL.**

Consideramos necesario, antes de referirnos al modo en que fueron tratados los medios de pago del salario en esta trascendental época, situar a la misma en cuanto a tiempo, es decir definir al periodo comprendido por tal expresión. Lo anterior, atendiendo a la polémica en torno a si fue o no colonia, el llamado virreinato de la Nueva España, sin entrar en discusiones, podemos decir que en nuestro concepto, la llamada época colonial, comprende el periodo



que data, de la llegada de Hernán Cortés, a la Independencia de México, es decir al periodo que duró el reino de la Nueva España.

Sabemos que la principal compilación de leyes regulatorias de la vida cotidiana en la época colonial, fueron las denominadas leyes de indias, compartimos respecto de las mismas, la opinión de la mayoría de los autores que se ha expresado al respecto, por ejemplo el profesor Francisco Quiroz Acuña, quien manifiesta: “Efectivamente, estas normas de España para sus colonias, intentaron brindar protección al indio, frente a la inmoderada explotación del conquistador o encomendero. Aun cuando surgieron de muy buena fe, estas Leyes de indias fueron letra muerta...”<sup>9</sup> Es decir, consideramos que son comprobablemente una legislación adelantada a su tiempo, factiblemente compatibles con algunas situaciones de la realidad contemporánea. Sin embargo consideramos que carecieron de aplicabilidad, lo anterior en base a que la misma historia trágica nos ha dejado ver la realidad a que estuvieron sometidos los nativos de la llamada Nueva España, con la explotación de los llamados encomenderos. Continuando con esta misma idea, ya hablando del tema en específico del tema de que trata el presente trabajo, consideramos pertinente citar al distinguidísimo profesor Mario de la Cueva, quien al referirse a las llamadas leyes de indias, dice: “Es en verdad asombroso y bello

---

<sup>9</sup> Foro laboral realizado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. “Antecedentes y evolución del artículo 123 constitucional y de la ley federal del trabajo”; Editorial popular de los trabajadores, México, 1981. p. 22.

descubrir en las páginas de la recopilación la presencia de numerosas disposiciones , que bien podían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario.”<sup>10</sup>

Tomando en consideración la anterior cita y las diferentes disposiciones de las leyes de indias, que mas adelante vamos estudiar, podemos afirmar que en la época colonial, existían ya, lo que en la actualidad, la ley federal del trabajo, en su capítulo séptimo perteneciente al título tercero, ha denominado normas protectoras y privilegios del salario.

Respecto de las disposiciones que en específico se refieren a los medios de pago del salario, existentes desde la época que ahora tratamos, podemos citar, a reserva de realizar un análisis de las mismas, las que a manera de resumen, en su obra denominada *Doctrinas y Realidades en la Legislación para los indios*, subraya el licenciado Genaro V. Vázquez, citado a su vez por el profesor Néstor de Buen Lozano:

“La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de

---

<sup>10</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Op. Cit. p. 39.

persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes. Destaca Vázquez, que Felipe II, el 8 de julio de 1576 ( Ley X, título VII, libro VI de la recopilación) ordenó que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante del doctrinero, sin que les faltara cosa alguna y sin engaño o fraude. Con fecha 22 de septiembre de 1593, el propio Felipe II ordena que se pague a los indios chasquis y correos, en mano propia y sin dilación (Ley XXI, Título XVI, Libro III). También con respecto a la puntualidad en el pago se puede citar la ley IX, Título XV, libro XI, dictada por Felipe III el 20 de abril de 1608, que ordena que se pague con puntualidad a los indios en las minas los sábados en la tarde. La obligación de pagar en efectivo se encuentra establecida en la ley de 26 de mayo de 1609 de Felipe III (Ley VII, del Título XIII, Libro VI) que declara perdido el salario pagado en vino, chicha, miel o yerba del Paraguay, incurriendo, además, el español que así lo hiciere, en multa por ser la voluntad real que la satisfacción sea en dinero.

La tendencia a fijar el salario. Cita Vázquez la disposición dictada en enero de 1576, por el virrey Enríquez, de que se paguen 30 cacao al día como salario a los indios macehuales; la orden dictada en 1599 por el Conde de Monterrey, para que se cubran un real de plata, salario por día, y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios y la orden del propio Conde de Monterrey, dictada en 1603, que establece el pago de un salario mínimo para los indios en labores y minas, fijándolo en real y medio por día o un real y comida suficiente

y bastante carne caliente con tortillas de maíz cocido que se llama pozole"<sup>11</sup>

Respecto de las disposiciones que arriba figuran podemos destacar la existencia de una autoridad que cuando menos en teoría calificaba y vigilaba, la recepción íntegra y en efectivo del salario, disposición que desde nuestro punto de vista en la actualidad evitaría y/o coadyuvaría a disminuir ventajas para con el patrón que si bien es cierto, tiene que acatar las diferentes disposiciones prohibitivas de la disminución o retención del salario, también es cierto que en la práctica a través de diferentes artimañas o trampas, logra en ocasiones violar los derechos de los trabajadores respecto del goce íntegro de los salarios. Sin embargo, es necesario mencionar la posibilidad casi nula de implementar un sistema de ese tipo que tuviera a bien vigilar a todos y cada uno de los patrones a la hora de realizar el pago a sus trabajadores, imposibilidad que tiene lugar principalmente por la gran cantidad de patrones y de trabajadores.

Así mismo, la compilación en comento previó tal y como en la actualidad se continúa haciendo, que el pago del salario, se realizará, como fue llamado en aquel entonces, en mano propia y sin dilación, es decir, personalmente al trabajador, en el día y hora en pactado, o a mayor precisión se previó a diferencia de la

---

<sup>11</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo, tomo I, decimotercera ed, Porrúa, México, 2000. p. 297.

actualidad, un día y hora específica, el sábado por la tarde para los trabajadores de las minas, situación no presentada en la actualidad, sencillamente en el derecho vigente, se prevé un periodo para realizar el pago para los trabajadores que realizan actividades eminentemente manuales, este ha de ser en forma semanal.

En este mismo orden de ideas, tal y como actualmente se dispone, había de hacerse en efectivo; sin embargo existe entre las dos disposiciones, entre la actual y las leyes de indias, diferencia en la consecuencia previstas por las mismas, es decir la primera sólo se concreta a ordenar la forma de pago, deberá ser en efectivo, prohibiendo realizarse con fichas, mercancías o cualquier otro signo que pretenda sustituir a la moneda, mientras en la segunda, si preveía una sanción para la contravención de pagar en efectivo, es decir declaraba perdido el pago no hecho en efectivo ya fuera en vino, yerba, o cualquier otra mercancía, y más aún, preveía una multa para todo aquel infractor de tal disposición.

Del mismo modo que en la actualidad, sabemos que desde aquella época existió la tendencia a fijar un límite mínimo a pagar por día de trabajo, aunque no sabemos a ciencia cierta si tal salario mínimo era absoluto, como puede desprenderse de la lectura realizada a tales disposiciones contenidas en las leyes de indias, o semejante a la actualidad, es decir que permitiera la posibilidad de pactar una cantidad superior a tal salario.

A propósito de falta de sanción en las disposiciones legales que rigen determinada conducta, es pertinente citar lo dicho por el profesor Genaro V. Vázquez, a su vez citado por el catedrático Néstor de Buen, quien considera a esta ausencia de sanción como una de las causas del no cumplimiento de las leyes de indias, al respecto menciona que: "Unas veces fue la falta de sanción suficiente en la ley misma; otras, la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para la investigación de su violación; otras veces la confabulación de las autoridades y de los encomenderos y los capitalistas de todo género, para la violación de la ley..."<sup>12</sup>

Respecto de las causas mencionadas por el citado profesor Genaro V. Vázquez, podemos mencionar que en la actualidad se conservan algunas de las mismas, por ejemplo, existe todavía la confabulación entre autoridades y los capitalistas, sin embargo, en específico a los medios de pago del salario, no atribuimos la inaplicabilidad de la ley a estas causas en su totalidad, sino a la falta de innovación legal, es decir a la constante actualización de las leyes, a la par del crecimiento tecnológico y comercial de la sociedad, evidentemente por falta de este factor de actualización se entorpece el buen funcionamiento del sistema en general.

---

<sup>12</sup> Ibidem. p. 298.

## 2.3 EPOCA INDEPENDIENTE.

Previo al análisis de los instrumentos jurídicos reguladores de los medios de pago del salario en la época que ahora tratamos, es necesario determinar a la misma en el tiempo, sabiendo que el lugar, el espacio es México, a saber, contempla este periodo histórico, desde el inicio y consumación de la independencia de México, pasando por los diferentes regímenes de conservadores y liberales, bajo los que se encontró el país después de consumado dicho levantamiento, hasta llegar a la época de la revolución Mexicana.

Resulta obvio pensar que durante el desarrollo de la guerra de independencia y recién culminada la misma, existieron circunstancias, decisiones, preocupaciones, prioritarias antes que legislar en materia del trabajo, y más aun específicamente en materia de los medios de pago del salario. La prioridad de aquella época era sacudirse del yugo español bajo el que estaban sometidos.

Así las cosas, al haber terminado con la conquista y con ella las diferentes disposiciones regulatorias, hubo necesidad de emitir un ordenamiento que supliera y regulará las diferentes actividades y conductas que evidentemente iban a seguir presentándose; sin embargo, la situación de apremio obligó al nuevo imperio a emitir normas cuya aplicación remitía a las vigentes en la nueva España,

al respecto, podemos citar las palabras del distinguidísimo Profesor Néstor de Buen, que dice: "la subsistencia de las disposiciones vigentes en la Nueva España podría inferirse de los artículos 1º y 2º del Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano, antecedentes remotos de nuestro art.133 constitucional vigente, y que decían Art. 1º Desde la fecha en que se publique el presente reglamento queda abolida la constitución española en toda la extensión del imperio. Art. 2º quedan sin embargo, en su fuerza y vigor las leyes, órdenes y decretos promulgados anteriormente en el territorio del imperio, hasta el 24 de febrero de 1821, en cuanto no pugnen con el presente reglamento y con las leyes, órdenes y decretos expedidos o que se expidieren en consecuencia de nuestra independencia."<sup>13</sup>

De la anterior, podemos desprender que en este periodo de tiempo a que nos estamos refiriendo, privaron respecto a los medios de pago del salario, las disposiciones regulatorias que habían estado vigentes en la nueva España, es decir, se contempló el pago en efectivo, el salario mínimo, en mano propia, y las demás a que nos hemos referido al tratar lo referente a la época colonial.

Dentro de esta misma época independiente, ya una vez instaurado el imperio dominante, inmediatamente después de la colonia de la Nueva España, hemos visto que se continuó

---

<sup>13</sup> Ibidem. pp. 299, 300.



apostando por la lucha del poder, por cuestiones mas políticas que por los derechos de quienes constituían el elemento esencial para la constitución e instauración de un nuevo Estado, la población. Sirva de apoyo lo manifestado en el mismo sentido por Néstor de Buen, al referirse al periodo comprendido de 1821 a 1856, diciendo: " No parece que la condición del peonaje mexicano haya mejorado con la independecia. Demasiado ocupados en la política, los gobiernos que sucesivamente detentaban el poder, viviendo, seguramente, un estado de anarquía y de inseguridad social, dejaron al azar los aspectos comerciales e industriales."<sup>14</sup>

Este largo periodo de tiempo fue transcurriendo en las luchas entre los conservadores y los liberales alternándose el poder; nos parece largo en el entendido de que el tiempo que hubiese transcurrido, por pequeño que hubiese sido, sin una verdadera legislación laboral, que marcara derechos mínimos de los trabajadores, desde nuestra consideración, resulta ser una eternidad.

