

384



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
ARAGÓN**

**EL PAGO DE SALARIOS MEDIANTE DEPOSITO  
BANCARIO, VIOLATORIO DE LAS MEDIDAS  
PROTECTORAS INSTITUIDAS EN LA LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO.**

300760

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
**MARIO REGENTE BORGES**

ASESOR:

LIC. FRANCISCO JAVIER TORRES MORALES

MÉXICO

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 está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A TERESA BORGES HERRERA:**

A quien me ha heredado el tesoro  
más valioso que puede dársele a un  
hijo,

A quien sin escatimar esfuerzo  
alguno ha sacrificado gran parte de  
su vida en formarme y educarme,

A quien la ilusión de su existencia  
ha sido verme convertido en una  
persona de provecho.

A quien nunca podré pagar todos  
sus desvelos ni con las riquezas  
más grandes del mundo.

Al ser universalmente más querido.

Sinceramente

Gracias MAMÁ.

**A LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTONOMA DE  
MEXICO:**

Quien me concedio la  
oportunidad de  
pertenecer a tan  
admirable comunidad,  
de la cual hoy me  
siento muy orgulloso.

**A LA ESCUELA  
NACIONAL DE  
ESTUDIOS  
PROFESIONALES,  
CAMPUS ARAGÓN:**

En donde he  
encontrado mi  
verdadera vocación, la  
de servir, y en donde  
he conocido a tan  
bellas y admirables  
personas.

A quien en su labor ha  
sido la mejor,  
encaminada a formar  
un profesionista del  
cual estará satisfecha  
y orgullosa.

**AL LIC. FRANCISCO  
TORRES MORALES:**

Quien con su apoyo e  
invaluable consejo,  
hoy es posible este  
sueño.

**A MIS PROFESORES  
DE LA ENEP  
ARAGON:**

Los cuales, no solo se  
dedicaron fielmente a  
su función primaria de  
transmitir el  
conocimiento, sino  
que fueron mas allá,  
con el animo de que  
sea amada y  
reivindicada la  
profesión del  
abogado.

**A JUAN REGENTE  
RUIZ:**

A quien me enseñó  
que el trabajo es uno  
de los principales  
amores en la vida de  
un hombre.

Gracias por la vida,  
que es maravillosa,  
gracias por tu cariño,  
eternamente

GRACIAS PAPÁ.

**PARA CUPERTINO  
REGENTE BORGES:**

A! hermano que  
durante mis estudios  
me apoyo  
incondicionalmente,  
hasta que llegamos a  
la meta, y que me ha  
brindado su amistad y  
cariño.

Gracias de todo  
corazón.

**A TODOS LOS  
MIEMBROS  
INTEGRANTES DEL  
H. EJIDO LA  
BOHEMIA.**

**A TODOS MIS  
AMIGOS:**

Quienes me han  
brindado su amistad  
incondicionalmente y  
con quien hemos  
experimentado  
momentos buenos y  
malos. Especialmente  
para el Lic. Francisco  
Moreno, Lic. Sergio  
Ruiz, Lic. Gregorio  
lechuga, Lic.  
Alejandro García, Aldo  
Espinosa, Raimundo  
Interino, José Luis  
Cuevas, Germán  
López, Adrián  
Mendoza, Fernando  
Sánchez, Lic. Oscar  
Pimentel, Israel  
López, Mirhge del  
Carmen Spross,  
Osvaldo (CHAVA),  
Elizabeht Moran, Lic.  
Marta Leticia Barrera,  
Sarvia Ludim López...

## INDICE

# EL PAGO DE SALARIOS MEDIANTE DEPOSITO BANCARIO, VIOLATORIO DE LAS MEDIDAS PROTECTORAS INSTITUIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

## INTRODUCCIÓN.....I

### CAPITULO PRIMERO

#### MARCO HISTÓRICO.

- 1.1. Derecho del trabajo en México..... 1.
  - 1.1.1. En la época Azteca..... 2.
  - 1.1.2. En la Conquista..... 4.
  - 1.1.3. En el México independiente..... 8.
- 1.2. Derecho internacional del trabajo..... 13.
  - 1.2.1. Concepto de Derecho Internacional del Trabajo..... 16.
  - 1.2.2. Fuentes del derecho internacional..... 17.
    - 1.2.2.1. Procedimientos de control adoptados por la Organización Internacional del Trabajo..... 19.
  - 1.2.3. México y la Organización Internacional del Trabajo..... 25.
    - 1.2.3.1. Los convenios internacionales de la OIT y su obligatoriedad en el orden jurídico mexicano..... 31.

### CAPITULO SEGUNDO

#### MARCO DOCTRINAL.

- 2.1. Importancia del derecho del trabajo.....37.
  - 2.1.1. Concepto de derecho del trabajo..... 41.
  - 2.1.2. Principios jurídicos del derecho del trabajo..... 44.
  - 2.1.3. Esencia y fines del derecho del trabajo..... 48.
- 2.2. Ubicación del derecho del trabajo..... 53.
  - 2.2.1. Relación con otras ramas del derecho..... 55.

- 2.3. Relación individual del trabajo..... 61.
  - 2.3.1. Contrato..... 61.
    - 2.3.1.1. Relación de trabajo..... 84.
    - 2.3.1.2. Concepto de Patrón y de Trabajador..... 138.
  - 2.3.2. Rescisión de las relaciones de trabajo ..... 154.
    - 2.3.2.1. Causas de rescisión sin responsabilidad del patrón..... 156.
    - 2.3.2.2. Causas de rescisión sin responsabilidad del trabajador..... 164.
  - 2.3.3. Condiciones de trabajo y su constancia por escrito..... 175.
    - 2.3.3.1. Salario..... 186.
    - 2.3.3.2. Normas protectoras del salario..... 228.

## CAPITULO TERCERO

### MARCO JURÍDICO.

- 3.1. Normas protectoras del salario en la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos..... 244.
  - 3.1.1. Artículo 123, apartado A, fracción X, de la Constitución..... 246
- 3.2. Normas protectoras del salario en la Ley Federal del Trabajo..... 249.
  - 3.2.1. Artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo..... 249.
  - 3.2.2. Artículo 33, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo..... 250.
  - 3.2.3. Artículo 51, fracción V y IX de la Ley Federal del Trabajo..... 252.
  - 3.2.4. Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo..... 252.
  - 3.2.5. Artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo..... 253.
  - 3.2.6. Artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo..... 254.
  - 3.2.7. Artículo 100 y 271 de la Ley Federal del Trabajo..... 255.
  - 3.2.8. Artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo..... 257.
  - 3.2.9. Artículo 106 de la Ley Federal del Trabajo..... 261.
  - 3.2.10. Artículo 108 de la Ley Federal del Trabajo..... 262.
  - 3.2.11. Artículo 109 de la Ley Federal del Trabajo..... 263.
  - 3.2.12. Artículo 132, fracción I y II y XXIV de la Ley Federal del Trabajo..... 265.
  - 3.2.13. Artículo 133, fracción VII de la Ley Federal del Trabajo..... 268.
- 3.3. Normas protectoras del salario en el Reglamento de la Inspección Federal del Trabajo. ....270.
- 3.4. Convenio sobre protección al salario..... 277.

## CAPITULO CUARTO

### CONTRAVENCIÓN A LAS NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO.

- 4.1. Violación a las Normas Protectoras del Salario..... 286.
- 4.2. Propuesta para que el Poder Legislativo examine exhaustivamente el pago de salarios por medio de Instituciones Bancarias y establezca claramente la prohibición del mismo; con apoyo de la Secretaria del Trabajo, la Procuraduría del Trabajo y la Inspección del Trabajo..... 351

CONCLUSIONES..... 360

BIBLIOGRAFÍA..... 364



## INTRODUCCION

El origen del tema, motivo del presente trabajo, surge de observar un fenómeno que ocurre con mucha frecuencia en el Distrito Federal, ya que muchas empresas están ocupando como medio para pagar sus nóminas los servicios de diversas instituciones de crédito; éste medio se toma en cuenta seguramente para procurar una mayor seguridad para los patrones al momento de pagar los salarios a sus trabajadores, o tal vez para mayor seguridad del trabajador al momento de cobrar e inmediatamente después de salir del centro de trabajo; sin lugar a duda que no existe mala intención por parte del patrón al usar este medio de pago, seguramente con el ánimo de ir a la par del desarrollo de la tecnología, sin embargo en la práctica observamos la existencia de diversas anomalías con motivo del pago de salarios.

Tales anomalías se pueden evitar, en primer lugar si se atiende a lo estrictamente señalado por la ley y, en segundo lugar, si existiera una debida regulación de esta forma de pago.

El medio de pago al que nos referimos, es el realizado mediante instituciones bancarias, por ejemplo el denominado "Nomina Bital", aunque en otras instituciones bancarias se da este servicio, el de nomina Bital es el más conocido; no podemos dejar pasar por alto a las demás instituciones bancarias ya que en cada una de ellas se presentan anomalías.

Las anomalías que hemos podido observar, son por ejemplo:

- a) La imposición por parte del patrón respecto de éste medio de pago, ya que generalmente no existe un acuerdo de voluntades al respecto. El trabajador no es quien acude ante la institución bancaria a solicitar el servicio, sino que es un servicio que ha buscado el patrón, y por ende, en beneficio suyo.
- b) Algo que sucede comúnmente, es el hecho de que los cajeros automáticos se tragan las tarjetas de débito; aunque generalmente son recuperadas inmediatamente en el mismo

cajero, es posible que no sea así y que tenga que reportarse este hecho inmediatamente a determinado número telefónico para poder recuperara al día siguiente; mientras tanto, el trabajador se queda sin cobrar su salario.

c)En algunas instituciones bancarias se realizan cobros por comisiones, las cuales son realizadas del salario del trabajador.

d)Cuando el trabajador llega a extraviar junto con su tarjeta de débito su credencial de elector emitida por el Instituto Federal Electoral, surge el siguiente problema: como para poder recuperar su tarjeta de débito es necesaria su credencial de elector, primeramente tiene que tramitar la segunda, y según el IFE tales identificaciones no se pueden emitir antes de 45 días; y mientras tanto el trabajador no podrá cobrar el salario depositado en la institución bancaria si no cuenta con la identificación antes señalada; a menos que sea el propio patrón el que tramite la nueva tarjeta de débito, ya que debemos recordar que él es quien contrata este servicio, o bien, que se le pague al trabajador su salario directamente en la empresa ,bajo la consigna de que debe apresurarse con el tramite de su credencial de elector. Por lo anterior, surge el cuestionamiento acerca de la utilidad de este medio de pago.

e)Otro problema, y que atribuimos a la inseguridad actual, es el hecho de que el trabajador pierde su salario al ser víctima de la delincuencia ya sea al salir de los cajeros automáticos, o bien, que sean abordados previamente por los delincuentes y obligados a retirar de su cuenta todo su salario.

f)Aunque se puede retirar dinero de los cajeros automáticos a cualquier hora del día o de la noche, suele ocurrir que esté fuera de servicio o no cuente con efectivo por determinado tiempo que puede ser desde unos cuantos minutos hasta un par de horas, e incluso hasta todo un día, sobretodo en fines de semana o días festivos, a lo anterior debemos añadir el hecho de formar largas filas en los cajeros, en determinadas zonas de la ciudad, lo que representa una disminución del tiempo destinado para el descanso del trabajador.

g)Otra anomalía que se presenta es el hecho de que en los cajeros automáticos no se pueden retirar cantidades menores a \$50 pesos, ya que en ellos la cantidad mínima de efectivo es el billete de 50 pesos, por ejemplo: si se desea retirar \$90 pesos solo se podrán retirar \$50, los \$40 pesos no se podrán retirar, por lo que el trabajador tendrá que esperar hasta el siguiente deposito para poder sumar y así poder retirar. O bien, para poder retirar esa cantidad

mínima inferior a \$50 pesos que no se puede cobrar en el cajero, lo podrá retirar directamente en las ventanillas del banco, en día y hora hábil; éste otro caso también nos lleva a cuestionar este medio de pago.

h) Otro problema que se presenta y que llega a ser el más complicado, ocurre cuando se hacen retiros indebidos del salario del trabajador por persona ajena a él, desde una pequeña parte o hasta la totalidad del mismo; sucede: cuando el cajero se traga la tarjeta y no la devuelve inmediatamente, cuando se ha sufrido la pérdida o el robo de la tarjeta de débito con otras identificaciones del trabajador. Estos casos no llegan a ser denunciados por el trabajador ante ninguna autoridad, ya que al dar a conocer el hecho antes mencionado, ni la institución bancaria ni el patrón le dan una solución, y ninguno se hace responsable del pago indebido. Otros trabajadores manifiestan que no denuncian ante ninguna autoridad el hecho ya que solo pierden el tiempo, que nadie les hace caso, que haciéndolo no recuperarán su salario y que prefieren ocupar su tiempo trabajando.

Lo anterior, son anomalías que se observan con motivo de el pago de salarios, pero es posible que existan otros más que limiten el derecho del trabajador de gozar su salario.

Por ello es pertinente que en el presente trabajo de investigación se muestren las irregularidades que se presentan con motivo del pago de salarios por medio de instituciones bancarias.

También mostraremos la obligación del patrón de pagar los salarios en el lugar de trabajo, en horas de trabajo o inmediatamente después de concluir la jornada; mostraremos que el patrón se enfrenta a una obligación de duplicidad de pago de salarios cuando no ha pagado directamente al trabajador y se ha hecho un pago indebido a persona ajena al mismo, sin su consentimiento; mostraremos que es ilegal el pago de salarios por medio de instituciones bancarias por el hecho de contravenir a las normas protectoras del salario establecidas en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 100, 101, 108 y 109, y en lo previsto por el artículo 123 apartado "A" en la fracción X de la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, inclusive.

Veremos, que a pesar de que exista un acuerdo de voluntades respecto al pago del salario por conducto del medio antes mencionado, entre el patrón y el trabajador, sigue siendo ilegal.

Para tal efecto, presentamos el tema en capítulos apropiados; primeramente dentro del marco histórico daremos una reseña del derecho del trabajo en México desde los Aztecas hasta la actualidad, y, también el derecho del trabajo en el ámbito internacional.

A continuación, señalamos la importancia del derecho del trabajo en México como el medio proteccionista y reivindicador de la clase obrera; para posteriormente exponer el tema de la relación de trabajo, las partes que intervienen en la relación de trabajo, las causas de rescisión de la relación de trabajo, para posteriormente entrar al tema de las condiciones de trabajo, el salario y las normas protectoras. Estableciendo el fundamento jurídico apropiado para poder llevar a cabo una investigación activa y dinámica primeramente de tipo histórico y posteriormente descriptiva, para realizar una interpretación correcta de toda la información y material recopilados, apegándonos al método científico para la obtención de la verdad, es decir, demostrar que se atenta contra las normas protectoras del salario, al realizar su pago por medio de instituciones bancarias.

Y con todo lo anterior, poder plantear nuestra propuesta: consistente en la adición al artículo 123, apartado A, fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y la misma adición, en el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo. Ya que, aunque en dichos artículos se prevé que los salarios no se pagarán con cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda sino precisamente en moneda de curso legal, y podría entenderse que los pagos hechos con cheques o depósitos bancarios encuadran dentro de la prohibición de dichos artículos, la Suprema Corte de Justicia acepta el pago de los salarios a través de estos medios. Por ellos la importancia de que los artículos 123, apartado A, fracción X de la Constitución, y el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, establezcan claramente lo siguiente:

“El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas, títulos de crédito u operaciones de crédito o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.”

Para lograr tal objetivo, hemos administrado adecuadamente el tiempo para cada una de las fases de la elaboración del presente trabajo de investigación.

## **CAPITULO PRIMERO**

### **MARCO HISTÓRICO.**

## 1.1. DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

En todo conglomerado social deben existir normas que determinen las actividades de cada uno de los miembros que la forman. La falta de normas o reglas que rijan la actividad de la sociedad nos llevaría a la exterminación de sus elementos. Es por ello la necesidad de crear el derecho, el cuál lo definiremos de la siguiente forma:

**DERECHO:** Es el conjunto de normas jurídicas autónomas, coercitivas, externas y bilaterales que rigen en una sociedad determinada.

Es un conjunto de normas debido a que la actividad del ser humano se desarrolla en su familia, con sus amigos, en su trabajo, realizando actos de comercio, etc. Es por ello que deben existir normas jurídicas que rijan y delimiten las actividades de cada ser humano a efecto de permitir el desarrollo de los derechos de cada uno de sus miembros en sociedad, por ello conocemos leyes jurídicas constitucionales, penales, civiles, etc. Y que para efecto del desarrollo del presente tema solo atenderemos a las normas jurídicas laborales.

Se mencionó que son normas jurídicas autónomas, ello se debe a que cada una va a tener vida propia en cada campo de acción, es decir, va a tener aplicación cuando algún ciudadano se ha colocado en el supuesto que la propia ley establece.

Son coercitivas porque se aplicarán a pesar de la negativa de la persona obligada a cumplirlas

Externas, debido a que se aplicarán a los actos que se han exteriorizado por parte del obligado a observarlas, es decir, van dirigidas al comportamiento del hombre en sociedad y no a su espectro interno.

Bilaterales, porque la existencia de las normas jurídicas siempre dará lugar a derechos y obligaciones.

Las normas que van a regir a una sociedad determinada no podrán ser aplicadas a personas, cosas o en lugares distintos a los cuales se encuentran dirigidos.

Desde hace muchos años se viene hablando de una transformación social, la cual, afirman varios autores, provendrá de la dinámica del derecho del trabajo, el cual varios autores lo ubican dentro de una rama del derecho denominada Derecho Social, en el que se elevan ideales de justicia los cuales en varias épocas parecían no solo lejanas sino imposibles

“El trabajo en México, más que un derecho, es una tragedia, y tal verdad, que es incuestionable, proviene no de la forma en que entre nosotros se subasta la justicia sino del satisfactor fundamental del que por siglos nos hemos estado alimentando: el maíz.

El maíz fundó en América dos imperios: el azteca y el inca, en apariencia poderosos, pero débiles al grado de caer para siempre vencidos, por insignificantes gavillas de bandoleros españoles. Expliquemos lo anterior. De acuerdo con una severa clasificación económica, la humanidad debe dividirse en tres grandes razas: la raza del trigo, la raza del maíz y la raza del arroz...

... La historia nos enseña que con extremada facilidad, la raza del trigo conquistó a la del maíz y con mucha facilidad aún, ha subyugado a la raza del arroz.”<sup>1</sup>

La historia del derecho del trabajo en México la podemos dividir en cuatro etapas, ya que se ha dado u devenir en el conocimiento de los derechos que se tienen por el hecho de ser un hombre o mujer, trabajador, y que afortunadamente en nuestro país se han expedido leyes para su protección. Lo anterior se dice muy fácil pero ha costado muchos años y sobre todo mucha sangre, es decir, nada ha sido regalado sino ganado en base de constante esfuerzo y lucha. Las etapas de las que hablamos son las siguientes:

#### 1.1.1. En la época Azteca.

---

<sup>1</sup> Rubén Delgado Moya. Derecho social del presente. 1a edición, México, Editorial Porrúa. 1977, pagina 34.



“Entre nuestros primitivos ascendientes sucedió lo mismo que ocurrió en todas tribus que en la antigüedad poblaron las diversas latitudes de la Tierra respecto de la forma en que fue explotada la fuerza del hombre que desde tiempo inmemorial se conoce con el nombre de trabajo. En consecuencia, entre los aztecas, como ya vimos acaeció en Grecia y en Roma, el hombre es estimado en relación directa al valor que para la misma representa su fuerza de trabajo. Ahora bien, si el hombre, por llamarlo así, a esa su fuerza de trabajo le adiciona un grado mayor al común de inteligencia que poseen sus congéneres, o a esa misma fuerza de trabajo le agrega la virtud del valor que llegue a las propias márgenes de la temeridad, observaremos que dicho hombre, para el pueblo, se convertirá, sin remedio, en su caudillo; y al revés, si tal hombre no es lo suficientemente inteligente o no es muy osado se verá que el mismo sólo será para el clan una más de sus partículas de la enorme fuerza de trabajo que éste tiene que desplegar para su subsistencia. Es así como en México, desde la época de los aztecas, nace lo que más adelante, ya en nuestros días, se llegaría a conceptuar como el derecho del trabajo.

En Roma, por ejemplo, la fuerza de trabajo se vendía con todo y aquél que la producía. En la antigua Tenochtitlan, sólo se vendía la fuerza de trabajo. Esta diferencia que notamos es trascendental, pues en el Derecho Romano al hombre se le negaba su calidad humana, en tanto que en el derecho azteca, no. En Roma, el esclavo estaba sujeto a la *capitis diminutio*, del derecho civil, la cual, entre los aztecas, quizá porque ignoraban la existencia de esta infamante institución, jamás fue aplicada por ningún concepto. Respecto a la última afirmación que hacemos un autor indica, refiriéndose al pueblo azteca, ‘que la libertad de trabajo fue el ambiente dentro del que se movieron los hombres que vivían de su esfuerzo’.

Indudablemente que en el México precortesiano, al igual que en cualquiera de los otros pueblos de la antigüedad, también puede afirmarse que existió la esclavitud y la cual, por el solo hecho de serlo, llenó de aprobio a los fundadores de la gran Tenochtitlan, que al aplicar tan innoble institución se mancharon con la sangre del bendito sudor del trabajo, aunque la mencionada esclavitud la hayan realizado con cierta benignidad, según la reseña que por escrito dejaron nuestros cronistas y en la que se aprecia que el esclavo era libre

para procrear la especie, tener esposa e inclusive formar un pequeño patrimonio cuya única medida eran sus posibilidades de ahorro.”<sup>2</sup>

Recordemos que durante la época azteca las causas de esclavitud eran las siguientes: por robar, por traición, por deudas incumplidas (inclusive hasta otro miembro de la familia en caso de muerte o sustracción del deudor), ociosidad.

Al igual que otros pueblos de la antigüedad, en el pueblo azteca se destacaban jerarquías que en el principio de su historia eran múltiples, tal jerarquización correspondía al tipo de trabajo que se desempeñaba; con el tiempo tal jerarquización se redujo de tal manera que llegaron a ser únicamente dos las clases sociales y que serían la de los nobles y la de los macehuales, y la diferencia radicaba en el tipo de trabajo, ya que los primeros eran los que dirigían los trabajos, y los segundos lo realizaban.

Algo que debemos resaltar sobre el pueblo azteca radica en el hecho de que ellos no practicaban la llamada explotación del hombre por el hombre, ni aún a los hombres que eran capturados con motivo de la guerra que sostenía con otros pueblos, sino que se concebía al trabajo como una actividad libre, además de que se tenía acostumbre de pagar las remuneraciones de tal forma que se pudiera gozar íntegramente.

Durante la época azteca no podemos observar la existencia de reglamento alguno sobre la materia de el derecho laboral, más sin embargo, debemos recordar que el pueblo azteca era muy trabajador y no permitía la existencia de vagos, ya que todos tenían la obligación de trabajar.

### 1.1.2. En la conquista.

Con la conquista surgieron las “leyes de indias” que fueron traídas por los españoles, en la que se reconoció a los indios, su categoría de seres humanos, pero contrastaba mucho

---

<sup>2</sup> Ibidem. Páginas 37 y 38.

con la realidad ya que social, económica y políticamente no eran igual a los conquistadores, no hay igualdad entre indio y amo, sino que más bien, parecía que se trataba de concesión a la raza vencida y que hasta antes de la aparición de tal ley eran cruelmente explotados.

En cierta medida, la generalidad de los autores del derecho laboral e inclusive de historiadores, otorgan a las leyes de indias cierto grado de beneficio para los indios de América, sobre todo en lo que respecta al trabajo que se desempeñaba durante la Colonia; inclusive Mario de la Cueva llega a afirmar que las leyes de indias es el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos, y esto lo afirma en su obra "El nuevo derecho del trabajo".

Con las leyes de indias se procuraba la protección del indio como trabajador ya que al resultar una mano de obra muy barata se produjo un beneficio en la producción y con la explotación de tales productos realizados en la Nueva España se pensó expandir el mercado a nivel internacional, esto apoyado con el hecho de que los salarios eran fijados por los conquistadores y por ende no existía ningún convenio entre las partes para lograr un mejor salario para el natural, aunque se procuró la existencia de numerosas disposiciones con las que se aseguraba que recibiesen efectivamente su salario

En las leyes de indias ya se hablaba de un máximo de 8 horas para la jornada diaria, el descanso en día domingo. y la protección al salario que consistía en el pago íntegro, oportuno, en efectivo y sin dilación, y prohibía el pago de salario en especie. A los niños no se les permitía laboral y con el permiso de sus padres podían ocuparse únicamente como pastores, en este sistema de producción encontró su base la explotación de los indígenas por parte de los españoles a través de la figura jurídica denominada "la encomienda", bajo la imposición de tareas

Durante la época azteca el trabajo se consideró una actividad totalmente libre, es decir, que no existía ningún tipo de imposición al respecto, más sin embargo, durante la Colonia la libertad de trabajo solo era para los españoles y eso sólo para los que habían nacido en España, porque los que habían nacido en América no podían ejercer un oficio libremente.