En este orden de ideas, ni la constitución de 1824, ni la 1836, mostraron indicio alguno de reglamentar los derechos laborales; no fue sino hasta la constitución de 1857, cuando comenzó a vislumbrarse una remota idea del trabajo como garantía, como derecho social; sin embargo entre discusiones para determinar si tal

---

<sup>14</sup> Ibidem. p. 301.

ordenamiento era el idóneo para contemplar un derecho de este tipo, no se pudo concretar en específico algún derecho laboral, situación que en la actualidad es calificada de tímida, por ejemplo en palabras de Néstor de Buen, refiriéndose a tal situación dice: “El resultado de las discusiones condujo al congreso a aprobar el art. 5º, excesivamente tímido, cuya revisión, años después dio origen al art. 123 de la constitución de 1917. Su texto fue el siguiente: nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.”<sup>15</sup>

La cita anterior nos permite observar que desde aquel entonces pudo haberse concretado una legislación laboral que cubriera todas y cada una de las conductas derivadas de una relación laboral, si bien es cierto que se trataba de una constitución federal y no podía contemplarse en si misma disposiciones específicas, también es cierto que pudo haberse hecho lo que posteriormente se realizó en la constitución de 1917, es decir establecer la estructura jurídica para expedir una ley reglamentaria que abundara y tratara a detalle los principales derechos laborales mínimos que marcaba el artículo 123 constitucional, obviamente dentro de estos pudiera haber

---

<sup>15</sup> Ibidem. pp. 305, 306.

ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA

estado las ahora llamadas normas protectoras y privilegios al salario, dentro de las cuales sabemos se encuentran previstos los medios condiciones de pago para el salario. Sin embargo pese a esta crítica y las muchas otras que se han vertido al respecto, podemos manifestar una atenuante o justificante a la forma de proceder del constituyente de 1857, tiene sustento en las condiciones sociales de aquella época, es decir , la preocupación o prioridad político-jurídica no era en si, procurar los derechos individuales del hombre, dentro de ellos los laborales y dentro de estos, los referentes al pago del salario, sin que ello signifique que no se requerían o que los trabajadores no estaban sufriendo injusticias por parte de los patronos respecto al pago de sus salarios, y otras cuestiones derivadas de la relación laboral; en aquella época, existió predominantemente la preocupación por detentar el poder, cambios constantes entre conservadores y liberales.

Posteriormente, ya culminado el ir y venir de conservadores y liberales, con el triunfo de los segundos, alrededor de 1858,1859 aparece el ilustre jurista Benito Juárez, con las famosas leyes de reforma. Ilustre personaje que paradójicamente, pese a estar impregnado de la tendencia liberal francesa, tuvo que sufrir y pasar la invasión napoleónica; situación que interrumpió su quehacer jurídico, sin embargo los últimos años de su vida le fueron suficientes para expedir el primer código civil para el distrito y territorios federales en 1870 y en 1872 el código penal.

Etapa histórica del país, en la que todavía no existía la idea de un código laboral que velara por los intereses de los trabajadores, o mas aún que rigiera las relaciones obrero-patronales, sin embargo estas dos legislaciones arriba mencionadas, contenían disposiciones que si bien es cierto no era del todo laborales, si se referían a las relaciones del que empleaba o disfrutaba de los servicios de otro, y privaba la voluntad de las partes dado que se trataba de un contrato de carácter civil , es decir podían pactarse las jornadas de trabajo que mejor convinieran a las partes, y con el salario que de igual forma pactaran las dos partes, y más aún en el código penal se estipuló como delito con su respectiva sanción pecuniaria y privativa de la libertad, a aquellos que formaran tumulto o motín con la intención de hacer que subieran o bajaran los jornales o la producción.

Haciendo un análisis del modo en que en la época a que nos estamos refiriendo, fue tratada la relación de trabajo, podemos desprender la tendencia liberal encaminada a la protección patronal, tanto que privaron a los trabajadores de un derecho fundamental en la actualidad, el denominado huelga, considerándolo a este como delito, así pues, los medios de pago del salario, como otras disposiciones obrero protectoras, quedaron supeditadas a la voluntad de las partes, que evidentemente daban como resultado la imposición de las condiciones, por conducto del poderoso, del patrón.

Atendiendo a las condiciones legales que permitían se laborara en circunstancias no muy favorables para los trabajadores, podemos citar algunas situaciones de hecho que respecto a los medios, condiciones y montos de pago del salario privaron en aquella época liberal y de lucha entre quienes pugnaban por la capitalización del país, proveniente del mismo (Juárez y Lerdo principalmente) y quienes pugnaban por la capitalización proveniente del extranjero. (Díaz). Condiciones que desprendemos de la cita realizada por Néstor de Buen a Gastón García Cantú, quien en respuesta a una pregunta formulada por el ministro de hacienda de aquella época, referente a sueldos y jornales, contestó: "El precio común del jornal es de un real diario y ración semanal de dos almudes de maíz para los peones adultos acomodados. Se les pasan, además casa y leña gratis y en el tiempo de la siembra, la tierra, las semillas y la yunta, para sembrar por su cuenta un almud de maíz y ½ almud de frijol, los que quieren agregarlo a su cuenta; lo que significaba un medio de endeudamiento con el hacendado. Obtenían empleo si eran buenos cristianos. De su raya semanal se les descontaba: 2 reales para la sociedad católica, un real para el enverjado del atrio del sagrario de la catedral, un real para el sostén de los hermanos de la vela verde -encendida a la hora de su muerte-, un real y medio para el mes de Maria; 1 ½ y cuartilla para el santo sepulcro y tres reales por estar suscritos a periódicos que defienden la religión"<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Ibidem. p. 309.

De lo plasmado en el párrafo anterior, respecto a los medios de pago del salario, podemos derivar que los pagos del salario, se realizaban en forma semanal, que podían ser en efectivo y en especie, que podían ser objeto de descuentos por diferentes conceptos, ya fuera por préstamos o endeudamientos que tenía el trabajador con el patrón o ya fuera por contribuciones a que estaban obligados por cuestiones religiosas.

Situaciones de injusticias, casi de tipo esclavistas respecto a los trabajadores, apoyadas en la contratación del trabajo en base a la voluntad de las partes, originaron al paso de los años, el descontento generalizado entre el gremio obrero, provocando a raíz de este descontento diferentes movimientos en forma organizada que lograron en un principio avances pequeños, haciéndose mayores estos logros hasta alcanzar incluso el derecho de huelga y formar verdaderas organizaciones obreras, con la publicación de periódicos o folletos de corte informativo de temas de interés para los trabajadores, por ejemplo el llamado *El socialista*, *La comuna*, *El hijo del trabajo*.

Una de las principales organizaciones, *el Gran Circulo de Obreros*, basada en la fuerza que le confería el tener mas de veintiocho sucursales en todo el país, muestra en su reglamento las tendencias protectoras de los trabajadores, en aquella época, en palabras de Néstor de Buen: " las siete primeras cláusulas del Gran

Círculo , que fue aprobado el día 2 de junio de 1872 y que tomamos de García Cantú (p.95), expresan claramente sus tendencias.

- I. Mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera, ya en su condición social, ya en la moral y económica.
- II. Proteger a la misma clase, contra abusos de los capitalistas y maestros de talleres.
- III. Relacionar entre si a toda la gran familia obrera de México.
- IV. Aliviar en sus necesidades a los obreros.
- V. Proteger a la industria y progreso de las artes.
- VI. Propagará entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo a las artes y oficios.
- VII. Establecer todos los círculos necesarios en la republica, a fin de que estén en contacto los obreros de los estados con los de la capital."<sup>17</sup>

Para nuestro parecer, podemos resumir en estos siete puntos anteriores, las preocupaciones y prioridades de la clase obrera, de las que resaltamos como común denominador, la unión para la protección y defensa de sus intereses. En estas premisas no podemos desprender específicamente normas protectoras al salario,

---

<sup>17</sup> Ibidem. pp. 312, 313.

ni normas referentes a los medios de pago del salario, puesto que se trata de disposiciones de carácter general; sin embargo sabemos que ya existía la inconformidad y preocupación por desaparecer las famosas tiendas de raya, que evidentemente no permitían se realizara el pago en efectivo.

Tras la fuerza tomada por los obreros organizados y los diferentes movimientos de protesta, se presentaron represiones a los mismos que evidentemente dieron lugar a enfrentamientos y descontentos mayores entre ambas partes, sin embargo para aquel entonces la expansión capitalista extranjera era apoyada por Porfirio Díaz y su gobierno, es decir la clase patronal tenía el apoyo de la autoridad.

Como ejemplo de un movimiento demostrativo de las características narradas en el párrafo anterior, podemos mencionar al levantamiento presentado en Pinos Altos Chihuahua, en donde el principal reclamo obrero, era ampliamente relacionado con el tema que da origen al presente trabajo, con los medios de pago del salario, es decir los obreros de aquel lugar, solicitaban en efectivo y semanalmente, cuando el empresario John Bucham Hepburn tenía previsto se realizara quincenalmente y la mitad en vales para tiendas de raya. La represión a tal movimiento se vio manifestada con la muerte de un guardia de la fábrica y un minero trabajador de la misma, cuando al segundo junto con el grupo de trabajadores que lo acompañaban se les impidió la entrada al baile de la negociación



llevado a cabo en la tienda de raya, prohibición hecha como respuesta al movimiento de huelga preparado. Tuvo tal trascendencia el enfrentamiento, que al día siguiente hubo nuevos roces, resultando herido el dueño de la negociación quien, fuera de lo común, se dirigió a los trabajadores, para tratar de persuadirlos y tranquilizar la situación, cuando lo hacía resulto herido de bala; fue tan grande el incidente que acudió al lugar, el teniente coronel Carlos Conant, quien declaró el lugar en estado de sitio, y convocando apresuradamente a un consejo de guerra extraordinario, resultando condenados a muerte cinco trabajadores y sesenta más a trabajos forzados.

Como el anterior movimiento reprimido por la fuerza pública, existieron algunos otros que originaron rencor entre las dos clases, de este modo fue como la situación de los trabajadores fue cada vez empeorando y creciendo su descontento, lo que culminó, con el levantamiento de 1910, la Revolución mexicana. Previo a esta corriente, mas que de tipo laboral, de índole política, existieron movilizaciones de carácter laboral, como fueron la huelga de cananea en donde no se obtuvieron logros respecto de los medios de pago del salario, pero de alguna forma prepararon la situación para estar en posibilidad de reclamar por ejemplo la desaparición de las tiendas de raya, a par de los que primordialmente se utilizaron como bandera en esta huelga, como fue la jornada máxima de ocho horas y principalmente el empleamiento de cuando menos un 95% de trabajadores mexicanos. Otro acontecimiento de gran

trascendencia para preparar la revolución mexicana, mas que tener fines laborales, denota los fines políticos y en contra del gobierno de aquella época; es la huelga de Rió Blanco en la que se muestra un terrible descontento con el sistema de pago de los salarios, descontento que desprendemos de la protesta de los trabajadores en contra del laudo que le ordenaba volver al trabajo en las condiciones previas al paro de labores que se había registrado, protesta que realizaron, incendiando la tienda de raya.

A raíz de todos los movimientos narrados y algunos otros no mencionados, comenzó a difundirse en la población un intenso espíritu socialista. A la par y como consecuencia de esto, en los Estados Unidos de Norteamérica, Ricardo Flores Magón como presidente del Partido Liberal Mexicano, lanza su programa, en cuyo capítulo dedicado al capital y al trabajo, enuncia lo que muchos autores han considerado el antecedente del artículo 123 constitucional actual, en el notamos algunos derechos de interés para el tema que da origen al presente trabajo, es decir, pugnaban por la prohibición de pagar al trabajador de cualquier otro modo diferente al dinero en efectivo; se prohibiera y castigara al patrón que impusiera multas a los trabajadores o le hicieran descuentos de su jornal o se retardara el pago de la raya por mas de una semana o se negare al trabajador separado del trabajo, el derecho a disponer lo que tuviere ya ganado; que se suprimieran las tiendas de raya.

Posterior a este movimiento comenzó a proliferar la idea de revolución, idea en la que inclusive la burguesía se vio involucrada, con Madero y Pino Suárez, quienes apostaban por la revolución pero sin tener del todo fines eminentemente sociales, dicho sea de paso, personajes que fueron fusilados, pero su tendencia de la revolución burguesa, continuo con Victoriano Huerta, quien tampoco tenía fines eminentemente sociales. La tendencia socialista vuelve a aparecer con la intervención de Venustiano Carranza, quien de igual forma no era del todo socialista pero permitió proliferaran estos fines en su gobierno, es así como durante su mandato, en San Luis Potosí, el gobernador, reglamenta e instituye el salario mínimo para tal Estado, la jornada máxima de nueve horas, importante para nuestro tema, establece el pago en efectivo, prohibiendo así las tiendas de raya, declara inembargables los salarios y proscribela irrenunciabilidad de los derechos que concedía la propia ley.