“¿Qué fueron las leyes de indias? Estas leyes fueron hipocresía andrajosa de la maldad; demagogia de un relámpago de autoridad producido por un choque deslumbrador

de utopías, que iluminó durante trescientos años un saqueo desmedido de nuestras riquezas naturales y produjo, como consecuencia inevitable, el alcoholismo consuetudinario en la raza mexicana. Estas leyes, de mejor aplicabilidad a dementes o a incapaces que a personas (seres humanos como eran nuestros antepasados), ni protegieron al indio ni lo enseñaron a trabajar o, siquiera, a que se supiera valer así mismo. Y, sin embargo, el conquistador, a cambio de la supuesta benignidad que para algunos autores contenían las leyes de indias, nos sustrajo toda la plata que llegó a circular por el mundo, para mencionar nada más uno de tantos bienes materiales que nos robó, independientemente de todos los males que nos trajo y que nos causó.

Cuando a un hombre mayor de edad se le somete a la legislación protectora de los menores, es porque se le considera un demente o un idiota. Las llamadas sabias leyes de indias fueron leyes educativas complementarias del imperio de casta azteca. Esas leyes son inicuas, no porque enciendan hogueras y yergan potros de tormento; son inicuas para el alma humana a quien deshonran; prohibían a los indios el derecho de propiedad mueble e inmueble, el derecho de montar a caballo, el de usar el mismo traje que los españoles, el de salir de sus pueblos, el de habitar con los blancos bajo pie de igualdad, el de casarse con individuos blancos, el de trabajar libremente, el de ser educado por sus padres en la religión nacional, el de repudiar el servicio de las encomiendas. No entiendo cómo, personas que nunca han estado en los presidios, se enternecen con los preceptos abominables de un código que han merecido el nombre de sabio por sus autores y por los que aprovechaban de tan repugnante sabiduría.

Los buenos gobiernos no se hacen con decretos, sino con virtudes. Las virtudes que causan los buenos gobiernos son la veracidad, la justicia, la previsión, la cooperación y el trabajo activo, inteligente, colectivo, virtudes que, evidentemente, no tenían las Leyes de Indias, lo cual dio por resultado que las mismas, tanto en su concepción como en su aplicación, fueran ineficaces, en México y en todas las partes del continente americano donde se aplicaron.

¿Cuáles fueron los resultados prácticos de las Leyes de Indias? De tales leyes no se obtuvo ni un solo resultado práctico sino todo lo contrario, en virtud de que las Leyes de Indias arrancaron al indio su religión, su territorio, su hogar, sus hijos, su libertad, sus bienes, su tradición, su historia, su inteligencia, su voluntad, su memoria y todo lo que les

era propio, y en cambio de todo eso le dieron no una patria, sino un estercolero, del cual Lamennais a propósito dijo: 'El establo donde los animales de servicio comen y duermen, no es una patria', y nuestros indios - completando la frase - a los que se les aplicó las mencionadas leyes no eran otra cosa que animales de servicio, para España y para los españoles explotadores.

Una vez que han sido contestadas las dos interrogantes anteriores que planteamos respecto de las Leyes de Indias, vamos a seguir exponiendo lo relativo al desenvolvimiento del derecho del trabajo en la época colonial.

El trabajo en la época colonial estuvo sujeto a dos regímenes diferentes, según se trata del trabajo de la ciudad y de la mano de obra indígena. (Castrorena.). El trabajo de las ciudades se ejecutó por regla general bajo sistemas corporativos...

El derecho del trabajo, en esta época, en ciertos y numerosos casos fue nugatorio del derecho a la vida de nuestros ancestros, por virtud de la implantación de dos sistemas: el de los trabajos forzosos y el de la encomienda. 'El trabajo forzoso de los esclavos y de los siervos fue una realidad durante la colonia. El esclavo y el siervo fueron considerados como cosas susceptibles de posesión y dominio de los que se podía disponer libremente por el dueño.' (Castrorena) La encomienda era una concesión que otorgaban los Reyes de España, que no estaba en el comercio, que podía ser declarada vacante en caso de faltar a las obligaciones que se imponían al encomendero y que tenía una duración de tres a cuatro vidas.

Con motivo de la desaparición de los gremios y por virtud de la expedición de algunas Ordenanzas, que en siglo XVIII ya hablaban de la libertad de trabajo, se pretendió dar cierta clase de impulso a la incipiente fuerza laboral que no pudo nacer como un derecho del trabajo, ni en la colonia ni en el México independientemente por obra y gracia del espíritu de las Leyes de Indias, que aunque teóricamente dejaron de regir en la Nueva España, en el terreno de la práctica seguían teniendo plena vigencia. El famoso lema de estas leyes: "Obsérvese pero no se cumpla", fue un mito, que engañando a todos los parias de nuestro suelo sobrevivió hasta la época contemporánea, en la que el constituyente queretano lo lapidó con el formidable artículo 123.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Ibidem. Páginas 42, 43, 44 y 45.

Las mencionadas Leyes de Indias al no tener la debida aplicación, no las podemos tomar u otorgarle el grado e antecedente del derecho laboral.

### 1.1.3. En el México independiente.

“Ni con la proclamación de la ley de 8 de junio de 1813, que autorizó a ‘todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio’, ni con el decreto constitucional de Apatzingán, que declaro en su artículo 38 que ‘ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública’, pudo México hacer surgir en la insurgencia el trabajo como un derecho.”<sup>4</sup>

En el tiempo que abarca del 28 de septiembre de 1821, que es la fecha en que se proclama la independencia de México, y hasta el 5 de febrero de 1917, que es la fecha en que se promulga la Constitución Política de la República Mexicana, no podemos observar ningún tipo de reglamento que verse sobre el trabajo, ya que durante este periodo de tiempo no existe un gobierno estable y en los tantos tipos que se dieron, intervinieron tantos gobernantes, y entre todos ellos no se pudo dar a la luz el sueño anhelado del derecho del trabajo, pero, más sin embargo, se presentaba cierta influencia de las Leyes de Indias. Aunque durante éste mismo periodo de tiempo surge a la luz del derecho un sin numero de decretos, y de bienintencionadas acciones por parte de algunos gobernantes, no fue posible que se reconocieran aún los derechos de los trabajadores; y se llegó a lo peor durante el porfiriato en donde la condición humana del trabajador era reconocida como un artículo de comercio, como una cosa, que vino a degradar aún más al ya de por sí sufrido pueblo trabajador.

---

<sup>4</sup> Ibidem. Paginas 45 y 46.

Durante el México independiente no encontramos disposición alguna sobre el derecho del trabajo. Durante el Imperio mexicano se prohibió el trabajo de los menores, el cual era permitido únicamente con la autorización de los padres, pero en el año de 1865 Maximiliano acepta el trabajo incluso de menores de 12 años.

Las primeras organizaciones obreras que surgen en nuestro país, se vio en los años de 1870 y 1871 en el periodo porfirista el cual se destaco por la explotación, como lo mencionamos anteriormente, inhumana tanto de trabajadores, mujeres y menores de edad; como consecuencia de todo lo anterior surge en 1906 dos grandes movimientos obreros en Cananea - Sonora y en Rio Blanco - Veracruz, los cuales se caracterizaron por la profunda conciencia de clase luchando por obtener derechos y por ende mejorar su condición de vida. Pero, como sabemos, estos grupos de trabajadores fueron masacrados por el ejercito mexicano, a instancia de orden presidencial.

Por todo lo anterior los hermanos Flores Magon dan a conocer el Programa del Partido Liberal Mexicano dentro del cual ya se contempla la jornada máxima de 8 horas, salario mínimo para los trabajadores, es decir, ya se contemplaban principios muy avanzados que más tarde se contemplarían para la redacción del artículo 123 constitucional.

Los dos movimientos obreros antes mencionados, que consistieron en llevar a cabo una huelga, los podemos concebir como elementos fundamentales para el surgimiento del derecho del trabajo. El derecho del trabajo es una aportación más de México para el mundo, al igual que lo es el juicio de amparo.

Podemos añadir, que es hasta el 18 de agosto de 1931 cuando se promulga la primera ley del trabajo.

Para llegar hasta el tiempo en que vivimos fue necesario dejar pasar mucho tiempo hasta la aparición del Derecho Social, y sobre todo para poder dejar atrás las viejas ideas de la esclavitud en lugar del trabajo libre. Y para poder dejar atrás el pasado y llegar a la transformación social tan esperada, es necesario aprender del pasado, como lo debió de haber hecho el legislador constituyente de Querétaro, con anterioridad a que se promulgara la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Se debió observar que el productor de la riqueza no solo nacional sino de cualquier nación es el trabajador, por ello es necesario que se le protejan sus derechos para que con

ello no los busque a través de las revoluciones armadas que tanto derramamiento de sangre y de dolor deja a quien siempre sufre las calamidades, el pobre; se debe procurar su felicidad, ya que no solo lo proyectará en el ámbito familiar sino que trascender hasta la sociedad y por supuesto que también trabajará con mayor ahínco.

Cómo podemos observar la aparición del derecho del trabajo no fue nada fácil, que se diera de la noche a la mañana, sino que llevó todo un proceso, desde la explotación sin piedad del hombre hasta la adquisición de la una profunda conciencia de clase. Podemos hablar de múltiples antecedentes del derecho laboral, pero más sin embargo, no todos los podemos considerar como base fundamental del derecho del trabajo, como por ejemplo de la muy citada explotación del hombre por el hombre que ha sido la causa principal del surgimiento del derecho del trabajo, por ello es necesario que éste reivindique a la clase trabajadora.

Momentos atrás hablábamos de que se debía proteger los derechos de los trabajadores para que no los buscaran a través de la revolución armada, sin embargo, en México, durante mucho tiempo no se podía establecer el derecho laboral de otra forma, por lo que fue necesario recurrir a las armas, como signo claro de que no se podía aguantar más tal desigualdad e injusticia, tal vez así, si entenderían los opresores.

Si bien, tal revolución armada buscaba la reivindicación del trabajador, no siempre era claro el objetivo y traía como consecuencia que se terminase mal; por ejemplo, podemos decir que la revolución que encabezó Madero era eminentemente política, ya que, más que buscar la reivindicación del proletariado, sólo pretendía el respeto al sufragio universal, efectivo y la no reelección. Por otro lado, encontramos que, Zapata también olvidó el objetivo de reivindicación y que al sólo pelear por la tierra y libertad, lema muy conocido, a la larga se terminaría en llegar a lo mismo ya que nunca se reconocerían los derechos de los trabajadores. Con Villa podemos observar claramente lo que sucede cuando se ha perdido el objetivo y solo se hacen guerras por sólo hacerla, y se termina en lo mismo, en nada. Y con Carranza, lo que podemos observar en la historia es que resulto ser un total antirrevolucionista, ya que teniendo el poder en sus manos para cambiar de tajo las condiciones del trabajador, solo pensó agrandar aún más la iniquidad que prevalecía en aquellos tiempos.



Cómo pudimos observar, en las líneas anteriores, aunque existan personajes con buenas intenciones, si se pierde el objetivo primordial, es termina en hacer nada. Y como para el surgimiento del Derecho del Trabajo no bastaron las buenas intenciones fue necesario dejar a un lado a los bien intencionados caudillos y que el pueblo a través de la emisión del Código Fundamental de 1917 para restituirle la calidad humana a las personas, a través del Congreso Constituyente de Querétaro integrado en gran parte por auténticos representantes de la clase obrera, trayendo a la realidad de México el famoso y reivindicador artículo 123 y 27 inclusive, para otorgar a la fuerza de trabajo la categoría económica que le corresponde dentro de la relación obrero patronal; y aunque se incluyeron derechos mínimos, ya se garantizaba una existencia decorosa para el trabajador, y trajo como consecuencia la aparición del derecho social.

“...Las revoluciones de carácter político están de antemano condenadas al fracaso, y con ese estigma la historia contemporánea ha marcado definitivamente las revoluciones que emprendieron Madero, Carranza, Zapata y Villa, para no mencionar otros más de los prohombres que como hijastros le nacieron a la Revolución Mexicana, máxime si para el caso se tiene en cuenta estos objetivísimos conceptos del propio Flores Magón: ‘El capitalismo ríe cuando el trabajador emplea la boleta electoral para conquistar su libertad económica; pero tiembla cuando el trabajador hace pedazos, indignado, las boletas, que solo sirven para nombrar parásitos y empuña el rifle para arrancar resueltamente de las manos del rico el bienestar y la libertad. Ríe el capitalismo ante las masas obreras que votan porque sabe bien que el gobierno es el instrumento de los que poseen bienes materiales y el natural enemigo de los desheredados, por socialista que sea; pero su risa se vuelve en convulsión de terror cuando, perdida la confianza y la fe en el paternalismo de los gobiernos, el trabajador endereza el cuerpo, pisotea la ley, tiene confianza en sus puños, rompe las cadenas y abre, con éstas, el cráneo de las autoridades y los ricos’. Esto último es lo que hizo la ala radicalista del constituyente queretano, que con su vertiginoso vuelo dio a la Humanidad el Primer Código Socialista del Mundo, anunciando con los todavía novedosos e incomprensibles artículos 27 y 123 que las cadenas que cautivaban a la fuerza de trabajo habían sido destruidas para siempre, definitivamente. Sin embargo, al hombre, al cual jamás lo ha convencido la razón, aunque éste la posea, hay que vencerlo primero con

la exposición de los hechos que, habiéndose dado en la realidad, le han causado su desgracia, para luego convencerlo de que tiene la razón cuando desea y logra, por ejemplo, beneficios que le permiten realizar los fines que le son característicos, tales como el derecho a una existencia digna y al desenvolvimiento de una vida decorosa. A eso y no a otra cosa es a lo que de aquí en adelante nos dedicaremos.”<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Ibidem. Páginas 58 y 59.

## 1.2. DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Al inicio de la humanidad no podíamos hablar de la existencia de una derecho laboral, sin embargo, el trabajo ya existía; no existían normas de carácter coercitivo, sólo regían normas rústicas entre las que destaca la ley del más fuerte.

En la historia del trabajo, encontramos una gran división natural del mismo, en la que, en una primera etapa cada miembro de la comunidad realizaba una labor a efecto de aportar algún elemento de subsistencia para la comunidad. Podemos observar que la actividad de estos hombres primitivos se basaba en la cooperación. Pero con la aparición de la propiedad privada con la que un determinado individuo de la comunidad se empezó a apoderar de los utensilios de trabajo, vino a limitar las actividades de los demás miembros de la comunidad, ya que era él quién poseía los medios para producir.

Con el devenir de los años el mismo hombre que poseía los medios para producir, también comenzó a apoderarse del trabajo, y también de otros seres de su misma especie con la idea de hacerlos producir en beneficio personal; es claro que nos referimos a la etapa esclavista, y como sabemos, en esta etapa el amo tenía el poder de vida o muerte sobre sus esclavos, ya que eran considerados como simples cosas que estaban dentro del comercio, por ende, se podían comprar o vender, e incluso disponer de su vida.

Con el nacimiento del sistema feudal, el señor proporcionaba tierras a los campesinos a cambio del pago de un tributo; el siervo se veía en la penosa necesidad de dividir su tiempo en dos, el primero conocido como "tiempo necesario" en el cual debía de producir lo suficiente para el sustento de su familia; y el segundo conocido como "tiempo adicional", en el cual, el sirvo debía producir lo suficiente para pagar la renta del suelo al señor feudal.

En el capítulo II, punto 2.3.3.1 sobre el salario, hablaremos un poco más sobre la esclavitud, servidumbre y artesano, pero desde el punto de vista de un sistema de salarios.

Con la revolución industrial crece la explotación de familias enteras, ya que los horarios de trabajadores eran inhumanos, agotadores, y con la presión de siempre producir más.

Con la idea de crear un derecho internacional del trabajo, Robert Owen, en 1818, efectúa gestiones para que se adoptara una reglamentación internacional protectora de los trabajadores fabriles.

Pero es a Daniel Le Grand a quien se le conoce como el promotor de la creación del derecho internacional del trabajo entre los años 1840 y 1853, ya que realizó proyectos de leyes internacionales sobre jornada de trabajo, un día de descanso, trabajo nocturno, las actividades insalubres y peligrosas y una reglamentación especial para niños. Pero Le Grand murió sin ver concretados sus sueños; sin embargo serviría de base para la realización de los Congresos Internacionales de Beneficencia en 1856 y 1857, en las que se aspiraba a tomar medidas internacionales para reglamentar el trabajo en la industria.

En 1889, Suiza invita a otros gobiernos para discutir sobre temas laborales para adoptar reglamentaciones, sin embargo, no se llevó a cabo ya que en 1890 Alemania propone una reunión similar en Berlín, y aunque no se llegó a ningún punto formal, se recomendó reglamentar y prohibir el trabajo minero, el trabajo dominical y el de niños, jóvenes y mujeres.

En 1897, en Zurich, organizaciones obreras de 14 países, celebraron el primer Congreso Internacional de protección obrera, en la que se pedía al gobierno de Suiza la creación de reglamentos internacionales de trabajo y la creación de una Oficina Internacional del Trabajo que estuviera apoyada por otros países. Y en este mismo año, en Bruselas, se estudió el proyecto de la formación de la Oficina antes mencionada y se estudiaron los resultados obtenidos en Berlín.

En 1900, se fundó la Asociación Internacional de Legislación del Trabajo, integrada por otras organizaciones con el mismo sueño, y que se considera como antecesora de la Oficina Internacional del Trabajo, la cual entró en funciones por primera vez el día primero de mayo de 1901.

Es evidente, que sin la existencia de las antes mencionadas organizaciones no hubiera sido posible la aparición del derecho internacional del trabajo. Cabe mencionar que la Asociación Internacional de Legislación del Trabajo, estaba integrada por agrupaciones nacionales y no por gobiernos, y que antes de la primera guerra mundial, contaba con 22 integrantes de diversos países sobre todo de Europa, y se reunían bienalmente. En 1906 esta Asociación se reúne en una Conferencia, de la que se desprendió los dos primeros convenios, históricos, que versaban, uno sobre la prohibición del uso del fósforo blanco, y el segundo reglamentaba el trabajo nocturno de las mujeres.. Esta misma Asociación organizó una tercera conferencia en Berna, Suiza, de donde surgieron otros dos convenios, que versaban, uno sobre la jornada de trabajo de mujeres y menores, y el segundo que prohibía el trabajo nocturno de los niños, pero no se pudieron ratificar por la aparición de la primera guerra mundial, con la que se canceló la Asociación Internacional Legisladora del Trabajo.

Pero la primera guerra mundial no fue el pretexto para terminar con los ideales de creación de un derecho internacional del trabajo, y fue hasta la aparición del Tratado de Versalles, después de la conferencia de Paz de 1919 con la que se ponía fin a la guerra, cuando se creó la Organización Internacional del Trabajo, con la que se le da un nuevo impulso al derecho internacional del trabajo.

En el año de 1891, el Papa León XIII realizó las siguientes recomendaciones: pago justo del salario al obrero, facilidad para que el trabajador adquiriera propiedad privada, la elaboración de leyes del trabajo por los Estados y la limitación del trabajo para las mujeres y los niños. Y en 1931, el Papa Pío XI manifiesta lo siguiente: la permisibilidad de la asociación de los trabajadores, respeto y justicia en las relaciones de los trabajadores y los patrones, que se le pague al trabajador un salario justo, y, cita que el socialismo no es compatible con los ideales de la religión católica.

En Europa empiezan a surgir grandes movimientos obreros buscando mejorar sus condiciones de vida y sobre todo en el ámbito laboral; estos movimientos son las llamadas "primera internacional", "segunda internacional" y "tercera internacional", en donde, trabajadores de Europa dieron a conocer las condiciones en las que estaban sumergidos, y a las que no encontraron ninguna respuesta.

### 1.2.1. Concepto de Derecho Internacional del Trabajo.

Un problema que se presenta con mucha frecuencia dentro del derecho, es su propia organización, ya que la mayoría de los autores afirman que existe una posibilidad de ubicar las diversas ramas del derecho en solo dos ramas fundamentales: el Derecho Público y el Derecho Privado.

Sin embargo, al realizar esta clasificación, la mayoría de los autores no se ponen de acuerdo, y llega a ser difícil la distinción entre los mismos; a tal problema, Ulpiano da la siguiente solución al decir que “el Derecho Público es el que se refiere al Estado Romano; el Privado, aquel que se refiere al interés de los particulares”.<sup>6</sup>

De la anterior cita de Ulpiano, se desprende la llamada teoría del interés en juego, en la que se sostiene que si en el interés participa el Estado, estaremos ante el Derecho Público; y si el interés es solo de los particulares, estaremos ante el Derecho Privado. Sin embargo, algunos autores afirman que las teorías sobre el Derecho Público o el Derecho Privado, se pueden agrupar en dos tipos de teorías: una llamada teoría de los intereses, en el que el Derecho Público debe ser basado en consideraciones de interés general, de protección al interés de la comunidad, en tanto que el Derecho Privado da protección a los intereses particulares de los individuos; y por otro lado, la llamada teoría de los sujetos, en la que, si en la relación jurídica intervienen particulares, estaremos ante el Derecho Privado, pero si en la relación jurídica al menos una de las partes es un ente público, la relación será de Derecho Público.

Pero, resulta difícil determinar en que caso estaremos en presencia de alguna de las anteriores teorías, ya que puede darse el caso de que el interés sea compartido entre particulares y participe también un ente público, es decir, que el interés sea colectivo. Y ante tal situación, surge otra corriente que afirma la existencia de un género denominado Derecho Social, sin embargo, se refuta la anterior concepción como una rama del derecho

---

<sup>6</sup> Cit. Por. José Barroso Figueroa. Derecho Internacional del Trabajo. 1a edición, México, Editorial Porrúa, 1987, página 4.

ya que se considera que todo el derecho es social, ya que está dirigida a regir a la sociedad en cualquier situación de su vida

Por otro lado, también existe la duda respecto a la época en la que surge el Derecho Internacional, y con él, el Derecho Internacional Público y el Privado. Aunque se dice que como antecedente del Derecho Internacional Público, es el tratado de paz entre el faraón Ramsés II y Hatusie III, rey de los hititas; y como antecedente del Derecho Internacional Privado, es la aparición del *Ius Gentium* o Derecho de Gentes.

Pero, algo que es muy cierto respecto a la aparición del Derecho Internacional Público, es el hecho de que este no podría surgir sin la existencia de los Estados o de la existencia de un Estado mundial. Por supuesto que para el surgimiento del Derecho internacional Público, se debió llegar antes a un cierto grado de madures por parte de los Estados.

Algo en lo que coinciden los autores, es respecto a la ubicación del Derecho Internacional del Trabajo dentro del Derecho Internacional Público.

“De esta manera puede definirse al Derecho Internacional del Trabajo, como la rama del Derecho Internacional Público que tiene por objeto estudiar, consolidar, promover y hacer progresar, con la participación de todos los sujetos de la comunidad internacional, las normas reivindicadoras de los derechos de los trabajadores, sin consideración del sexo, nacionalidad, raza, ideología política, credo religioso o cualquier otra característica distintiva de éstos.”<sup>7</sup>

### 1.2.2. Fuentes del Derecho Internacional del Trabajo.

---

<sup>7</sup> José Barroso Figueroa. Op. Cit. Pagina 4.

Las fuentes del Derecho Internacional del Trabajo, las podemos dividir en dos: fuentes nacionales y fuentes internacionales.<sup>8</sup>

Dentro de las fuentes nacionales es indiscutible la importancia que tiene la aparición de la Constitución Mexicana, por haber sido la primera en el mundo y que vino a establecer los derechos sociales de los trabajadores. Ya que como el Derecho Internacional del Trabajo no solo se nutre de los procesos en el ámbito internacional, sino también de aquella norma interna de cada país en la que se le otorguen mayores concesiones y protección a los trabajadores, llega a suceder que la norma interna deroga a la internacional.

Así como la ley interna de los países se considera fuente del Derecho Internacional del Trabajo, lo es también la costumbre, la jurisprudencia, e incluso los contratos colectivos, de cada país.

Dentro de las fuentes internacionales, llamadas así por el hecho de que son comunes a todos los países y no solo a uno, encontramos: fuentes escritas, la jurisprudencia internacional, la costumbre internacional y la doctrina internacional.