Así pues, resurgieron las ideas originales de Venustiano Carranza, quien de nueva cuenta arremetió contra la clase trabajadora, que no conforme con los logros obtenidos, anhelaba y pretendía otros mayores. Situación que provocó enfrentamientos y represalias contra los trabajadores dirigentes de los diferentes movimientos sociales, principalmente de huelga; sin embargo, a fin de cuentas se impuso la voluntad de los trabajadores quienes vieron sustentados sus derechos cuando Don Venustiano Carranza convocó al Congreso Constituyente de 1917 y redactaron el artículo 123., movido como bien lo hemos con anterioridad, por el

compromiso adquirido por ganar a los trabajadores como simpatizantes.

## **2.4 EPOCA CONTEMPORANEA.**

Para determinar lo entendible por época contemporánea, habremos de decir que para nuestro concepto, esta etapa comienza con la constitución de 1917, sustento de las llamadas garantías sociales; comprende esta época, las reformas realizadas hasta nuestros días, al artículo 123 y a su ley reglamentaria, la ley federal del trabajo.

Al final de los debates y discusiones que originó la cuestión social y específicamente de trabajo, pudo concluirse en el artículo 123 las garantías mínimas de cualquier trabajador, así es como en la fracción X se estableció: El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo en mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Disposición que hasta nuestros días tiene vigencia pese a que las tiendas de raya dejaron de existir hace ya algunos cuantos años, siendo que el sustento principal de esta disposición lo encontramos primordialmente en el descontento con ese medio de pago. Consideramos pertinente mencionar que este mencionado artículo 123 ha sufrido desde sus inicios, numerosas reformas,

dentro, respecto a las cuales, esta fracción X solo una vez se ha visto involucrada, es el caso, que día 31 de diciembre de 1974, se publicó en el diario oficial lo siguiente: X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo, con que se pretenda substituir la moneda.

Respecto al tema de mayor interés del presente trabajo, principalmente con la comentada fracción X del artículo 123 constitucional, se pone fin a los medios de pago del salario a través de vales para ser canjeados en las tiendas de raya , de las que evidentemente el dueño y único beneficiado era el patrón. Con esta idea se expidieron todas las leyes que, como consecuencia del establecimiento del Derecho del Trabajo derivado de la Revolución, comenzaron a elaborarse en algunos Estados de la república y posteriormente en la ley federal del trabajo publicada en 1931, que fue la primera con ese carácter federal y que dejó sin efecto todas aquellas que con anterioridad habían sido promulgado por los estados de la república, es decir se federalizó la materia del trabajo. Así pues por virtud de lo dispuesto por la fracción X del artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el congreso es el único facultado para expedir leyes en materia del trabajo, por lo que con el paso del tiempo, y de acuerdo a las condiciones y presiones sociales de la sociedad cautivadora de logros y mejoras, fue que nuevamente se vio obligado dicho órgano a expedir una nueva ley, la ley federal del trabajo de 1970, ley que

para el tema que da origen a nuestro trabajo, conservó la misma línea, es decir se siguió previendo el pago del salario en efectivo, realizado personalmente al trabajador y demás supuestos a que nos referiremos detalladamente en el siguiente capítulo.

En este mismo orden de ideas, tal y como lo hemos venido narrando a lo largo del desarrollo del presente capítulo, siempre ha existido por parte de ambas partes, la tan marcada diferencia y ambición ganadora de terreno cada una respecto de la otra, sin embargo en la actualidad la idea de una reforma general al sistema laboral vigente, se hace notar en la mínima oportunidad, de hecho como nuevamente como bandera política de satisfacción a los pedimentos y necesidades de la sociedad, los partidos políticos han lanzado ya al plano de las iniciativas, proyectos de reforma de la ley federal del trabajo, así podemos mencionar la que mas fuerza ha tomado, sobre todo por la situación de simpatía en la que se encuentra el partido gobernante de acuerdo las elecciones del mas de julio del 2000, nos estamos refiriendo a la iniciativa de decreto que reforma la ley federal del trabajo, lanzada por el Partido de Acción Nacional (PAN), misma que presenta algunas novedades, puesto que refleja y prevé situaciones de la actualidad que evidentemente no prevé una cuya vigencia data de 30 años atrás.

De este modo, hemos desde nuestro punto de vista, abarcado someramente las etapas a través de las cuales se ha desenvuelto la cultura y legislación laboral en este país, dentro de esta los medios

de pago del salario, apoyados con las condiciones de hecho que de algún modo, han contribuido al cambio, así como al establecimiento de nuevas instituciones y movimientos sociales, por supuesto que estas van a seguir presentándose, sabiendo que la historia de nuestro país y de cualquier otro, se escribe día con día, por lo tanto, en este orden de ideas, sabemos que no del todo hemos agotada la historia referente a los medios de pago del salario.

### **CAPITULO III DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES FRENTE A LA PRACTICA COTIDIANA, RESPECTO AL PAGO DEL SALARIO.**

Sabemos de antemano que existen, respecto a su aplicabilidad, dos tipos de derecho, a saber: el vigente, conformado por todas aquellas normas que no han sido derogadas, mismas que son susceptibles de invocarse en cualquier momento, así mismo y dentro de este; tenemos al derecho positivo, conformado por disposiciones verdaderamente aplicadas, todas cuyo uso es constante, por lo que esta faceta del derecho vigente deja abierta la posibilidad para contemplar la existencia de ciertas normas cuya aplicación o aplicabilidad ya no es cierta, normas que dejaron de ser usadas, ya sea porque no van de acuerdo con la realidad que se vive, o mas aún, nunca fueron aplicadas, siempre han sido letra muerta. En este orden de ideas, por lo que respecta al presente capítulo, habremos de realizar el análisis jurídico de las normas relativas a los medios de pago del salario, encuadrándolas a las mismas, en el tipo de derecho que se ubican; complementado tal estudio, con una comparación reflejante de la realidad práctica, es decir, contraponer lo dispuesto por la ley y lo realmente llevado a cabo, para de este modo encontrar diferencias o aplicaciones exactas de la misma; derivando de este ejercicio, las premisas que den origen a la hipótesis del presente trabajo.



### 3.1 FORMAS DE PAGO

Debemos entender por formas de pago, a todas aquellas maneras y métodos de los que se vale el patrón para cumplir con esa obligación de pagar al trabajador, el salario ya devengado. Hemos encontrado diferentes maneras de realizarlo, estas van a ser estudiadas conforme al método planteado. En los siguientes numerales del presente capítulo, a reserva de realizarlo con abundancia, aquí diremos que estos medios de pago del salario, pueden ser: en efectivo, ya sea en moneda de curso legal o moneda extranjera; con cheque; o mediante un depósito bancario.

#### 3.1.1 EN EFECTIVO.

Respecto a esta modalidad de pago, vamos permitirnos transcribir en orden de numeración, más no de importancia, dos artículos de la ley federal del trabajo, considerados desde nuestro punto de vista, como sustento y existencia legalmente reconocida del efectivo como medio de pago:

*“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 sustituir a la moneda.”*

De los artículos anteriormente mencionados, podemos desprender la existencia del método denominado efectivo, para realizar el pago del salario, así mismo, sabemos después de la lectura de tales preceptos, que existe al lado de los parámetros mínimos para la fijación del mismo, todo un procedimiento de creación por conducto de la comisión de salarios mínimos. De igual forma, podemos desprender que al máximo para la entrega del efectivo, no existe límite.

De este modo, podemos deducir la existencia obligatoria de cuando menos una porción del salario en efectivo, lo que permite ver por otro lado la existencia de otras prestaciones cuyo pago no es realizado en efectivo, sin embargo también forman parte del salario,

tan es así que el artículo 89 LFT, referente a la integración del salario, que abajo nos vamos a permitir transcribir, contempla estas dos facetas del salario.

*“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.”*

Desde nuestro punto de vista, existe esta disposición, con ánimo de otorgar al trabajador la posibilidad de percibir en forma paralela al salario mínimo en efectivo obligatoriamente percibible, otro tipo de prestaciones que tal como lo dice el citado artículo 90 ayude a satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia; dicho sea de paso, merece este precepto una severa crítica, ya mencionada en su oportunidad, puesto que en la práctica y cruel realidad, evidentemente no satisface tales necesidades. Ya hablando de realidades, habremos de justificar a este medio de pago, el efectivo, tomando en consideración la existencia de muchos patrones, cuyo pago a los trabajadores lo realizan en efectivo; es decir, desde nuestro punto de vista esta disposición podríamos encuadrarla dentro del denominado derecho positivo.

Como sabemos, principalmente en Europa, existe una tendencia de globalización y pretensión de utilizar una sola moneda, sin embargo no ha proliferado por completo ni aun en el viejo

viejo continente, por lo que cada país cuando menos en América, cuenta con su propia moneda de curso legal, evidentemente encuadrables en el denominado efectivo; siendo así, tenemos dos modos de realizar el pago en efectivo, en moneda de curso legal y en moneda extranjera.

### **A) MONEDA DE CURSO LEGAL.**

Para el análisis de este medio de pago, obligados estamos a invocar uno de los preceptos arriba citados, nos estamos refiriendo al artículo 101, que prevé el pago del salario en efectivo, sea realizado en moneda de curso legal, resaltando la prohibición expresa de realizarlo con mercancías o cualquier otro signo que pretenda sustituir a la moneda, así mismo citaremos la fracción X del artículo 123 de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, de la que deviene el artículo de la ley laboral, recién referido, complementados con lo dispuesto por el inciso e) de la fracción XXVII del precepto constitucional supracitado.

*“ARTICULO 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.*

*El congreso de la unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:*

*A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:*

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

*XXVII. Se consideran nulas y no obligan a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:*

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

Para entender la razón existencial de estos preceptos, habremos de considerar la antigüedad de los mismos, es decir, fueron creados para evitar principalmente las denominadas tiendas de raya, ya mencionadas al tratar lo referente a los antecedentes del presente tema, en concreto, pretendieron y lograron terminar, con aquel método utilizado por los patrones de antaño que pagaban a los trabajadores su salario con vales para ser canjeados en tiendas cuyos propietarios eran ellos mismos, asegurando así, la venta de sus productos, por ende, garantizadas las ganancias, provenientes del monopolio del mercado, que resultaba ser mas costoso para los trabajadores.

Consideramos, a las tiendas de raya como una especie del denominado **truck sistem**<sup>18</sup>, es decir, estos preceptos en realidad pretenden evitar que la moneda de curso legal, se vea cambiada por algún objeto de diferente procedencia, es decir que no sea oficialmente emitido y reconocido; en este orden de ideas si el salario en efectivo es cambiado o sustituido por mercancías, ha de llamarse tienda de raya.

Internándonos de lleno en el análisis jurídico de tales preceptos, habremos de decir que la disposición de mayor jerarquía, es decir, la constitucional, destaca un solo tipo de salario, el obligado a pagarse en efectivo, sin contemplar prestaciones en especie, solo se refiere al salario en general, cuando indica se cubra precisamente en moneda de curso legal; siendo en la disposición legal, en donde se especifica a cual especie se refiere con el pago realizable en moneda de curso legal, al salario en efectivo, dejando abierta la posibilidad de existencia de otras prestaciones en especie que forman parte del salario.