Dentro de las fuentes internacionales escritas, encontramos: al Derecho Internacional del Trabajo emanado de la Organización Internacional del Trabajo (por ejemplo las recomendaciones y los convenios adoptados por la OIT, y las normas sustantivas contenidas en la constitución de la OIT.), el Derecho Internacional del Trabajo en documentos fundamentales de alcance mundial (por ejemplo el tratado de Versalles, Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, Pacto Internacional sobre Derechos Sociales y Políticos y Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Declaración de la Organización de las Naciones Unidas sobre Progreso Social y Desarrollo.), Derecho Internacional del Trabajo de índole regional (por ejemplo Derecho Internacional Europeo del Trabajo, Derecho Internacional Americano del Trabajo.), Tratados bilaterales y multilaterales entre Estados.

---

<sup>8</sup> Cfr. José Barroso Figueroa. Op. Cit. A partir de la página 21.



### 1.2.2.1. Procedimientos de Control adoptados por la Organización Internacional del Trabajo.

A medida que crecía el interés por la adopción de un Derecho Internacional del Trabajo, y sobre todo por el incremento en número de los países integrantes de la Organización Internacional del Trabajo, se hizo necesaria la adopción de medios de control para asegurar el cumplimiento de aquellas obligaciones contraídas por los países con motivo de la celebración y ratificación de convenios, y la expedición de recomendaciones, los cuales serían letra muerta de no existir medio alguno que obligue a su cumplimiento y efectividad.

Cabe conceptualizar lo que se conoce como convenio y recomendación para la OIT, y tenemos que: "los convenios son instrumentos creados para obligar jurídicamente a los países que los suscriben; es decir, son generadores de obligaciones bien definidas, a cuyo cumplimiento quedan afectos los Estados miembros por el hecho de la ratificación."<sup>9</sup>

Y por otro lado tenemos que las recomendaciones: "...no hacen surgir para los Estados miembros, la obligación de incorporar a su legislación y prácticas nacionales los principios rectores contenidos en ellas. En realidad, la obligación de los países adheridos a la OIT se reduce a someter la recomendación 'a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto', a fin de que adopten las medidas legislativas o de otro orden que estimen pertinentes, y a rendir los informes que les solicite la OIT.

Aunque no necesariamente, puesto que existen ciertas recomendaciones que no son complementarias de convenios, la enorme mayoría de aquéllas tiene como finalidad completar a éstos en el tratamiento de alguna materia."<sup>10</sup>

Y qué son los procedimientos de control: "...son básicamente seguimientos que la OIT practica para constatar la medida en que los Estados miembros cumplen sus obligaciones constitucionales respecto de convenios y recomendaciones, a fin no sólo de

---

<sup>9</sup> José Barroso Figueroa. Op. Cit. Pagina 23.

<sup>10</sup> Ibidem. Pagina 28.

efectuar llamamientos sino de prestar ayuda en caso necesario, previa la solicitud correspondiente.”<sup>11</sup>

Pero surge un problema, ¿Cuál es el fundamento de los procedimientos de control? Esto ha generado mucha controversia, ya que se especula su alcance y sobre todo su establecimiento. Y esto debido a que se tiene la idea de que se atenta contra la Soberanía de cada uno de los Estados miembros, por ello que se cuestione su legitimidad, sin embargo, se menciona que el cumplimiento de las disposiciones proviene de la ratificación de los convenios basados en el principio *Facta Sunt Servanda*, y de la aceptación de la membresía a la OIT, así como al principio de Cooperación Internacional.

Dentro de los procedimientos de control, observamos que existen dos tipos: A)Procedimientos de control regular y, B)Procedimientos extraordinarios de control.

A) Procedimiento de control regular. Se basa principalmente en la rendición de memorias a cargo de los miembros y en el ulterior examen de las mismas por órganos especializados.<sup>12</sup>

Es un deber, por parte de los Estados miembros, el rendir memorias tanto de convenios como de recomendaciones, ratificadas o no; aunque en el caso de las memorias respecto de convenios y de recomendaciones ratificadas, reciben la denominación de memorias de cumplimiento, que vienen a evaluar las medidas tomadas por el Estado que ratifico dicho convenio, esto de acuerdo con el artículo 22 de la Constitución de la OIT.<sup>13</sup>

Pero, qué son las memorias: “...son informes que los Estados miembros están obligados a comunicar a la Oficina Internacional del Trabajo, a efecto de que ésta pueda percatarse de la situación que guardan la legislación y la práctica nacionales respecto a cuestiones tratadas en los convenios y ratificaciones y, en su caso, de la medida en que se ha dado efectividad a las disposiciones de los primeros cuando han sido ratificados...

---

<sup>11</sup> *Ibidem*. Pagina 182.

<sup>12</sup> *Ibidem*. Pagina 185.

<sup>13</sup> Cit. Por. *Idem*.

aparece bien claro que se trata de informes que rinden los propios Estados interesados: ello denota que el proceso se basa substancialmente en la buena fe y en la confianza, en tanto que el miembro es considerado digno de credibilidad."<sup>14</sup>

Dentro de las memorias, encontramos que existen dos tipos distintos: las memorias detalladas y las memorias generales.

Las primeras se rinden anualmente sobre la base de un formato previamente elaborado por el Consejo de Administración, que versan sobre determinado convenio o recomendación; tales formatos son enviados oportunamente al país que ratificó el convenio o la recomendación, generalmente los cuestionamientos versan sobre: Leyes y reglamentos emitidos respecto al convenio ratificado (con copia de los mismos), indicación en las primeras memorias sobre el recurso eventual a ciertas disposiciones permisivas, aplicación del convenio respecto a cada uno de sus artículos, efectos de la ratificación, solicitudes de información o comentarios de los órganos de control, autoridades que ejecutaran el convenio o la ratificación, decisiones judiciales o administrativas, apreciación general por parte del Estado respecto a la aplicación del convenio, observaciones de las organizaciones de empleadores o de trabajadores, comunicación de memorias a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. Debe aclararse que, en las primeras memorias, el informe debe ser muy detallado y cotejado con todas aquellas medidas tomadas por el Estado ratificante, es decir debe concordar lo expuesto con las leyes, reglamentos, etc. adoptados a partir del convenio o de la recomendación; y con las ulteriores memorias, las respuestas pueden ser menos amplias, procurando evitar repeticiones inútiles y se basa únicamente en el estado de las cosas, por ejemplo cuando ha permanecido invariable.

Es decir, con las memorias detalladas se debe especificar cuales eran las metas a lograr por parte del Estado y cuales eran los obstáculos a superar con la ratificación del convenio, además de que se debe confrontar lo establecido por el convenio o la recomendación con los logros obtenidos y las medidas tomadas, debiendo demostrarse las modificaciones o adiciones legislativas, síntesis de las resoluciones adoptadas por los

---

<sup>14</sup> José Barroso Figueroa. Op. Cit. Pagina 186.

tribunales ante aquellos casos en donde se ha invocado tal convenio, es decir, la aplicación practica.

Las segundas, es decir, las memorias generales dan cabida a todo aquello que se considere de trascendencia, todas aquellas novedades que giren al rededor de convenios o ratificaciones, pero que por su naturaleza no requiere de ser mencionada en una memoria detallada. Tratándose de convenios ratificados, se deberán presentar en periodos anuales, y por el simple transcurso de la anualidad debe enviarse automáticamente, aunque pudiera no contener nada relevante.

Con el transcurso del tiempo, creció en numero los integrantes de OIT, y con ello también, la carga de trabajo, por lo que se pensó en que se adoptaran nuevas medidas referentes al periodo de envío de las memorias, pretendiéndose la ampliación en su periodicidad. Por lo que se comenzaron a rendir bienalmente las memorias detalladas respecto de convenios ratificados por sus miembros. Pero lo anterior no fue suficiente para desahogar la sobrecarga de trabajo y fue necesaria otra modificación, y en 1977 se llego a lo siguiente: "respecto de ciertos convenios deben ser rendidas memorias de cumplimiento cada dos años... las dos memorias siguientes a la primer se presentarán en intervalos de dos años, y la tercera y ulteriores cada cuatro"<sup>15</sup>

Lo anterior, fue recibido con agrado por la OIT, y también por los gobiernos que se encontraban agobiados con la elaboración de estadísticas, proyectos de leyes, precedentes judiciales, contratos colectivos, etc., que resultaba ser muy compleja y laboriosa.

Existen tres instancias, en las que se lleva a cabo la actividad de control de las obligaciones adquiridas por los integrantes de la OIT respecto de convenios y recomendaciones: la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones, la Conferencia Internacional del Trabajo, actuando en pleno.

Cada órgano tiene actividades específicas para llevar a cabo el control. " La Comisión de Expertos... prepara un informe detallado acerca del comportamiento de los países. Este informe es el que más tarde servirá de base a la Comisión de la Conferencia para el desarrollo de sus trabajos, cuando celebre su reunión anual... la Comisión de Aplicación de

---

<sup>15</sup> Ibidem. Pagina 192.

Convenios y Recomendaciones de la Conferencia culmina sus labores con un informe que, a su vez debe ser sometido a la Conferencia Internacional del Trabajo actuando en pleno. Ésta última puede hacer suyo o bien no aprobar dicho informe, de lo que resulta la que podría caracterizarse como posición final de la Organización."<sup>16</sup>

La actividad desplegada por los órganos de control, no lo convierte en un tribunal, sino que se pretende ayudar a los gobiernos a superar todas aquellas barreras que limiten o impidan la aplicación de los convenios.<sup>17</sup>

B) Procedimientos extraordinarios de control. A diferencia de los procedimientos ordinarios, que se rigen a una calendarización anual, sobre la base de las llamadas memorias, existen otros medios de control de eficiencia practica y que no se sujetan a una calendarización; uno se desarrolla amigablemente mediante contactos directos funcionando como medios de control, y un segundo que implica controversia que se desarrolla a través de la reclamación, la queja y los llamados procedimientos especiales, entre los que se encuentran la protección a la libertad sindical.

Dentro de los procedimientos sin contención, encontramos los contactos directos "que surgen cuando parecen insalvables discrepancias entre las respectivas posiciones del Gobierno interesado y la Comisión de Expertos, o bien para examinar la mejor manera d superar dificultades graves que impidan dar plena efectividad a un convenio, cumplir con las disposiciones de los artículos 19 y 22 constitucionales o bien proceder a la ratificación de un convenio determinado."<sup>18</sup>

El contacto directo consiste en la apersonación de un representante de la OIT, designado por el Director General de la Oficina, en el territorio del Estado de que se trate para sostener conversaciones con un funcionario gubernamental, con la autoridad suficiente para discutir las sobre la situación que prevalece en su país; el representante de la

---

<sup>16</sup> Ibidem. Páginas 195 y 196.

<sup>17</sup> Vid. Para ampliar la información respecto a las atribuciones y a la integración de los órganos de vigilancia, así como el procedimiento para la rendición de las memorias. Op Cit. A partir de la pagina 193.

<sup>18</sup> Ibidem. Pagina 219.

OIT también debe ponerse en contacto con las organizaciones de empleadores y trabajadores, obviamente, para comunicarles su gestión y escuchar sus apreciaciones.

Este medio de control resulta ser una forma de ejercer presión a los Gobiernos por parte de la OIT, y que por alguna circunstancia están incumpliendo. El contacto directo se puede dar en virtud de una sugerencia de la Comisión de Expertos o de la Comisión de la Conferencia, o bien, a solicitud de un país solicitante, pudiendo ser o no el interesado.

En los procedimientos contenciosos encontramos un conflicto y un juicio decisorio. Por ejemplo, la reclamación "es un medio de control que la Constitución de la OIT pone a disposición de las organizaciones profesionales de patrones y trabajadores, para que destaquen la omisión u omisiones en que ha incurrido un Miembro, de dar efectividad a las disposiciones de algún convenio, del cual es parte."<sup>19</sup>

Por otro lado la queja "es un procedimiento que tiene por objeto conocer de la imputación que se hace a un miembro, en el sentido de que no ha adoptado las medidas idóneas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio por él ratificado y, en su caso, la adopción de las medidas tendientes a obtener su cumplimiento... posee un carácter más formal que la reclamación y la naturaleza del procedimiento para conocer de ella es materialmente jurisdiccional. Incluso, puede decirse que constituye la primera fase de un procedimiento biinstancial, en el que el órgano revisor es la Corte Internacional de Justicia."<sup>20</sup>

Por otro lado, dentro de los procesos contenciosos, encontramos a los llamados procedimientos especiales, en el que se encuentra los exámenes que versan sobre violaciones a la libertad sindical, que por cierto, es el más recurrido, aunque se han dado en diversas materias, por ejemplo: el de trabajo forzoso.

Aunque en el caso de las restricciones a la libertad sindical, se podía hacer uso de los procedimientos antes señalados, se considero que no resultaban suficientes para la materia, ya que la libertad sindical se considera como un punto muy importante en el programa de acción de la OIT.

---

<sup>19</sup> Ibidem. Pagina 221. Vid. Para mayor información respecto a su fundamento, su procedimiento.

<sup>20</sup> Ibidem. Pagina 223. Vid. Para consultar el fundamento, las entidades y personas legitimadas para realizarla queja, y todo su procedimiento.

Los procedimientos especiales se encuentran revestidos de un carácter muy especial, se distingue de la reclamación y la queja, por la siguiente:

“Se aplican a todos los Miembros de la Organización, independientemente de que hayan ratificado o no los convenios sobre libertad sindical.

Carezcan de un fundamento constitucional expreso y claro, que por tanto no deje lugar a dudas respecto a su procedencia.”<sup>21</sup>

El problema de éste último procedimiento, radica principalmente en la aplicación a todos los países, aunque no hayan ratificado el convenio con el que se protege la libertad sindical; mas sin embargo, como pudimos observar al abordar el tema de los procedimientos de control, el fundamento de la obligación de respetar la libertad sindical, radica en la pertenencia a la OIT, es decir, es el hecho de su membresía, el que lo obliga. Y el hecho de no respetar tal convenio, no solo lo lleva a un juicio contencioso, sino que pone en riesgo su propia membresía.

El presente recurso lo pueden anteponer los gobiernos o las organizaciones de empleadores o de trabajadores, ya nacionales, ya internacionales.<sup>22</sup>

### 1.2.3. México y la Organización Internacional del Trabajo.

Cómo pudimos observar en el punto 1.3 del presente capítulo, el movimiento revolucionario iniciado en 1910 y culminado en 1917, tuvo como característica primordial la búsqueda de una justicia social, la cual se plasmó en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el 5 de febrero de 1917, mediante la intervención del ilustre Congreso Constituyente de Querétaro. Es así como, se elevó a una mayor jerarquía los derechos de los trabajadores, ya que no solo serían protegidos por las leyes secundarias sino que también por la máxima norma.

---

<sup>21</sup> Ibidem. Pagina 228.

<sup>22</sup> Vid. José Barroso Figueroa. Op. Cit. Pagina 230 en adelante, para consultar las entidades legitimadas para interponer el procedimiento especial sobre violación a la libertad sindical, el procedimiento, órganos de la OIT ante los que se lleva el procedimiento.

Con la aparición de la OIT, en 1919, México no se pudo agregar a sus Estados miembros, a pesar de haber sufrido una lucha por el mejoramiento de la clase trabajadora, ya que para este año, México no contaba con lugar en la política internacional, debido a que la pugna interna por el poder provocaba que fuese mirado con cierta desconfianza, y por ende retardara su aceptación internacional. Además de que México recibía constantes amenazas de intervenciones punitivas por parte de diversos Estados que pretendían proteger los derechos de sus nacionales, que habían sido transgredidos, sobretodo en el ámbito patrimonial, desconociendo al gobierno que se había consolidado.

Y en 1930, México envía por primera ocasión a un observador, a la decimocuarta Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, siendo el licenciado Antonio Castro Leal, dicho representante. Para 1931, fue designado como observador al señor Martínez de Alba, para la decimoquinta Reunión de Conferencia, y en donde se le da la cordial bienvenida a México. Para este tiempo, las relaciones entre México y la OIT, eran más estrechas y cordiales, por lo que se vislumbraba la posibilidad de ingresar como uno más de sus miembros. Y mediante un comunicado de fecha 8 de octubre de 1931, dirigida a Genaro Estrada (Secretario de Relaciones Exteriores), se hizo saber a nuestro país, el ingreso a dicha Organización. Se procedió a emitir un decreto por parte del Gobierno Mexicano en donde se aceptaba el ingreso a la Organización Internacional del Trabajo; pero es hasta el 8 de noviembre de 1931 cuando ya se puede hablar de la incursión de México en la Organización, ya que es en esta fecha cuando se acusó recibo de la citada comunicación del 8 de octubre.

Este año de 1931 resulto ser un año de alegrías para México, ya que no solo se aceptaba en la OIT( y todos los beneficios de aportaciones legales que esto conlleva), sino que además surge a la luz la primera Ley Federal del Trabajo, con la que se viene a regular las relaciones entre trabajadores, patrones y gobierno, en el ámbito laboral.

Con el ingreso a la OIT, México adquiere mayor respeto dentro de la comunidad internacional, debido a su incansable actividad, lo cual mereció que, muchos de los representantes mexicanos en la OIT, ocuparan cargos muy importantes en los diversos órganos y comisiones de la Organización.



A continuación se hace un listado de todos los convenios a los que México se ha adherido y ratificado:

- Convenio número 8, sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 27 de septiembre de 1937.
- Convenio número 9, sobre la colocación de la gente de mar, 1920. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 6 de febrero de 1939.
- Convenio número 11, sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 28 de septiembre de 1937.
- Convenio número 12, sobre la indemnización por accidentes de trabajo (agricultura), 1921. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 31 de diciembre de 1937.
- Convenio número 13, sobre la cerusa (pintura), 1921. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 11 de marzo de 1938.
- Convenio número 14, sobre el descanso semanal (industria), 1921. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 16 de marzo de 1938.
- Convenio número 16, sobre el examen médico a los menores (trabajo marítimo), 1921. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 23 de abril de 1938.
- Convenio número 17, sobre la reparación de los accidentes de trabajo, 1925. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 3 de julio de 1935.
- Convenio número 18, sobre la indemnización por enfermedades profesionales. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 25 de septiembre de 1937
- Convenio número 19, sobre la igualdad de trato (accidentes de trabajo), 1925. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 7 de agosto de 1935.
- Convenio número 21, sobre la inspección de los emigrantes, 1926. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 28 de abril de 1938.
- Convenio número 22, sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 6 de agosto de 1935.
- Convenio número 23, sobre la repatriación de la gente de mar, 1926. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 7 de agosto de 1935.
- Convenio número 26, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 9 de agosto de 1935.

- Convenio número 27, sobre la indicación del peso de los fardos transportados por barcos, 1929. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 12 de agosto de 1935.
- Convenio número 29, sobre el trabajo forzoso, 1930. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 13 de agosto de 1935.
- Convenio número 30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 10 de agosto de 1935.
- Convenio número 32, sobre la protección contra accidentes a los trabajadores empleados, en la carga y descarga de buques. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 14 de agosto de 1935.
- Convenio número 34, sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 1 de noviembre de 1937.
- Convenio número 42, sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 25 de septiembre de 1937.
- Convenio número 43, sobre las fábricas de vidrio, 1934. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 26 de abril de 1938.
- Convenio número 44, sobre trabajos subterráneos (mujeres), 1935. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 21 de abril de 1938.
- Convenio número 45, sobre horas de trabajo (minas de carbón)(revisado), 1935. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 2 de enero de 1940.
- Convenio número 49, sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 16 de abril de 1938.
- Convenio número 52, sobre las vacaciones pagadas, 1936. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 21 de abril de 1938.
- Convenio número 53, sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 29 de febrero de 1940.
- Convenio número 54, sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 14 de octubre de 1942,
- Convenio número 55, sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o de accidente de la gente de mar, 1936. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 30 de enero de 1939.

- Convenio número 56, sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1983. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 30 de noviembre de 1983.
- Convenio número 58, sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 22 de junio de 1951.
- Convenio número 62, sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 4 de octubre de 1941,
- Convenio número 63, sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 17 de enero de 1942.
- Convenio número 80, sobre la revisión de los artículos finales, 1946. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 20 de febrero de 1948.
- Convenio número 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 26 de enero de 1950.
- Convenio número 90, sobre el trabajo nocturno de los menores (industria) (revisado), 1948. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 31 de diciembre de 1955.
- Convenio número 95, sobre la protección del salario, 1949. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 12 de diciembre de 1955.
- Convenio número 99, sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos (agricultura), 1951. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 28 de junio de 1952.
- Convenio número 100, sobre la igualdad de remuneración, 1951. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 26 de junio de 1952.
- Convenio número 102, sobre la seguridad social (norma mínima), 1952. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 31 de diciembre de 1959.
- Convenio número 105, sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 21° de agosto de 1959.
- Convenio número 106, sobre el descanso semanal en el comercio y las oficinas, 1957. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 21 de agosto de 1959.
- Convenio número 107, sobre las poblaciones indígenas y tribunales, 1957. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 7 de julio de 1960.
- Convenio número 108, sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 28 de noviembre de 1960.

- Convenio número 109, sobre los salarios, horas de trabajo abordo y dotación (revisado), 1958. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 26 de enero de 1961.
- Convenio número 110, sobre las plantaciones, 1958. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 14 de septiembre de 1960.
- Convenio número 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 3 de enero de 1961.
- Convenio número 112, sobre la edad mínima (pescadores), 1959. Ratificación Publicada en el Diario Oficial el 25 de octubre de 1961.
- Convenio número 115, sobre la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, 1960. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 2 de diciembre de 1983.
- Convenio número 116, sobre la ratificación de los artículos finales, 1961. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 31 de diciembre de 1962.
- Convenio número 118, sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 15 de febrero de 1968.
- Convenio número 120, sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 5 de enero de 1966.
- Convenio número 123, sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 18 de enero de 1968.
- Convenio número 124, sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 20 de enero de 1968.
- Convenio número 131, sobre la fijación d los salarios mínimos, 1970. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 7 de febrero de 1973.
- Convenio número 134, sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 21 de enero de 1975.
- Convenio número 135, sobre los representantes de los trabajadores, 1971. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 21 de enero de 1975.
- Convenio número 140, sobre la licencia pagada de estudios, 1974. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 4 d enero de 1977.
- Convenio número 141, sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 4 de diciembre de 1978.

- Convenio número 142, sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 23 de noviembre de 1978.
- Convenio número 144, sobre la consulta tripartita ( normas internacionales d trabajo), 1976. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 28 de noviembre de 1978.
- Convenio número 150, sobre la administración del trabajo, 1978. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 3 de mayo de 1982.
- Convenio número 152, sobre la seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 21 de mayo de 1982.
- Convenio número 153, duración de trabajo y periodos de descanso (transporte por carretera), 1979. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 14 de mayo de 1982.
- Convenio número 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. Ratificación publicada en el Diario Oficial el 6 de marzo de 1984.

México ratificó, también, los siguientes convenios: 6, 7, 32 y 54. Y en 1986, por decreto publicado en el Diario Oficial, se ratifico el convenio número 160, sobre estadísticas de trabajo; en 1985, se ratifica el convenio número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo.<sup>23</sup>

#### 1.2.3.1. Los convenios internacionales de la OIT y su obligatoriedad en el orden jurídico mexicano.

Dentro del orden jurídico mexicano, la jerarquía de los convenios adoptados por la OIT, corresponde necesariamente a lo establecido en el artículo 133 de la Constitución Política Federal, que a la letra dice:

“Art. 133. - Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la

---

<sup>23</sup> Ibidem. Paginas 397 a 401.

Unión. Los Jueces de cada Estado se arreglará a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.”<sup>24</sup>

Es claro que, dentro del orden jurídico mexicano el lugar más alto se encuentra ocupado por la propia Constitución, posteriormente las leyes reglamentarias de la Constitución, y posteriormente los tratados internacionales. Y a todas estas se le subordinan todas aquellas normas de ámbito local, tanto de carácter constitucional como las comunes. Es evidente que un Reglamento no puede estar sobre aquellas normas a las que reglamenta. Por otro lado, para que un tratado internacional sea considerado como ley dentro de nuestro país, es preciso que cuente con el requisito indispensable de estar de acuerdo con lo establecido en la propia Constitución.