Refiriéndonos al inciso e) de la fracción XXVII del citado artículo 123, habremos de manifestar la falta de precisión notada desde nuestro punto de vista, consistente en la falta de división entre salario en efectivo y salario integrado con otras prestaciones. Lo

---

<sup>18</sup> Es aquel mecanismo, utilizado principalmente en la época colonial, consistente en pagar el salario al trabajador con cualquier tipo de mercancías o signos, vales, substituyendo a la moneda.

anterior lo manifestamos, puesto que por ejemplo cuando se entregan al trabajador vales de despensa, directamente se le está obligando a acudir a hacerlos valederos solo en ciertos establecimientos o tiendas predeterminados. De igual forma, es hasta en la ley reglamentaria de tal disposición, en donde se regula de manera clara, contemplando el establecimiento de tiendas o almacenes, bajo ciertas normas, podemos observarlas en lo dispuesto por el artículo 103 de la Ley federal del trabajo, que a la letra dice:

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

- I. La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores;*
- II. Los precios de venta de los productos se fijaran por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado;*
- III. Las modificaciones en los precios se sujetaran a lo dispuesto en la fracción anterior, y*
- IV. En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.”*

Si bien es cierto que el procedimiento seguido en la actualidad, es diferente al planteado en este artículo, en general, refiriéndonos al medio de pago tratado en el presente apartado, es decir el efectivo, nos atrevemos a decir que podríamos encuadrarlo dentro del derecho positivo, sabiendo de su real aplicación, tal como lo prevé la legislación, es decir el salario en efectivo si es pagado en moneda de curso legal, aunque también es cierta la existencia de excepciones, cuando se paga con moneda extranjera, excepción que será analizada a detalle en párrafos siguientes.

## **B) MONEDA EXTRANJERA.**

En la actualidad, en teoría, nos encontramos en un proceso de globalización, sin embargo gran huella dejó aquella división que categorizaba al mundo según su avance económico, en países desarrollados, subdesarrollados y en vías de desarrollo, lo que marco de manera resaltante la ventaja y dominio de los países considerados potencias mundiales económicamente hablando. En este orden de ideas, los Estados Unidos de Norteamérica han sido y siguen siendo considerados poderosos y de hecho influyentes en la política mundial; razones estas que hacen de su moneda, una de las mas cotizadas, en relación con la de nuestro país, la paridad peso dólar, siempre es atractiva para todo aquel que en nuestro país, nacional o extranjero, cuenta con cierta cantidad de esta moneda, razón, que junto con la situación geográfica que estrechamente nos une a aquel país, hace económicamente atractivo, principalmente en



las zonas fronterizas, realizar el pago del salario devengado en moneda extranjera, en dólar.

Jurídicamente hablando, respecto al pago del salario, nos vamos a permitir citar nuevamente el artículo 101 LFT, así como la fracción XII del artículo 784 del mismo ordenamiento, completando tales disposiciones, con dos tesis jurisprudenciales:

*“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 sustituir a la moneda.”*

*“Artículo 784. La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, y cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:*

*...XII. Monto y pago del salario...*

*Novena Epoca Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: VI, Julio de 1997 Tesis: II.1o.C.T.49 L Página: 427 Materia: Laboral*

**SALARIO PACTADO EN MONEDA EXTRANJERA Y CONTROVERTIDO POR EL PATRÓN COMO PERCIBIDO EN MONEDA NACIONAL. CARGA DE LA PRUEBA.**

*Si el patrón controvierte el salario y además manifiesta haberlo pactado en moneda nacional, apoyándose en el contrato inicial de trabajo, aun cuando este documento, si bien revela las condiciones iniciales, no comprueba las tomadas en cuenta en el momento de la ruptura. En tales condiciones, corresponde a éste desvirtuar ese hecho, al imponérselo el artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo; carga probatoria con la que de incumplir, produce el efecto de tener por cierto lo expuesto en el libelo de demanda, sin ser obstáculo que el accionante manifieste recibir sus percepciones en dólares, porque la regla contenida en el precepto en cita no hace excepciones y, dada su amplitud, permite hacer planteamientos en otro tipo de moneda, al no impedirlo ningún dispositivo legal, con la salvedad de que su pago deberá hacerse en moneda de curso legal, según lo autoriza el artículo 101 de la citada ley. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.*

*Amparo directo 1096/96. Compañía Hulera Good Year Oxo, S.A. de C.V. 8 de abril de 1997. Mayoría de votos. Disidente: Enrique Pérez*

González. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretario: José Fernando García Quiroz.

*Novena Epoca Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: V, Junio de 1997 Tesis: II.1o.C.T.50 L Página: 764 Materia: Laboral*

**MONEDA EXTRANJERA. PAGO DE INDEMNIZACIÓN Y SALARIOS CAÍDOS. DEBE HACERSE AL TIPO DE CAMBIO VIGENTE EN EL MOMENTO DE SU LIQUIDACIÓN.**

*Para cubrir la indemnización y los salarios caídos, debe tomarse en cuenta que el sueldo señalado en la demanda, como percibido en moneda extranjera, se tornó inmodificable, al incumplir el patrón con la carga probatoria que le impone el artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo y, en consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 101 del código obrero, su pago deberá hacerse en moneda de curso legal, en cuyas condiciones, para el cumplimiento de la obligación relativa, se atenderá al tipo de cambio vigente cuando se haga la liquidación respectiva. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.*

*Amparo directo 1097/96. Agustín Enríquez Sánchez. 8 de abril de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretario: José Fernando García Quiroz. Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo V, Segunda Parte-1,*

*página 460, tesis de rubro: "SALARIOS VENCIDOS PAGO DE LOS, CUANDO SE CONVINIÉRON EN MONEDA EXTRANJERA O SU EQUIVALENTE EN MONEDA NACIONAL AL TIPO DE CAMBIO QUE RIJA AL MOMENTO DE SU PAGO."*

Del análisis de las disposiciones anteriormente citadas, podemos desprender que es totalmente válido pactar el monto del salario tomando como base una moneda extranjera, con la sola condición de que el pago se realice en moneda de curso legal, sabiendo que este habrá de realizarse, según lo interpretado por los altos tribunales, en pesos mexicanos, tomando en consideración el tipo de cambio que rija al momento de realizar la liquidación.

Por lo que respecta a este medio de pago del salario, habremos de decir que en la práctica, no se aplica tal cual lo hemos descrito en el párrafo anterior, pues sabemos que, principalmente en la frontera norte de nuestro país, el pago del salario se realiza en dólar, sin que se realice la conversión de la moneda, incluso el pago de los productos o servicios de que ha de disfrutar el trabajador, ya en su calidad no de trabajador, sino de consumidor, puede bien realizarlos con la moneda que le pagaron, es decir con moneda extranjera.

En este orden de ideas, para saber si encuadrar a las disposiciones legales arriba citadas, dentro del derecho positivo o

vigente, podemos decir que encuadra dentro del segundo puesto que no se aplica tal cual se ordena en la ley de la materia. Sin embargo desde nuestro punto de vista, la ley al referirse a moneda de curso legal, no hace distinción si se trata de nacional o extranjera, puesto que el dólar por ejemplo, es de curso legal, en su país pero a fin de cuentas de curso legal, el franco por igual, y de este mismo modo todas y cada una de las diferentes monedas existentes alrededor del mundo. Es en nuestro concepto, esta disposición contenida en el artículo 101, encaminada a evitar tal y como lo dice la misma, substituir a la moneda, habla en general, nacional o extranjera, con fichas, vales o cualquier otro signo.

### **3.1.2 TITULO DE CREDITO DENOMINADO CHEQUE.**

Para el análisis del presente medio de pago habremos de empezar por citar el artículo 175 de la ley de títulos y operaciones de crédito, cuyo contenido nos ofrece las características de la utilización de tal instrumento:

*“ARTICULO 175.- El cheque sólo puede ser expedido a cargo de una institución de crédito. El documento que en forma de cheque se libre a cargo de otras personas, no producirá efectos de título de crédito. El cheque sólo puede ser expedido por quien, teniendo fondos disponibles en una institución de crédito, sea autorizado por esta para librar cheques a su cargo. La autorización se entenderá*

*concedida por el hecho de que la institución de crédito proporcione al librador esqueletos especiales para la expedición de cheques, o le acredite la suma disponible en cuenta de depósito a la vista. "*

De tal disposición desprendemos completa factibilidad para poder realizar cualquier tipo de pago, incluso el del salario a algún trabajador, sin embargo en el multicitado artículo 101 LFT, encontramos una limitante para realizar esta retribución al trabajador, utilizando tal título de crédito, puesto que evidentemente esta remuneración no se está realizando en efectivo, y un cheque si representa un signo representativo que pueda substituir a la moneda, aún cuando este al momento de canjearse en alguna institución bancaria, pueda traducirse en efectivo.

Pese a lo manifestado en el párrafo anterior, como sabemos, en la actualidad, el cheque resulta un medio de pago del salario, muy eficiente y práctico, atendiendo a las circunstancias de inseguridad frecuentemente experimentadas, es preferido en relación con el efectivo, por la mayoría de los trabajadores. Si bien es cierto, este último medio, tiene en si mismo la facilidad de disposición completa desde el momento en que es entregado, esta facilidad es sacrificada en aras de la conservación del salario, es decir por el temor del trabajador de llevar consigo el efectivo que en cualquier momento pueda ser robado o incluso perdido y ocupado o dispuesto por cualquier persona que pudiese obtenerlo de cualquiera de estas

formas, puesto que como ya fue dicho tiene disponibilidad inmediata, en cambio el cheque aun cuando lleva implícita la necesidad de acudir a alguna institución bancaria, no puede ser cambiado por cualquier persona que pudiere obtenerlo, si es que se trata, como usualmente se hace cuando este fue librado como pago de salario, de un cheque nominativo, es decir, susceptible de cambiarse al ser presentado solo por la persona cuyo nombre figura como librado en el cuerpo de tal documento, y mas aún si mediante un endoso falso, es evadida esta protección jurídica, mediante una llamada a la institución bancaria realizada por el librador del cheque en la que reporte el mismo como robado o extraviado, puede inmediatamente obstaculizar el pago del mismo sea quien sea la persona que lo presentare.

Jurídicamente hablando, del ordenamiento laboral por excelencia, se desprende la imposibilidad de pagar al trabajador su salario devengado, por virtud del supraindicado artículo 101. En virtud de esta razón, consideramos referente a ello, el artículo ahora comentado, puede encuadrarse dentro del denominado derecho vigente y no dentro del positivo, puesto que pese a su indudable vida legal, en realidad no se aplica tal cual fue dispuesto por el legislador, mas aún por el constituyente de 1917, es decir habrá de recordarse a este artículo como una transcripción casi idéntica de la fracción X del artículo 123 de la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. La falta de aplicación exacta a tal disposición, atiende a circunstancias que tienen que ver con hechos actuales,

principalmente relacionadas con inseguridad, contando con mayor peso tales circunstancias, razones por las cuales, resulta preferido tal medio de pago. Así desde nuestro punto de vista, es la ley la que habrá de adecuarse a la realidad, es la susceptible de ir cambiando según los cambios presentados en la práctica, y no la realidad la obligada a encuadrarse a la ley.

### **3.1.3 DEPOSITO BANCARIO.**

Como consecuencia del avance de la ciencia, se han tenido grandes logros, económicamente hablando, sin dejar de lado los científicos, técnicos y demás, sin embargo en esta ocasión creemos necesario resaltar los de carácter tecnológico implementados siempre con la mejor intención de facilitarle al hombre las tareas a realizar. En este orden de ideas, aterrizada la idea anterior en el orden laboral, aplicada a los medios de pago del salario, habremos de decir que por razones de simplificación, seguridad, y mejor planeación del dinero retribuido al trabajador por su trabajo, se han aprovechado los avances tecnológicos para que a través de un depósito bancario a una cuenta bancaria previamente aperturada a nombre del trabajador, este pueda disponer del pago de su salario, aclarando que gracias a la ciencia no es un depósito bancario normal en cuanto a la necesidad de asistir físicamente a las instalaciones bancarias, sino, este depósito o mejor denominado transferencia bancaria, se realiza a través de la Internet, mediante un acceso directo, realizado desde la oficina del patrón, es decir, de



la cuenta del patrón, se transfieren a las diferentes cuentas bancarias de los trabajadores las diferentes cantidades que por concepto de salarios corresponda a cada uno de estos, incluso no solo de salarios devengados, sino de vacaciones, aguinaldo y cualquier otra prestación correspondiente al trabajador como producto de su trabajo.

Lo expuesto en el párrafo anterior es lo que en realidad esta sucediendo en la actualidad en algunas o la mayoría de las relaciones obrero patronales, sin embargo por lo que a la ley laboral se refiere, sabemos que no contempla este medio de pago del salario, sabiendo que por disposición del artículo 101 LFT, solo se prevé el pago del salario en efectivo, es decir en moneda de curso legal, aunque también este medio a resumidas cuentas y a la larga se traduce en moneda de curso legal, y no es en si una mercancía o algún signo representativo que pretenda sustituir a la moneda, puesto que una transferencia bancaria ni siquiera es tangible, pero en realidad no se esta pagando al trabajador su salario en mano propia como solía decirse desde la antigüedad y en realidad fue la intención con la que se creo la disposición en comento, y que desde nuestro punto de vista, limita legalmente la utilización de ese medio de pago, productivo y preferido incluso por los propios trabajadores, el pago con el denominado dinero electrónico.

Por lo que a este medio de pago respecta, también consideramos, que el reiterado artículo 101, de manera automática

se encuadra en el rango del derecho vigente y no positivo, considerando que si bien es cierto que tiene susceptibilidad de aplicarse en cualquier momento, reflejo de que su vida jurídica no ha sido cortada, no es aplicado satisfactoriamente para lo que en realidad debiera estar regulando, es decir es aplicado a este medio de pago, lo ya comentado con anterioridad presentado en la práctica diaria respecto de los medios de pago. Es decir, este artículo debe ceñirse a lo presentado en la práctica diaria, y lograr así la adecuación de la ley ya existente y no la práctica basarse en una ley habida de una reforma, que no prevé los nuevos avances de la ciencia, así como los alcanzados por la tecnología, lo que traería consigo un atraso al país por lo que a esos rubros respecta.

### **3.2 PAGO DIRECTO AL TRABAJADOR.**

En este apartado, vamos a referirnos como lo haremos en los cuatro siguientes, a circunstancias, condiciones de tiempo, lugar y modo de realizarse el pago del salario del trabajador, así como consecuencias por incumplimiento y del modo de comprobar el mismo.

Pues bien, toca turno al modo de pagarse al trabajador su salario, para ello nos vamos a permitir citar lo dispuesto por el artículo 100 de la ley federal del trabajo, disposición que en si misma encierra circunstancias del modo en que ha de realizarse:

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

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

De la interpretación directa del artículo en comento, habremos de afirmar que el modo de pagarse el salario a cualquier trabajador, deberá ser de forma directa, entendiendo como directa, según el mismo artículo, de forma personal. Dejando la posibilidad de que se realice a alguna persona distinta al trabajador, designada por este, pero solo en casos de que el propio trabajador se encuentre imposibilitado para recibirlo personalmente; situación esta que, aun cuando no es clara respecto a que debemos entender por imposibilitado, no permite que por la propia voluntad del trabajador pueda pagarse de modo que no se personalmente, creemos que existe esta excepción a la regla general, para el caso de enfermedad grave del trabajador que le impida acudir a las instalaciones del patrón o en el lugar donde se preste el servicio, a efectuar el cobro. A reserva de tratar con detalle las consecuencias que pudiere traer consigo cada uno de los medios de pago mencionados en los numerales anteriores, diremos que este artículo 100, prevé para el caso de que el cobro no se realice en la forma indicada, una consecuencia, consistente en no liberar al

patrón de responsabilidad, es decir que el patrón que no pueda comprobar por otros medios que ya realizó el pago de su salario al trabajador, habrá de enfrentar su responsabilidad, es decir cumplirla del modo previsto, habrá de pagarlo nuevamente utilizando la forma correcta.

Una vez que en los numerales anteriores hemos tratado lo referente a los medios de pago del salario, existentes en la práctica, y toda vez que este artículo cuyo análisis ocupa las presentes líneas, trata de la forma de realizar los mismos, consideramos pertinente estudiar hasta que grado esta forma es aplicable en cada uno de ellos, para de este modo estar en posibilidad de encuadrar al referido artículo en el campo del derecho que proceda, ya sea del positivo o solo en el vigente.

Después de saber que la ley de la materia solo prevé como medio de pago el efectivo, entendiendo a este como en moneda de curso legal, nacional o extranjera, resulta evidente que cualquier artículo que trata la forma de realizar el mismo, habrá de estar relacionado con dicho medio de pago, es decir sabemos que el efectivo factiblemente podrá ser pagado directamente o personalmente al trabajador, sin ninguna dificultad. Así es como podemos decir que por lo que a este medio respecta, el artículo citado, puede encuadrarse en el ámbito del derecho positivo, es decir efectivamente se aplica, sabiendo que todo patrón que paga a sus

trabajadores el correspondiente salario, en efectivo ya sea con moneda nacional o extranjera, lo realiza directamente a los mismos.

Por otro lado, por lo que respecta al medio de pago utilizando cheque, diremos que aun cuando no está previsto en la ley laboral, y sí contraviene otras disposiciones legales, lo que lo tacha de ilegal, perfectamente pudiera no contravenir lo dispuesto por el artículo en comento, puesto que este artículo no distingue entre medios de pago del salario, solo se concretar a indicar la forma, el modo en que este habrá de realizarse, en este orden de ideas, perfectamente aquel patrón que paga el salario a sus trabajadores con un cheque, podrá entregárselo personalmente, más aun, sabiendo que contablemente hablando la práctica al entregar un cheque requiere de la firma de aquel que lo recibe. Así pues, por lo que a este medio de pago se refiere, podemos decir que no se contraviene lo dispuesto por el artículo que estamos analizando, razón por la cual podríamos encuadrarlo en el campo del derecho positivo.

En relación con el pago del salario, con el denominado dinero electrónico, es decir con una transferencia o depósito bancario, sabemos que si bien es cierto que el pago se realiza personalizado, puesto que va a nombre del trabajador, no podemos considerarlo como realizado personalmente, entendiendo a este último concepto, como la presencia física de patrón y trabajador en un mismo lugar a la hora de entregar y recibir de mano propia el respectivo salario, así es como encontramos una contravención a la norma comentada, por

ende sería aplicada la consecuencia prevista por la misma, es decir, el patrón al pagar el salario a sus trabajadores con este medio de pago, no se libera de responsabilidad, por lo que estos últimos estarían en posibilidad de requerírsele en cualquier momento. En consecuencia a lo planteado, afirmamos que respecto del este medio de pago, encuadramos al artículo citado, dentro del derecho vigente pero no positivo.

### **3.3 LUGAR DE PAGO DEL SALARIO**

Toca turno a la condición de lugar para efectuarse el pago del salario, para lo que consideramos pertinente, textualmente citar lo dispuesto por el artículo 108 LFT, cuyo contenido es eminentemente indicativo del lugar obligado para realizar el pago del salario:

*“Artículo 108. El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten su servicio. “*

Si analizamos la disposición arriba citada en cuanto a su modo de redacción y en cuanto al tipo de palabras usadas, podremos notar que no dice en la empresa, o en las oficinas del patrón, sino que de manera genérica indica que ha de realizarse el pago del salario, en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios. Esta disposición tiene un razón de ser basada en un hecho histórico ya mencionado en el capítulo referente a los antecedentes del tema

que da origen al presente trabajo, que tiene que ver con la instalación de cantinas o casas de juego muy cercanas a lugar de trabajo, y precisamente ahí era donde se efectuaba el pago del salario, lo que traía consigo un negocio perfecto para el patrón que indirectamente obligaba, o cuando menos inducía a los trabajadores en gastar sus jornales, en esos lugares cuyo propietario en muchas ocasiones resultaba ser el patrón, razón por la que el legislador tuvo, mediante disposiciones legales, que proteger de estas situaciones los intereses sociales, inclusive existe otra disposición relativa al mismo tema, contenida en el artículo 116 LFT, mismo que nos vamos a permitir citar:

*“Artículo 116. Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicado fuera de las poblaciones.”*

*Para efectos de esta ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido exceda del cinco por ciento.*

Así es como encontramos la razón de existencia de esta disposición jurídica, que evidentemente, como ya lo hemos mencionado, por lo que al medio de pago en efectivo, hecho con moneda de curso legal, ya sea nacional o extranjera, encuadra perfectamente para poder ser entregado en el lugar donde se

presten los servicios, puesto que se trata de algo tangible. En la época a que históricamente nos estamos refiriendo, difícilmente podía hablarse de las empresas prestadoras de servicios, como en la actualidad las conocemos, como pueden ser las de mercadotecnia, de seguridad privada, los propios servicios jurídicos, entre algunas otras, que evidentemente tienen su establecimiento en algún lugar determinado y por otro lado, los servicios que ofrecen los prestan en un lugar diferente a aquel, por lo que el artículo referido, en la actualidad impondría para estas, la obligación de pagar, no en sus oficinas, sino en el lugar donde prestan sus servicios los trabajadores. Razón esta, por la que al artículo en comento, respecto a las prestadoras de servicios que pagan en efectivo ya sea en moneda nacional o extranjera, lo encuadraríamos dentro del derecho vigente puesto que en general estas pagan en sus oficinas y no en el lugar donde se prestan los servicios, fuera de este caso para todos lo demás patrones que pagan a sus trabajadores en efectivo y no se dediquen a la prestación de servicios, bien podría encuadrarse este artículo en el ámbito del derecho positivo.

Para el caso de que los patrones realicen el pago a sus trabajadores por conducto de un cheque, este artículo indicador del lugar de pago, bien podría aplicarse sin contravenirlo, salvo que se trate de algún patrón dedicado a al prestación de servicios, por la razón arriba indicada. Factiblemente pudiera entregársele un cheque a cualquier trabajador en el lugar donde presta sus



servicios, por lo que también este medio puede encuadrarse, salvo la excepción mencionada, en el ámbito del derecho positivo.

Por lo que al pago del salario por medio del denominado dinero electrónico, encontramos una evidente imposibilidad de realizar el pago en el lugar donde se prestan los servicios, porque inevitablemente los trabajadores recibirán el pago de sus salarios, en las instalaciones de una institución bancaria, o inclusive si mediante su tarjeta de debito pudieran pagar en algún establecimiento alguna compra realizada, jamás recibirán en efectivo su dinero, teniendo en ese momento la dificultad de saber en que lugar fue donde se efectuó su pago. Razón por la que consideramos que el artículo comentado, pudiéramos encuadrarlo en el campo del derecho vigente, salvo que se trate de trabajadores de una institución bancaria y que estos obtengan en ese momento y lugar su dinero en efectivo.

### **3.4 DIA Y TIEMPO PARA EFECTUARSE EL PAGO**

Es esta la última de las condiciones bajo las que ha de realizarse el pago del salario, previstas por la ley federal del trabajo, es la referente al tiempo, y la encontramos específicamente en su artículo 109, mismo que a la letra dice:

*“Artículo 109. El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.”*

Notamos en este artículo la obligación de realizar el pago del salario en un día hábil según se fije por acuerdo de las partes integrantes de la relación laboral, para ello habrá de observarse lo dispuesto por otra disposición de la misma ley que prevé los lapsos de tiempo para realizar el mismo, específicamente nos estamos refiriendo al artículo 88, mismo que literalmente dispone:

*“Artículo 88. los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.”*

Disposición a la que ya nos hemos referido en el capítulo primero del presente trabajo, al tratar lo referente al tema del salario, por lo que no consideramos pertinente abundar al respecto. Sin embargo si habremos de decir que en relación con el artículo 109, arriba citado, podemos entender que el pago del salario habrá de ser en cualquier día que pacten entre las partes integrantes de la relación laboral, siempre que se realice semanalmente para el caso de los trabajadores que realicen alguna actividad material y quince para los demás.

Por lo que respecta al pago del salario cuando los patrones utilizan el medio del efectivo, para cumplir con su obligación de remunerarle al trabajador su salario, en relación con el presente tópico, el tiempo para efectuarlo, diremos que perfectamente puede cumplirse con todo lo previsto en el artículo que ordena la forma de hacerlo y arriba citado, es decir se trate de moneda nacional o extranjera, podrá entregarse en el día que fijen las partes para ello, siendo este un día laborable, y realizarse durante las horas de trabajo o inmediatamente que culminen las mismas; razones por las cuales, desde nuestro punto de vista, el artículo 109 LFT, encuadra perfectamente dentro del derecho positivo, puesto que aparte de estar vigente verdaderamente se aplica en las empresas o establecimientos que pagan en efectivo.

Por lo que al cheque se refiere, habremos de decir que de igual forma puede entregarse al trabajador como pago a su salario, en un día laborable, pudiendo ser durante las horas de prestación del trabajo o inclusive terminando las mismas; por lo que no creemos que exista objeción para que por lo que a este medio de pago del salario, respecta, se encuadre al citado artículo 109, en el ámbito del derecho positivo.