## CONSTITUCIÓN POLÍTICA FEDERAL

LEYES  
REGLAMENTARIAS

TRATADOS  
INTERNACIONALES

## LEGISLACIÓN DE LOS ESTADOS Y EL DISTRITO FEDERAL

Pero, los tratados internacionales, además de estar de acuerdo con la Constitución, es necesario que cuente con la celebración del Presidente de la República y con la aprobación del Senado, tal y como lo afirma el artículo 89 en su fracción X y el artículo 76 en su fracción I, que a la letra, establecen:

“Art. 89. - Las facultades y obligaciones del Presidente son las siguientes:

X. Dirigir la política exterior y celebrar tratados internacionales, sometiéndolos a la aprobación del Senado. En la conducción de tal política, el titular del Poder Ejecutivo

---

<sup>24</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 112a edición, México, Editorial Porrúa, 1996, página 135.

observará los siguientes principios normativos: la autodeterminación de los pueblos; la no intervención; la solución pacífica de controversias; la proscripción de la amenaza o el uso de la fuerza en las relaciones internacionales; la igualdad jurídica de los Estados; la cooperación internacional para el desarrollo; y la lucha por la paz y la seguridad internacionales;”<sup>25</sup>

“Art. 76. - Son facultades exclusivas del Senado:

I. Analizar la política exterior desarrollada por el Ejecutivo Federal, con base en los informes anuales que el Presidente de la República y el Secretario de despacho correspondiente rindan al Congreso; además, aprobar los tratados internacionales y convenciones diplomáticas que celebre el Ejecutivo de la Unión”;<sup>26</sup>

Varios tratadistas del Derecho Constitucional llegan a afirmar que existe discrepancia entre los tres artículos antes citados, ya que existe una confusión respecto a que órgano estatal es el competente para autorizar al Presidente de la República para que proceda a la ratificación de los tratados internacionales; ya que por un lado se afirma en el artículo 76 fracción I, que es facultad exclusiva del Senado la aprobación de los tratados internacionales y convenciones diplomáticas realizadas por el Ejecutivo federal; pero por otro lado, el artículo 89 fracción X, establece que los tratados celebrados por el Presidente de la República, deberán ratificarse por el Congreso Federal. Y como todos sabemos, el Congreso Federal se encuentra formado por dos cámaras: la de Senadores y la de Diputados Federales, como bien lo señala el artículo 50 de la Constitución Federal, que a la letra establece:

“Art. 50. - El Poder Legislativo de los Estados Unidos Mexicanos se deposita en un Congreso General, que se dividirá en dos Cámaras, una de Diputados y otra de Senadores.”<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> Ibidem. Pagina 69.

<sup>26</sup> Ibidem. Pagina 63.

<sup>27</sup> Ibidem. Pagina 44.

“El artículo 133 de la Constitución otorga fuerza obligatoria a los tratados internacionales que fueren aprobados por el Senado. Los trabajadores pueden, en consecuencia, solicitar el cumplimiento de las Convenciones que hubieren sido ratificadas por México, en aquellos capítulos que los favorezca... la Escuela Histórica (afirma que) quien aplica la ley no debe indagar lo que el legislador quiso al crearla, sino lo que el pueblo pretende ahora, al momento en que la propia ley va a actuar... Conforme a la Escuela Histórica-Evolutiva, la ley está hecha para ser vivida por la sociedad y por ello sus preceptos deben amoldarse al ritmo progresivo y mutante que aquélla le imponga.

De cualquier modo, hoy día no es la forma más moderna de interpretación la que inquiera por la voluntad del legislador, sino la que pretende ubicar el sentido de la ley en el evolucionado contexto social en que se aplicará.

Se advierte claramente que todas las escuelas interpretativas mencionadas pueden tener cabida dentro de lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 14 de la Constitución Política, que ordena que la aplicación se haga “conforme a la letra o la interpretación jurídica de la ley”.

En síntesis, a nuestro entender no repugna ni al texto constitucional ni a la doctrina, el considerar que los convenios de la OIT quedan encuadrados dentro de la disposición del artículo 133 constitucional.”<sup>28</sup>

¿Pero, en donde radica la obligatoriedad de los convenios de la OIT, en México? La respuesta radica en lo establecido en el artículo 133 constitucional, en la que se le da el carácter de Ley Suprema de la Unión a los tratados internacionales. Además de que solo alude a los tratados, pero no se refiere a la identidad de aquellos con los que se otorguen.

Lo anterior se viene a confirmar con lo establecido en el artículo sexto de la Ley Federal del Trabajo, que es reglamentaria del artículo 123 apartado A de la Constitución:

“Art. 6o. - Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.”<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> José Barroso Figueroa. Op. Cit. Páginas 254 y 255.

<sup>29</sup> Ley Federal del Trabajo (Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía). TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. 77a edición, México, Editorial Porrúa, 1996, página 25.



Alberto Trueba Urbina, nos dice que "... La aplicación de estas normas es independiente de orden jerárquico establecido por dicho precepto, ya que en todo caso debe aplicarse el estatuto más favorable al trabajador. No cabe otra interpretación, por lo que las autoridades encargadas de aplicar las leyes del trabajo, nacionales o internacionales, deberán entender su espíritu y su letra eminentemente sociales para la protección de la clase obrera."<sup>30</sup>

Lo anterior, es confirmado por el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece:

"A falta de disposición expresa en la constitución, en esta Ley ó en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o,..."<sup>31</sup>

Es decir, que se considera a los tratados internacionales como fuente del derecho laboral en nuestro país. Cabe agregar que Alberto Trueba Urbina señala que el Derecho Común, no puede ser considerado como fuente del derecho del trabajo, en consecuencia no son aplicables las leyes civiles o mercantiles, ni los códigos procesales civiles, federal o local, en razón de la autonomía de la legislación laboral.<sup>32</sup>

"Debe partirse de que el tratado internacional es un acuerdo concertado entre Estados diferentes, bilateralmente, multilateralmente o en el seno de un organismo internacional, en tanto que la ley interna es un acto unilateral. "El tratado no es un acto nacional sino supranacional; es ajeno y superior a la ley de cada país... Conceder a los tratados diplomáticos la misma autoridad que los actos internos de cada país, es desconocer su naturaleza y, por consiguiente, la fuerza que acompaña a los mismos".

En virtud de lo anterior un Estado no puede alegar internacionalmente para eximirse de cumplir un tratado internacional, que éste está en oposición con lo que prescribe su legislación interna, particularmente si como ocurre en México, el tratado ha satisfecho las disposiciones constitucionales legales atinentes a su suscripción.

---

<sup>30</sup> Ídem.

<sup>31</sup> Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. Pagina 31.

<sup>32</sup> Ídem.

En los tratados internacionales quienes se obligan son los Estados, que al respecto deben ser considerados como los sujetos del Derecho Internacional... el Estado (que) ha convenido un tratado, debe ejecutarlo y las disposiciones internas que se lo impidan, sólo dan lugar a cuestiones qudominante... La verdad es que históricamente el Derecho del Trabajo se presentaba como un simple capítulo del derecho privado. Las relaciones individuales de trabajo eran, entre nosotros, al comienzo de este siglo, sometidas a las reglas de la locación de servicios, y, a partir de 1916, reguladas por el Código Civil, y, para un sector más limitado, a partir de 1850 por el Código Comercial. Paulatinamente, sin embargo, el Derecho del trabajo fue enriqueciéndose. El Estado intervino en el dominio contractual nacional, lo que es inadmisibile. Un pacto que contraviniera la Ley Fundamental resultaría ineficaz ab initio, como lo sería, por ejemplo, en otro plano, aquel mediante el cual un hombre abdicara a la vida o a su libertad. Se trata de derechos o facultades que pertenecen al terreno de lo irrenunciabile."<sup>33</sup>

Es evidente que no puede existir una subordinación de nuestra Constitución Federal ante los tratados internacionales y, por otro lado el artículo 133 de la misma, establece que se encuentran en un plano las leyes emanadas de la Constitución y los tratados internacionales, tan es así que, cuando llega a haber alguna discrepancia entre ambas, el segundo deroga a la primera. Y no se puede afirmar que los tratados estén por encima de las leyes reglamentarias, ya que no existe algún ordenamiento que lo autorice; por ello que, podamos hablar de que se encuentren en mismo plano de igualdad.

Serramos el presente capítulo resaltando la importancia del refrendo ministerial, ya que cuando el Presidente de la República promulga los convenios adoptados, deben estar firmados por los Secretarios de Despacho correspondiente a la materia, es decir, que en el caso de los convenios adoptados por la OIT deben ser refrendados por los titulares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como del de la Secretaría de Relaciones Exteriores, por tratarse de la materia laboral.



<sup>33</sup> José Barroso Figueroa. Op. Cit. Página 257 y 258.

## **CAPITULO SEGUNDO**

—

### **MARCO DOCTRINAL.**

## 2.1. IMPORTANCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Iniciaremos el presente capítulo, distinguiendo las diversas terminologías por las que ha pasado el Derecho del Trabajo, es decir, aquellas diversas denominaciones que se le atribuyeron a la materia que ahora nos ocupa; que en la actualidad no pasa de ser un tema de controversia por los tratadistas del derecho del trabajo, pero que en un tiempo implicaba una problemática debido a cuál sería la denominación de la nueva materia jurídica, y sobre todo cual sería la correcta.

La denominación más antigua que encontramos, es la utilizada en Francia, denominada Legislación Industrial; posteriormente la denominación Derecho Obrero; después la denominación Derecho del trabajo; luego la denominación Derecho Laboral; por otro lado la denominación Derecho Social; y también la denominación Derecho Sindical, etc.<sup>34</sup>

Empero, la denominación Legislación industrial, quedo corta al no poder englobar dentro de su concepto a todas las áreas del derecho regulador del trabajo, ya que esta denominación, como se desprende de su propio contenido, solo se refiere al trabajo en la industria, cuando, el trabajo se presta en diversos ámbitos.

Por otra parte la denominación Derecho Obrero, que ya no se refería al lugar de la prestación de los servicios sino de la persona que lo realiza, también resulta poco apropiada, pues resulta que no solo existen los obreros, sino que también existen los empleados, los trabajadores del campo, etc.

Empero, por otro lado, la denominación Derecho Social, resultaba ser demasiado amplia, ya que, como mencionamos en la segunda parte del capítulo anterior, todo derecho resulta ser social, por el hecho de que va dirigido a regular las actividades de la sociedad.

---

<sup>34</sup> Miguel Bermúdez Cisneros. Las obligaciones en el derecho del trabajo. 1ª edición, México. Editorial Cárdenas Editor

En contraposición, la denominación Derecho Sindical resulta ser muy reducida, ya que el derecho que regula el trabajo además de proteger el derecho de libre asociación, regula otros derechos fundamentales para el trabajador.

La denominación en la que la mayoría de los autores coincide como la apropiada para la materia, resultaron ser dos, la primera Derecho del Trabajo y la segunda Derecho laboral, ya que en ellas se enuncia una actividad que realiza todo individuo, que es el trabajo; por lo que se desprende que se regula lo concerniente a esta actividad: el trabajo.

“TRABAJO: Actividad: trabajo manual, intelectual.// Ocupación retribuida: abandonar su trabajo.// Obra hecha o por hacer: distribuir el trabajo entre varias personas.// En Economía Política, uno de los factores de la producción.”<sup>35</sup>

Por otra parte, la definición legal de trabajo, y que encontramos en el artículo 8o de la Ley Federal del Trabajo, es la siguiente: “Art. 8o. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión o oficio.”<sup>36</sup>

En los artículos 5o y 123 de la Constitución se señala al trabajo como un derecho y una obligación que tiene todo individuo, en donde se consagran los derechos que por tanto tiempo se lucharon, sobre todo por la desaparición del amo, que era el dueño de todo por el hecho de la subordinación que guardaba ante él, el trabajador. Se luchó por la desaparición de ese concepto de subordinación, más sin embargo, “es repugnante (que en el artículo 8o de hable de la subordinación como característica del trabajo) porque discrepa del sentido ideológico del artículo 123 de la Constitución de 1917 y principalmente de su mensaje.. Con toda claridad se dijo en la exposición de motivos del proyecto del artículo 123, que las relaciones entre trabajadores y patrones serían igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de “subordinación” de todo el que prestaba un servicio a otro. Si el trabajo es un derecho y un deber social, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser

---

<sup>35</sup> Diccionario básico. Ramón García Pelayo. México, Editorial Larousse. 1989, página 311.

<sup>36</sup> Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. Página 26.

“subordinado”... La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber. En términos generales, trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración.”<sup>37</sup>

Por su parte Miguel Bermúdez Cisneros afirma que existe en las relaciones de trabajo un deber de obediencia por parte del trabajador, expresándolo de la siguiente forma: “Si el deber de fidelidad es el complementario respecto de la obligación de trabajo, el deber de obediencia es el instrumental respecto a la misma, puesto que el deber de obediencia es, como ya visto, el lado positivo de aquella subordinación que es esencial a la relación de trabajo, tornándola posible de ejecución y calificándolo.