Evidentemente que cuando algún patrón realice a sus trabajadores el pago del correspondiente salario, mediante una transferencia bancaria, a pesar de que esta sea realizada durante las horas de trabajo, aquellos no podrán disponer en ese momento

de la misma, ni tampoco aunque la hicieren inmediatamente terminadas las horas de trabajo, puesto que tardarían por poco que fuere el tiempo, en trasladarse a alguna institución bancaria, inclusive para adquirir algún producto, vía tarjeta de debito, tardarían en llegar a dicho establecimiento, entendiendo que la ley al decir inmediatamente después, se refiere a que en cuanto los trabajadores estén saliendo de la fuente de trabajo, lleven consigo el producto de su trabajo, monetariamente hablando. Razones estas por las que de igual forma que en las anteriores circunstancias para realizar el pago, debemos incluir al artículo 109 en el campo del derecho vigente únicamente, puesto que esta muy lejano de atenderse lo dispuesto en este artículo, cuando se utiliza este medio de pago del salario.

Del análisis realizado respecto de las diferentes circunstancias de modo tiempo y lugar en relación con los diferentes medios de pago del salario, podemos decir que fuera del efectivo, que es el único previsto por la ley federal del trabajo, todos los demás infringen según lo expuesto algunas de las disposiciones contenidas en tales artículos, pero el medio que infringe todas y cada de estas disposiciones, es el denominado dinero electrónico, la transferencia o depósito bancario. Así mismo podemos decir que uno de estos medios, aparte de infringir las disposiciones legales vigentes, es por razones económicas, perjudicioso para la nación mexicana, se trata del pago en efectivo, o con moneda de curso legal, pero extranjera.

Por lo que respecta al pago del salario cuando los patrones utilizan el medio del efectivo, para cumplir con su obligación de remunerarle al trabajador su salario, en relación con el presente tópico, el tiempo para efectuarlo, diremos que perfectamente puede cumplirse con todo lo previsto en el artículo que ordena la forma de hacerlo y arriba citado, es decir se trate de moneda nacional o extranjera, podrá entregarse en el día que fijen las partes para ello, siendo este un día laborable, y realizarse durante las horas de trabajo o inmediatamente que culminen las mismas; razones por las cuales, desde nuestro punto de vista, el artículo 109 LFT, encuadra perfectamente dentro del derecho positivo, puesto que aparte de estar vigente verdaderamente se aplica en las empresas o establecimientos que pagan en efectivo.

Por lo que al cheque se refiere, habremos de decir que de igual forma puede entregarse al trabajador como pago a su salario, en un día laborable, pudiendo ser durante las horas de prestación del trabajo o inclusive terminando las mismas; por lo que no creemos que exista objeción para que por lo que a este medio de pago del salario, respecta, se encuadre al citado artículo 109, en el ámbito del derecho positivo.

Evidentemente que cuando algún patrón realice a sus trabajadores el pago del correspondiente salario, mediante una transferencia bancaria, a pesar de que esta sea realizada durante las horas de trabajo, aquellos no podrán disponer en ese momento

De acuerdo a lo previsto en este artículo, si el trabajador que recibió su pago por conducto de alguno de los medios ya explicados que contravienen algunas de las disposiciones vigentes en la ley federal del trabajo, por ejemplo si utilizare aquella disposición, ya mencionada, que señala el pago hecho en contravención a lo dispuesto por el artículo 100, no libera de responsabilidad al patrón, podría estar en posibilidad de reclamar el pago de su salario, aun cuando él supiere que ya le fue pagado, y el que estaría obligado a probar que ya se realizó el pago correspondiente, por disposición del artículo recién transcrito, sería el patrón, y para el indebido caso de que no lo acredite, se tendrán por presuntivamente cierto que el trabajador no ha recibido su salario, y obviamente que podría ejercitar las acciones correspondientes por falta de pago, mismas de las que hablaremos en el numeral siguiente del presente trabajo.

Para efecto de mayor certeza respecto a lo dicho, nos vamos a permitir transcribir una tesis jurisprudencial que afirma tales conceptos, sustentados por la interpretación dada por un alto tribunal a un caso concreto:

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Parte: III, Junio de 1996 Tesis: X.1o.27 L Página: 942*

**SALARIOS, MONTO DE LOS. CUANDO SE MANIFIESTA INCONFORMIDAD, LA CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE AL PATRON.**

*El artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo establece que la carga de la prueba sobre el monto del salario, cuando se manifiesta inconformidad con el señalado por el trabajador, corresponde al patrón, por lo que si al contestar la demanda éste afirma que el trabajador devengaba el salario mínimo, sin rendir prueba alguna que lo demuestre, la condena al pago de las prestaciones reclamadas sobre la base señalada por el obrero, no es violatoria de garantías porque la parte patronal es la que tiene los elementos probatorios necesarios para acreditar su monto, tales como recibos, nóminas, listas de raya, etc. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.*

*Amparo directo 761/95. Bartolo Velázquez García. 31 de enero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Vilchiz Sierra. Secretario: Rafael García Magaña.*

### **3.6 CONSECUENCIA POR INCUMPLIMIENTO DE PAGO**

Según lo expuesto en los diferentes medios de pago del salario, existe la posibilidad de considerar que de acuerdo a las infracciones cometidas a aquellas disposiciones legales, algún trabajador pudiera alegar que no se le ha pagado su salario, o incluso que de hecho se presentara tal supuesto, y según el análisis que realizamos en el

primer capítulo del presente trabajo, respecto al artículo 51 que sustenta las causas de rescisión de la relación laboral, sabemos que por falta de pago de los salarios puede perfectamente operar esa figura de la rescisión; en este orden de ideas, la consecuencia por incumplimiento en el pago de los salarios, es precisamente esta figura con todas las acciones accesorias que con ella viene, es decir faculta al trabajador para reclamar tanto la indemnización constitucional sustentada en primer párrafo del artículo 48 LFT, así como los salarios caídos o vencidos, sustentados en el segundo párrafo del mismo artículo.

Artículos que ya fueron analizados en su momento, por lo que no consideramos pertinente ni siquiera transcribir, sin embargo consideramos pertinente, robustecer la información, con algunas tesis jurisprudenciales que resolvieron algunos casos concretos en ese sentido:

*Instancia: tribunales Colegiados de circuito Fuente: semanario judicial de la federación y su gaceta Parte: III, marzo de 1996 Tesis: XXI. 1º 20 L Pagina: 1012*

**RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL POR FALTA DE PAGO DE SALARIOS. EXTREMOS QUE DEBEN PROBARSE.**

*Para que la rescisión de un contrato de trabajo por falta de pago de salarios sea procedente , se requiere que el trabajador demuestre*



*que ante la falta de pago de aquellos, realizó las gestiones pertinentes para lograr su cobro y que el patrón se negó a efectuarlo; pero tal extremo no se acredita, si la prueba aportada está orientada a demostrar el hecho de que el pago del salario se efectuaría en lugar distinto al acostumbrado y con diversa empresa a la demandada, deduciéndose de ahí la negativa de esta a cubrir el salario respectivo, ya que es una cuestión diferente a la acción ejercitada, pues se refiere a hechos distintos. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO.*

*Amparo directo 570/95. Luis Fabián Zarate Jiménez. 11 de enero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Joaquín Dzib Núñez. Secretario: Ernesto Jaime Ruiz Pérez.*

Hemos culminado el desarrollo del presente capítulo, realizando el análisis jurídico de las disposiciones vigentes relativas a los diferentes medios de pago del salario, así como apoyos de interpretación jurídica, de algunas tesis jurisprudenciales puesto que se trata del marco jurídico del tema que da origen al presente trabajo, sin embargo, consideramos atractivo, complementarlas con un análisis comparativo de lo realmente acontecido y presentado día con día en la práctica, así, de este modo podemos internarnos en las virtudes y defectos de tales disposiciones.

## **CAPITULO IV REFORMAS A LA CONSTITUCION Y A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Como resultado del análisis jurídico realizado en el capítulo anterior, desprendemos las serias imperfecciones que presenta la legislación laboral mexicana, vista esta desde nivel constitucional como legal. Lagunas y dificultades derivadas de la mala correspondencia, falta de comunión entre realidad cotidiana y las disposiciones legales vigentes; desde nuestro punto de vista esta comunión marca una gran diferencia entre un derecho dinámico, eficiente y productivo para la sociedad, y el que no lo es, aquel cuya expectativa para la cual fue creado, no es cumplida, es decir no está regulando la conducta del hombre, esta siendo sustituido y no complementado por la costumbre.

Es así, que vista la situación jurídica actual de los instrumentos de pago del salario, y a efecto de que el presente trabajo no se torne solo en una crítica destructiva, sino por el contrario, en el desarrollo del capítulo que nos ocupa, vamos a enunciar diversas propuestas de solución para la problemática resultante. En este orden de ideas, sabemos que la principal solución y que evidentemente tienda a otorgar a los trabajadores mayor certeza jurídica, consiste en que todos estos medios realmente aplicados, estén plenamente reconocidos y regulados en la legislación vigente, para lograrlo, es menester, realizar algunas reformas a aquellas disposiciones legales que tienen relación directa

y que regulan de forma ya inusual e inaplicable, la forma de pagar el salario, para ello, es indispensable iniciar con el ordenamiento supremo, y continuar descendiendo en orden de jerarquías, utilizando un esquema en el que se transcriba la disposición constitucional o legal vigente, enseguida la reforma pretendida, finalizando con la exposición de motivos de la misma.

Propuesta de inclusión y regulación legal, de los medios de pago del salario existentes en la práctica, que encuentra su razón de ser, en la voluntad de los trabajadores, puesto que son estos quienes prefieren tales formas por considerarlas benéficas y prácticas para sus intereses particulares, siendo esta la finalidad de toda legislación laboral, equilibrar y proteger los derechos y ambiciones de los trabajadores ante la clase patronal, por lo que estas reformas habrán de permitir al trabajador expresar su voluntad respecto de la preferencia entre los diferentes instrumentos utilizados para pagar el salario.

#### **4.1 CONSTITUCION**

En orden de jerarquías, la ley suprema de la unión, es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, misma que como ya lo hemos dicho fue la primera en consagrar a ese nivel las garantías sociales, sin embargo como sabemos las condiciones sociales y tecnológicas actuales, no son las mismas que privaron en la época de su promulgación, por ello resulta prudente una

actualización de la misma respecto a la forma de retribuir los trabajadores su salario, específicamente estamos refiriéndonos a la fracción X del artículo 123 apartado "A", misma que será tratada con mayor abundamiento en el siguiente inciso, una vez reformada tal fracción, se estará en posibilidad de reformar la ley reglamentaria, la ley federal del trabajo.

#### **4.1.1 ARTICULO 123 FRACCION X MODIFICACIÓN Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.**

Siguiendo el orden predispuesto y para efectos prácticos, vamos a iniciar con la transcripción textual del artículo cuyo análisis va a ser tema central del presente inciso:

*"Artículo 123. toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.*

*El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:*

*A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo;*

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

*con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;...”*

Una vez que hemos transcrito la disposición vigente, vamos a sugerir el modo en que desde nuestro punto de vista esta disposición permitiría se regulara en la ley reglamentaria, todos y cada uno de los medios de pago presentados y preferidos por lo trabajadores en la práctica, posterior a ello enunciaremos la explicación, razones y motivos por los que resulta oportuna tal reforma.

La principal propuesta de reforma, va encaminada a incluir de los medios que realmente se presentan cotidianamente, solo los que en la actualidad no tendrían porque estar impedidos o limitados, es decir según lo expuesto, el efectivo solo en moneda nacional, el realizado mediante cheque, y la transferencia bancaria, dejando a un lado, por las razones que en su momento se expondrán, al pago realizado en efectivo con moneda extranjera. Sin que signifique una verdadera labor legislativa, nos atreveremos a esbozar un proyecto de reforma de las disposiciones legales vigentes cuyo contenido ya contemple los diferentes instrumentos de pago de salario existentes.

En este orden de ideas, de acuerdo al proyecto que reúna los elementos arriba señalados, la fracción X del apartado “A” del artículo 123 de nuestra Carta Magna, debe quedar de la siguiente forma:

## **PROPUESTA 1:**

**X. El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda, nacional mexicana, de curso legal vigente a la hora de realización del pago, no siendo permitido sustituirla con fichas, mercancías o cualquier otro signo representativo. No constituye sustitución de la moneda el pago realizado al trabajador a través de una transferencia bancaria o un cheque, si estos resultan de algún pacto en el que el trabajador expresamente manifieste su voluntad en tal sentido.**

Como podrá observarse el primer cambio, resulta al aumentar al salario, la palabra en efectivo, puesto que como acertadamente lo estipula la ley Federal del trabajo en el artículo 101, existen dos tipos de salario, el efectivo y en especie, evidentemente que esta disposición solo se refiere al primero de ellos.

De este modo, la anterior fracción da pauta para proteger los derechos de los trabajadores a recibir el pago de su salario devengado, así, permitimos la inclusión de nuevos medios de pago que facilitan tal derecho. En este orden de ideas, solo resta manifestar de forma específica los motivos de los cambios reflejados en esta propuesta.

Es evidente, con dicha reforma, estamos previendo, tal como lo hace la legislación vigente, solo que ya no de manera exclusiva,

al medio cuyo sustento es el efectivo en moneda de curso legal nacional mexicana. El motivo principal de permanencia en la propuesta de tal medio, está constituido por la indiscutible vigencia del mismo, es decir, si bien es cierto que cada día es menos usado, también es cierta su continuidad, aún es utilizado y preferido por algunos trabajadores, siendo esta la razón existencial de cualquier disposición en materia laboral, protectora de los intereses de los trabajadores.

Por lo que respecta al pago del salario con moneda de curso legal pero extranjera, bastaría para haberla incluido en esta propuesta, agregar a la frase **nacional mexicana**, las palabras **salvo pacto en contrario en zonas fronterizas**, y de este modo incluiríamos lo que en la práctica se presenta, en el supuesto de ser en este sentido la voluntad del trabajador, y quedaría sujeta a que el trabajador lograra ponerse de acuerdo con el patrón; es decir la regla general sería utilizar la moneda de curso legal nacional mexicana, y la excepción a la misma se presentaría cuando las partes pactarán lo contrario, quedando limitada tal excepción a la regla general, a una circunstancia de lugar, de territorio, a las zonas fronterizas.

La propuesta arriba realizada, tiene sustento en el capítulo tercero del presente trabajo, apartado cuyo contenido reflejante de la práctica indica que principalmente en las diferentes fronteras con los Estados Unidos de Norteamérica, el salario, es pagado y

preferido por los trabajadores, en dólar, sin embargo no resulta pertinente ni benéfico incluir dicho medio de pago, y de hecho las autoridades deberían realizar las gestiones pertinentes para que no se permitiera tal práctica. Esta negativa de incluir a la moneda extranjera como medio de pago, tiene sustento en aras de protección de la economía nacional, puesto que, de acuerdo a los economistas, la moneda extranjera con mayor valor a la mexicana, en circulación interna y sustitución de la nacional, trae como consecuencia el incremento en el precio de los satisfactores, y más aún basta para comprobarlo con la comparación en el costo de la vida en las zonas fronterizas del norte de la Republica Mexicana, resulta ser mas elevado.

La propuesta arriba realizada, contempla la posibilidad de realizar el pago del salario mediante una transferencia bancaria, ahora tan solicitada por los propios trabajadores. Proyecto que contempla tal medio, primordialmente porque, pese a que infrinja algunas disposiciones legales, tal cual lo hemos visualizado en el desarrollo del tercer capítulo, es realmente aplicable en la práctica y mas aún es preferido por la mayoría de los trabajadores. Hemos incluido, un mecanismo condicionante para la operatividad de este instrumento de pago, consistente en un pacto en tal sentido, en el que sea visible el consentimiento expreso del trabajador. Con esta disposición, en nuestro concepto, perdura la regulación y vigilancia de la relación laboral por parte del Estado, en beneficio del trabajador, pero limitada, es decir no se torna en una relación en la



que prive la voluntad de las partes, puesto que no se estará permitiendo pactar por ejemplo un salario según la voluntad de las mismas, lo que podría llevar a pactar por debajo del mínimo, en realidad la posibilidad que deja abierta esta propuesta, va encaminada a dar libertad al trabajador de escoger según sus intereses, entre los diferentes medios de pago permisibles.

Por lo que al cheque como medio de pago del salario, respecta, es incluido, de igual forma que la transferencia bancaria, por su aplicabilidad en la práctica y preferencia de algunos trabajadores, y está sometido por las razones arriba expuestas, a la condicionante de la voluntad expresa del trabajador .

## **4.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Como lo hemos visto, la Ley Federal del Trabajo, es reglamentaria de la disposición laboral por excelencia de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, del artículo 123, por lo que evidentemente no puede ser contraria a tal disposición. Pues bien, si la fracción X del tal artículo constitucional no permite sino un solo medio de pago, el efectivo, la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos referentes a las formas de pago, específicamente en el 100, 101, 108 y 109, deberá permitir solo ese instrumento. En este orden de ideas, para poder incluir la totalidad de los medios de pago existentes en la práctica, en la propuesta que lanzamos, resulta obligatorio incluirlos en la ley federal del trabajo,

por lo que como consecuencia obligada, habrán de reformarse tales artículos, así que dedicaremos los próximas líneas al proyecto de tal labor.

#### **4.2.1 ARTICULO 100. MODIFICACION Y EXPOSICION DE MOTIVOS**

De igual forma que lo hicimos con el análisis de la fracción constitucional, habremos de empezar por transcribir la disposición cuyo análisis dará las bases para partir con la propuesta que incluya los diferentes medios de pago del salario.

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

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

De la simple lectura de la disposición en comento, podemos percatarnos de la imposibilidad de pagar el salario a los trabajadores utilizando algunos de las formas ya enunciadas, como puede ser transferencia bancaria, sin embargo este tema ya fue tratado a detalle en el capítulo anterior del presente trabajo, ahora toca turno a la forma en la que pudieran incluirse los instrumentos que hemos

enunciado son susceptibles de incluirse, para tal efecto ilustrativamente vamos a enunciar la redacción que pudiera incluir a los mismos:

## **PROPUESTA 2:**

**Artículo 100. El salario deberá pagarse personalmente al trabajador, salvo que este expresamente manifieste su conformidad para recibir tal emolumento mediante una transferencia a su cuenta bancaria, tramitada por el patrón, ex profeso para ese fin, y en la que se determinen los conceptos por los que se realizó la transferencia.**

**Para el supuesto de que el pago hubiera de hacerse personalmente al trabajador, solo en los casos en que este estuviere imposibilitado para efectuar el cobro personalmente, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta suscrita ante dos testigos.**

Del análisis de la reforma contenida en los dos párrafos anteriores, podemos inferir la posibilidad de pagar al trabajador directamente mediante moneda, o cheque, puesto que con tal título de crédito perfectamente puede realizarse el pago directamente al trabajador, y permite la opción de realizarse mediante transferencia bancaria, para la que devienen dos condicionantes, una para el trabajador, consistente en haber **expresamente** manifestado su voluntad en tal sentido, y otra para el patrón, consistente en

previamente haber tramitado la apertura de cuenta de nómina al trabajador y especificar a que se refieren los depósitos.

Desde nuestro punto de vista deben incluirse estos medios de pago por su aplicabilidad en la vida práctica y porque son preferidos por ambas partes integrantes de la relación laboral, como ya lo hemos comentado en el capítulo anterior, en muchas ocasiones por la inseguridad y riesgo de robo o pérdida del efectivo, o en su caso por la facilidad y ahorro de tiempo que implica por ejemplo una simple transferencia bancaria, si se tratare de un centro de trabajo con muchos empleados; sin embargo habrá quién aún siga prefiriendo el efectivo como medio de pago, razón por la cual, se deja al trabajador y no al patrón, la posibilidad de escoger entre los existentes, el medio que más convenga a sus intereses.

#### **4.2.2 ARTICULO 101 MODIFICACION Y EXPOSICION DE MOTIVOS.**

Toca turno a un artículo cuyo contenido es casi una transcripción literal de la ya analizada fracción X del artículo 123 constitucional, sin embargo para efectos de comparación y análisis, es pertinente transcribirlo de nueva cuenta:

*“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 a la moneda. "*

De la comparación con la fracción constitucional recién citada, podemos desprender como única diferencia, la palabra **en efectivo**, que incluye este citado artículo 101, al referirse al salario, frase de la que podemos suponer la existencia de otro tipo de salario aparte del efectivo, es decir se está refiriendo al salario en especie, y de la lectura completa de tal artículo, podemos entender porque es limitada esta disposición al salario en efectivo, es decir, se trata de un salario en especie por lo que evidentemente nunca podrá pagarse en moneda de curso legal. Pues bien, salvo esa diferencia entre ambas disposiciones resultan idénticas, por lo que si consideramos necesaria tal disposición en la ley federal del trabajo, pues hemos asentado que es reglamentaria precisamente de esa disposición.

Visto que el artículo en comento, resulta una transcripción literal de citada fracción X del artículo 123 constitucional, a fin de evitar inútiles repeticiones, consideramos que son aplicables a este artículo tanto la reforma, como los comentarios y exposiciones realizadas en párrafos anteriores respecto de dicha fracción, sin embargo, con la intención de continuar la secuencia teórica, a continuación enunciaremos la propuesta de reforma realizada respecto de tales disposiciones:

### **PROPUESTA 3:**

**Artículo 101. El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda, nacional mexicana, de curso legal vigente a la hora de realización del pago, no siendo permitido sustituirla con fichas, mercancías o cualquier otro signo representativo. No constituye sustitución de la moneda el pago realizado al trabajador a través de una transferencia bancaria o un cheque, si estos resultan de algún pacto en el que el trabajador expresamente manifieste su voluntad en tal sentido.**

#### **4.2.3 ARTICULO 108 MODIFICACION Y EXPOSICION DE MOTIVOS**

Para estar en posibilidad de enunciar la propuesta de reforma que incluya al lugar donde ha de pagarse el salario, iniciaremos tal como lo hemos venido haciendo en los anteriores incisos, transcribiendo la disposición legal vigente, siendo que en este aspecto, corresponde al artículo 108 de la ley federal del trabajo, mismo que a la letra dice:

*“Artículo 108. El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.”*

Del análisis jurídico práctico hecho en el tercer capítulo del presente trabajo, respecto a este artículo en especial, hemos dicho que validamente puede efectuarse el pago del salario en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, si se trata del efectivo como medio para realizarlo. Así mismo, si se realiza mediante cheque, o mediante una transferencia bancaria, resultaría imposible materializarlo en ese lugar preciso, por lo que para incluir a los diferentes medios de pago del salario, resulta necesaria una reforma a tal disposición, modificación que vamos a enunciar en el proyecto de nuevo artículo 108 de la ley federal del trabajo, que abajo se plasma:

#### **PROPUESTA 4:**

**Artículo 108. El pago del salario realizado en moneda de curso legal o en cheque, se efectuará en el lugar donde se presten los servicios; o en el domicilio del patrón, si el lugar donde estos se prestan fuere distinto al domicilio patronal. Si se tratare del pago mediante transferencia bancaria, será responsabilidad del trabajador acudir a la sucursal bancaria que a sus intereses convenga.**

Sabiendo que existen en la actualidad patrones prestadores de servicios, cuyos trabajadores cumplen su jornada de trabajo en lugar distinto al domicilio patronal, del proyecto recién enunciado, podemos resaltar la diferencia entre el lugar donde se prestan los

servicios y el domicilio del patrón. En este orden de ideas, sabemos que en la práctica resulta irrealizable el pago a los trabajadores en el domicilio del cliente o prestatario, por lo que estos últimos habrán de trasladarse a las oficinas del patrón.

Por lo que hace al pago cuyo instrumento es la moneda de curso legal, así como el realizado mediante el título de crédito denominado cheque, validamente puede cumplirse con la disposición legal vigente en comento, es decir con el artículo 108 LFT. Lo que hemos hecho en la propuesta, es mantenerlos de la misma forma, salvo la precisión mencionada en el párrafo anterior. Sin embargo por lo que respecta al medio cuyo instrumento es una transferencia bancaria, es, según se desprende de lo establecido en el tercer capítulo del presente trabajo, a todas luces violatorio del artículo 108 LFT, encontrando sustento en este motivo, la propuesta de reforma arriba expuesta, en la que ya es permisible este medio, siendo que de la simple lectura de este proyecto de artículo pudiera pensarse que deja al trabajador en completo estado de indefensión al trasladarle al mismo la responsabilidad de acudir a cualquier sucursal de la institución bancaria preestablecida y tal vez al llegar ahí se encuentre con que no ha sido transferido su dinero, sin embargo esta disposición se ve complementada con lo dispuesto con el proyecto que se enunciara en el desarrollo del inciso siguiente que tiene que ver con la disposición inmediata del dinero percibido como pago del salario ya devengado. Disposiciones que entendidas de forma correlacionada otorgan al trabajador certeza



jurídica de disposición pronta y segura del dinero producto de su trabajo.

#### **4.2.4 ARTICULO 109 MODIFICACION Y EXPOSICION DE MOTIVOS**

Para llegar a alguna modificación, es menester analizar la disposición que va a ser objeto de la misma, habremos de decir que toca turno a la disposición que contiene en sí misma la condición de tiempo respecto al pago del salario, estamos refiriéndonos al artículo 109 de la Ley federal del trabajo, mismo que a la letra dice:

*“Artículo 109. El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.”*

Como ha sido expuesto, en el multicitado tercer capítulo del presente trabajo, el artículo en comento contiene la obligación impuesta al patrón respecto al momento de poner a disposición del trabajador la remuneración ya devengada, ya sea en un semana o en una quincena, respectivamente para trabajadores de tareas manuales, obreros y quienes no tengan ese carácter; imponiendo también la obligación de hacerlo en el desarrollo de la jornada de aquel día fijado por convenio entre las partes integrantes de la relación laboral, o inmediatamente terminada la jornada de trabajo. Por lo que hace a los medios de pago del salario cuyos instrumentos

son la moneda de curso legal nacional, como el cheque, es ampliamente notorio que tal disposición perfectamente puede cumplirse, sin embargo por lo que hace a la transferencia bancaria, encontramos dificultades para cumplirlo al pie de la letra, razón por la cual consideramos necesario aplicar una reforma a tal artículo, en el entendido de que en nuestro concepto no es violatorio de garantías laborales de los trabajadores, y más aún que es la base principal de la propuesta realizada en este trabajo, razón por la cual enseguida nos atreveremos a enunciar un proyecto de nuevo artículo 109 de la LFT:

#### **PROPUESTA 5:**

**Artículo 109. El pago del salario se deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación. Para el caso de que el pago se realice mediante transferencia bancaria a la cuenta del trabajador, esta deberá realizarse en las horas arriba mencionadas.**

En esta propuesta, si realizamos una comparación con la vigente, notamos que el primer cambio, deviene de el tipo de redacción, en este proyecto agregamos a la palabra **pago**, las palabras **del salario**, para efecto de utilizar la misma línea de redacción, puesto que en los anteriores artículos al igual que la ley laboral hemos previsto esta frase completa, en cambio la ley citada,

en este precepto solo se limita a hablar de pago, sin determinar a que pago se refiere.

En el desarrollo del proyecto de reforma, notamos ya incluidos los diferentes medios que se presentan en la práctica y siendo permisibles no se encuentran regulados.

Es así, como de este modo, hemos agotado el análisis de la propuesta expresada respecto de los artículos que directamente tienen que ver con el pago del salario, incluyendo en ella a los diferentes modos de efectuarse dicho pago presentados en la práctica, mismos que desde nuestro punto de vista no son violatorios de garantías individuales sociales, tales como, el único previsto por la legislación vigente, el realizado en moneda de curso legal nacional; el efectuado mediante cheque; así como el satisfecho mediante transferencia bancaria, dejando a un lado, sin quedar regulado el, a todas luces violatorio de las disposiciones legales vigentes, y no muy conveniente, estamos hablando específicamente de aquel cumplido con moneda de curso legal pero extranjera. Cabe mencionar que tanto el pago del salario efectuado con cheque, así como el realizado mediante la transferencia bancaria, es cierto que son violatorios de las disposiciones legales vigentes, sin embargo también es cierto que son utilizados y preferidos por los trabajadores. Considerando su estructura, modo de satisfacerse, así como los demás aspectos inherentes a su naturaleza, desde nuestro punto de vista perfectamente puede incluirse en la legislación

vigente; así mismo, creemos necesario hacer mención contraria al medio de pago del salario cuyo instrumento es la moneda de curso legal extranjera, por las razones económicas arriba expuestas, y porque evidentemente es contrario al propio título del capítulo al que pertenecen los artículos referentes al pago del salario, es decir a las normas protectoras al salario.

En este capítulo, solo marcamos las reformas consideradas necesarias respecto a los medios de pago del salario, sin embargo creemos que una ley cuya fecha de promulgación data desde 1970, con pocas reformas en cuanto a contenido, adolece de disposiciones regulatorias concordantes con la práctica cotidiana actual. Es así como para la aplicación completa de las disposiciones a las cuales nos hemos referido, hace falta considerar en su conjunto a todas las normas contenidas en la ley laboral, y que han sido someramente tratadas en el desarrollo del primer capítulo de este trabajo, por ejemplo para analizar las consecuencias legales y acciones que pudiere ejercer el trabajador por incumplimiento a las reglas referentes a los medios de pago del salario.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** El Derecho del Trabajo, es aquella rama del derecho social cuyo objetivo primordial es velar por los intereses de los trabajadores, regulando y en su caso equilibrando las fuerzas provenientes de los integrantes de la relación laboral, patrón y trabajador.

**SEGUNDA.-** Para que el derecho social pueda cumplir con los fines, bien común, seguridad jurídica y justicia, como cualquier rama del derecho, forzosamente deberá tener dinámica, adecuarse a la realidad cotidiana que se vive al momento de su vigencia, habrá de renovarse, reformarse de acuerdo al avance de la ciencia, la tecnología.

**TERCERA.-** Dentro de las condiciones de trabajo que privan en una relación laboral, aparte de las vacaciones, jornada de trabajo, días de descanso, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, existe la condición que tiene que ver con el salario, misma que envuelve lo relativo a la determinación del salario mínimo, y las normas protectoras al mismo y dentro de estas se encuentran las medidas y medios para realizar el pago del salario.

**CUARTA.-** Respecto a los medios de pago del salario, existen en las diversas etapas por las que ha transcurrido el país, acontecimientos que marcan la existencia de disposiciones protectoras de los trabajadores.

**QUINTA.-** En la época colonial así como en la independiente, se ordenó, que la remuneración del salario se realizara en mano propia al trabajador y en el lugar de trabajo. Fue hasta la época revolucionaria cuando por medio de los diversos movimientos de protesta, se logró alcanzar garantías sociales elevadas a nivel constitucional, normas que dieron origen a las establecidas en la época contemporánea.

**SEXTA.-** La legislación vigente presenta severas violaciones, puesto que en la práctica se presenta de forma diferente a lo establecido.

**SEPTIMA.-** Los medios de pago presentados en la práctica, son preferidos por los trabajadores e inclusive por los patrones, y no van en contra del orden publico, paz social, ni tienen en si mismos elementos ilícitos, razón por la que resulta evidente una reforma a tales disposiciones.

**OCTAVA.-** La fracción X del artículo 123 apartado "A" constitucional, deberá, de cuerdo a nuestra **propuesta**, cambiar su texto por el siguiente:

**“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.**

**El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:**

**A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo;**

**X. El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda, nacional mexicana, de curso legal vigente a la hora de realización del pago, no siendo permitido sustituirla con fichas, mercancías o cualquier otro signo representativo. No constituye sustitución de la moneda el pago realizado al trabajador a través de una transferencia bancaria o un cheque, si estos resultan de algún pacto en el que el trabajador expresamente manifieste su voluntad en tal sentido.**

**NOVENA.- El artículo 100 de la ley federal del trabajo, deberá, según nuestra propuesta, cambiar su texto por el siguiente:**

**Artículo 100. El salario deberá pagarse personalmente al trabajador, salvo que este expresamente manifieste su**

**CUARTA.-** Respecto a los medios de pago del salario, existen en las diversas etapas por las que ha transcurrido el país, acontecimientos que marcan la existencia de disposiciones protectoras de los trabajadores.

**QUINTA.-** En la época colonial así como en la independiente, se ordenó, que la remuneración del salario se realizara en mano propia al trabajador y en el lugar de trabajo. Fue hasta la época revolucionaria cuando por medio de los diversos movimientos de protesta, se logró alcanzar garantías sociales elevadas a nivel constitucional, normas que dieron origen a las establecidas en la época contemporánea.

**SEXTA.-** La legislación vigente presenta severas violaciones, puesto que en la práctica se presenta de forma diferente a lo establecido.

**SEPTIMA.-** Los medios de pago presentados en la práctica, son preferidos por los trabajadores e inclusive por los patronos, y no van en contra del orden publico, paz social, ni tienen en si mismos elementos ilícitos, razón por la que resulta evidente una reforma a tales disposiciones.

**OCTAVA.-** La fracción X del artículo 123 apartado "A" constitucional, deberá, de acuerdo a nuestra **propuesta**, cambiar su texto por el siguiente:



**“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.**

**El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:**

**A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo;**

**X. El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda, nacional mexicana, de curso legal vigente a la hora de realización del pago, no siendo permitido sustituirla con fichas, mercancías o cualquier otro signo representativo. No constituye sustitución de la moneda el pago realizado al trabajador a través de una transferencia bancaria o un cheque, si estos resultan de algún pacto en el que el trabajador expresamente manifieste su voluntad en tal sentido.**

**NOVENA.- El artículo 100 de la ley federal del trabajo, deberá, según nuestra propuesta, cambiar su texto por el siguiente:**

**Artículo 100. El salario deberá pagarse personalmente al trabajador, salvo que este expresamente manifieste su**

## BIBLIOGRAFIA

### OBRAS.

- 1) BAEZ, Roberto. Principios básicos de Derecho del Trabajo; segunda ed, Pac, 1994.
- 2) CAVAZOS, Baltasar. El nuevo Derecho del Trabajo mexicano; trillas, México, 1997.
- 3) CAVAZOS, Baltasar. El Derecho mexicano en la Teoría y en la Practica; Jus, México, 1975.
- 4) CAVAZOS, Baltasar. Hacia un nuevo derecho laboral "Estudio comparativo entre la legislación laboral de E.U. y Canada y el derecho laboral mexicano"; tercera ed, trillas, México, 1997.
- 5) DÁVALOS, José. Un nuevo artículo 123, tercera ed, Porrúa, México, 1998.
- 6) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo; tomo I, decimotercera ed. Porrúa, México, 2000.
- 7) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. tomo II, decimosegunda ed, Porrúa, México, 1998.

- 8) DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho mexicano del trabajo; tomo I, decimocuarta ed, Porrúa, México, 1996.
- 9) GARCIA, Eduardo. Introducción al estudio del Derecho; cuadragésima quinta ed, Porrúa, 1993.

## OTRAS FUENTES

- 1) Foro laboral realizado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social. "Antecedentes y evolución del artículo 123 constitucional y de la ley federal del trabajo". Editorial popular de los trabajadores, México, 1981.

## LEGISLACIÓN

- 1) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Segunda ed, Barosio, México, 2000.
- 2) Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina, sexagésima segunda ed, Porrúa México, 1995.
- 3) Nueva ley del seguro social y sus reglamentos; Alco, México, 2000.

## JURISPRUDENCIA

- 1) Salario pactado en moneda extranjera y controvertido por el patrón como percibido en moneda nacional. carga de la prueba.
- 2) Moneda extranjera. pago de indemnización y salarios caídos. debe hacerse al tipo de cambio vigente en el momento de su liquidación.
- 3) Salarios, monto de los. cuando se manifiesta inconformidad, la carga de la prueba corresponde al patrón.
- 4) Rescisión de la relación laboral por falta de pago de salarios. Extremos que deben probarse.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'V. B. M. S.', written over a diagonal line.