Al deber de obediencia del empleado corresponde varios poderes del empleador, que se pueden enumerar: poder de dirección y de mando, poder de control o de fiscalización, poder disciplinario y, en las empresas, poder reglamentario y de organización. Con el ejercicio de esos poderes surge una pretensión del empleador a obtener determinado comportamiento del empleado, al cual se obligó contractualmente, y en la cual se encuadra la prestación del trabajo.”<sup>38</sup>

Lo señalado por el anterior autor resulta de gran importancia, debido a que tal incumplimiento o desobediencia para con el patrón o a los representantes del patrón, viene a constituirse como una causal de rescisión de acuerdo con lo establecido en el artículo 47 fracción XI de la Ley Federal del Trabajo. Aunque podría resultar un poco subjetiva la interpretación de dicho artículo, ya que podría resultar perjudicial en contra del trabajador una incorrecta interpretación del mismo, o por otro lado también perjudicial, ante la subjetividad que implica este precepto al establecer de manera muy abierta para el patrón la posibilidad de alegar una desobediencia con motivo del trabajo por parte del trabajador sin causa justificada. Podría ser que en muchos casos tal interpretación sea aplicada correctamente, pero hacemos hincapié, resulta un tanto subjetivo el concepto de

---

<sup>37</sup> Ibidem. Pagina 27.

<sup>38</sup> Miguel Bermúdez Cisneros, Orlando Gomes, Elson Gottschalk. Curso de derecho del trabajo. 1a edición, tomo I, México, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, 1979, pagina 284.

Desobediencia y de causa injustificada, ya que por ejemplo. Se podría dar el caso de que el trabajador no quiera realizar cierta actividad dentro del trabajo por el hecho de que exista algún peligro para su persona, o que existan otros medios menos riesgosos para realizarlo; un ejemplo que nos llega a la mente, sucedió durante la construcción de una tienda de auto servicio, en donde al mismo tiempo realizaban el trabajo los albañiles en la parte baja de la construcción y en la parte alta realizaban su trabajo los soldadores y herreros, como consecuencia de esto, los albañiles sufrían constantes quemaduras con los trozos de soldadura que caía de la parte superior de la construcción, evidentemente se ponía en riesgo su salud, que hubiera sucedido si el trabajador se hubiere negado a trabajar en esas condiciones, lo más seguro, que hubiese sido despedido por desobedecer al patrón, "aun con causa justificada"; tal vez la rescisión, de entrada sea injusta, pero entre tanto ya se dio la misma. Es lo que no se debe permitir, el retroceso en menoscabo del que menos tiene. Retroceso, no solo histórico, sino también de la propia evolución del derecho, además de ir en contra de lo establecido en los artículos 2o y 3o, que a la letra dicen:

"Art. 2o. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Art. 3o. El trabajo es un derecho y un deber social. No es 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 para el trabajador y su familia..."<sup>39</sup>

Con la cita de los anteriores artículos y con apoyo del principio "in dubio pro reo"<sup>40</sup> (en favor del trabajador) como método de interpretación en materia laboral (además como principio rector del derecho del trabajo), podemos constatar aún más, cual debe ser el sentido de la concepción del llamado deber de obediencia que tiene el trabajador ante el patrón.

Pero debemos considerar que el hecho de que la subordinación del trabajador sea considerada como requisito indispensable para poder determinar en que momento se está

---

<sup>39</sup> Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. Páginas 21 y 22.

<sup>40</sup> Baltasar Cavazos Flores, Baltasar Cavazos Chena y Guillermo Cavazos Chena. Hacia un nuevo derecho laboral. estudio comparativo entre la legislación laboral de E. U. Y Canadá y el derecho laboral mexicano (TLC). 2a edición, México, Editorial Trillas, 1994, página 60.

ante una relación de trabajo y cuando no, no solo para la Ley sino que también para la mayoría de los tratadistas del derecho del trabajo; resulta necesario que la utilización de éste término, se deba concebir desde el punto de vista de la coordinación entre las partes para realizar adecuadamente el objeto del contrato de trabajo. Por lo que consideramos que el uso del termino de subordinación debe ser entendido en el deber de realizar el trabajo por parte del trabajador y el derecho de dirección por parte del patrón; y no en el sentido de que el trabajador esté en todo momento a la voluntad caprichosa y déspota del patrón. En tal caso, resulta correcta la aplicación del termino subordinación y su consideración como elemento indispensable para determinar la procedencia de la relación de trabajo.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia estableció que:

Subordinación. Elemento esencial de la relación de trabajo. La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir que exista por parte del patrón un poder de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta un servicio, de acuerdo con el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo. Ejecutoria: informe 1978, 2a parte, 4a sala, pagina 16. A. D. 5686/76. Jorge Zárate Mijangos. 11 de enero de 1978. 5 v.

Tesis relacionada: A. D. 2621/77. Jorge Lomelí Almeida. 22 de septiembre de 1977. U.

Es por ello que la importancia del Derecho del Trabajo radica en el estudio de su esencia y de sus fines, que analizaremos un poco más adelante, para dar paso ahora a conceptualizar al mismo.

### 2.1.1. Concepto de Derecho del Trabajo.



Una vez que se ha mencionado las diversas denominaciones que ha recibido en algunos tiempos el derecho del trabajo, es preciso que se conceptualice, por lo que a continuación daremos los conceptos del derecho del trabajo, dados por algunos tratadistas de la materia:

Para Krotoschin, el derecho del trabajo es: "El conjunto de los principios y de las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores al servicio de empleadores, comprendiendo todas las ramificaciones que nacen de esta relación."<sup>41</sup>

Para Jesús Castorena Zavala, el derecho del trabajo es: "Conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con los patrones, con los terceros o con ellos entre sí, siempre que la condición de asalariado sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas."<sup>42</sup>

Para Mario de la Cueva y de la Rosa, "Entendemos por derecho del trabajo en su acepción más amplia, una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano, intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana."<sup>43</sup>

Para Alberto Trueba Urbina, "DERECHO DEL TRABAJO ES EL CONJUNTO DE PRINCIPIOS, NORMAS E INSTITUCIONES QUE PROTEGEN, DIGNIFICAN Y TIENDEN A REIVINDICAR A TODOS LOS QUE VIVEN DE SUS ESFUERZOS MATERIALES O INTELECTUALES, PARA LA REALIZACIÓN DE SU DESTINO HISTÓRICO: SOCIALIZAR LA VIDA HUMANA."<sup>44</sup>

Para Alfredo Sánchez Alvarado, "Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en su espacio individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y

---

<sup>41</sup> Ernesto Krotoschin. Manual de derecho del trabajo. 3a edición, 3a reimpresión. Buenos Aires, Editorial Depalma, 1983, página 1.

<sup>42</sup> Cit. Por. Rubén Delgado Moya. Op. Cit. página 129.

<sup>43</sup> Cit. Por. Ídem.

patronos; para trabajadores entre sí y entre patronos entre si, mediante intervención del Estado, con objeto de proteger y tutelar a todo aquél que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino."<sup>45</sup>

Para Baltasar Cavazos Flores, "el derecho del trabajo en la actualidad tiene, definitivamente, que estar basado en tres principios esenciales, a saber: el respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos."<sup>46</sup>

Para Manuel Alonso García, "El Derecho de Trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas en la prestación de un trabajo libre, realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia."<sup>47</sup>

Y por ultimo, para Francisco de Ferrari, el derecho del trabajo "es el conjunto de normas que gobiernan las relaciones jurídicas nacidas de la prestación remunerada de un servicio cumplido por una persona bajo la dirección de otra."<sup>48</sup>

De todos los anteriores conceptos del derecho del trabajo por diversos autores, podemos distinguir varios elementos en los que la mayoría de los autores coincidieron en los mismos, y son los siguientes:

- a) se habla a cerca de un conjunto de principios jurídicos y normas,
- b) que regulan en un aspecto individual y colectivo,
- c) relaciones entre trabajadores y patronos, trabajadores entre sí y patronos entre sí,
- d) a la relación se le atribuye la calidad de jurídica,
- e) en la que puede intervenir el Estado para,
- f) proteger a quien realiza un servicio o trabajo libre.

---

<sup>44</sup> Cit. Por. Ídem.

<sup>45</sup> Cit. Por. Ibidem. Pagina 130.

<sup>46</sup> Cit. Por. Ídem.

<sup>47</sup> Manuel Alonso García. Curso del derecho del trabajo. 5a edición. Barcelona, Editorial Ariel, 1975, pagina 75.

<sup>48</sup> Miguel Bermúdez Cisneros. Op. Cit. pagina 21.

- g) en beneficio de otra persona,
- h) en una situación de respeto, igualdad y cooperación.
- i) a cambio de una remuneración,
- j) garantizando condiciones dignas y decorosas.

Si reuniéramos todos estos elementos en una sola definición, nos encontraríamos con que el concepto de Alfredo Sánchez Alvarado es la que reúne la mayoría de los elementos antes mencionados, por lo tanto, consideramos que tal concepto es el apropiado para aplicar a nuestra materia.

### 2.1.2. Principios jurídicos del derecho del trabajo.

Dentro del concepto de derecho del trabajo dado por Alfredo Sánchez Alvarado, se menciona que es un conjunto de principios, los cuales son los puntos rectores o los puntos de partida a los cuales debemos reconocer suma importancia, ya que dichos principios se lleguen a anteponer a las normas cuando estas no se rigen o se reforman en torno a estos. Podemos mencionar, como los más importantes, los siguientes:

- A) Principio de irrenunciabilidad de derechos,
- B) Principio de que para trabajo igual debe corresponder salario igual,
- C) Principio de estabilidad en el empleo,
- D) Principio de que ante la duda se debe estar a lo que más favorezca al trabajador,
- E) Principio de que la Ley Federal del Trabajo es el mínimo de derechos que tiene el trabajador.

- A) Principio de irrenunciabilidad de derechos.

El principio en comento, encuentra su fundamento en la Ley Federal del Trabajo y en la propia Constitución Política:

“Art. 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: ...

... XXVIII. Serán consideradas nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

...g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra;

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores”;<sup>49</sup>

“Art. 5o. - ...El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles...”<sup>50</sup>

“Art. 5o. - Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

... XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.”<sup>51</sup>

B) Principio de que para trabajo igual debe corresponder salario igual.

---

<sup>49</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Op. Cit. Paginas 120 a 126.

<sup>50</sup> Ibidem. Paginas 10 y 11.

<sup>51</sup> Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. Paginas 24 y 25.

El presente principio, también encuentra fundamento en la Ley Federal del Trabajo y en la Constitución política:

“Art. 123. - A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

...VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”;<sup>52</sup>

“Art. 86. - A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.”<sup>53</sup>

Cabe agregar que los artículos 200, 234, 253, 257, 297 y 307, que regulan diversos trabajos especiales, vienen a reafirmar este principio dentro de la Ley Federal del Trabajo.

“Lo preceptuado en ( los anteriores artículos) está ampliamente contenida implícitamente en la Encíclica y en las partes de ellas que se citan; pues en toda (s) ella (s) se aboga, por los jornaleros y obreros tomados genéricamente; y solamente hace diferencias en relación en los sexos y a las edades de los trabajadores, para que se evite el abuso que se cometía con las mujeres y los menores, en cuanto a horarios excesivos para éstos o a trabajos rudos o inapropiados para los mismos; de donde se deduce que, cuando sin cometer dichos abusos, que no admite, no deben establecerse distinciones por sexo o nacionalidad, si los trabajadores son iguales eficientemente, como lo aclara la ley reglamentaria.”<sup>54</sup>

### C) Principio de estabilidad en el empleo.

“El derecho del trabajo se ocupa únicamente de las relaciones de trabajo... Ahora bien, para que pueda extender su protección al trabajador, se requiere que éste continúe teniendo la calidad de trabajador, pues al dejar de serlo, automáticamente deja de recibir los beneficios de la legislación laboral.

---

<sup>52</sup> Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos. Op. Cit. Páginas 120 y 121.

<sup>53</sup> Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. Página 63.

<sup>54</sup> Jesús Valencia Barragán. Derecho mexicano del trabajo. 1ª edición. México. Cárdenas, Editor y distribuidor, 1879, página 129.

Como consecuencia de lo anterior, el derecho del trabajo lucha por retener al trabajador dentro de su ámbito de aplicación; y es a través de éste fenómeno como se explica y justifica el derecho a la estabilidad.

En el contrato de arrendamiento, por ejemplo, las partes pactan libremente su duración. No sucede lo mismo con el contrato de trabajo. En este caso, la regla general es que sea indefinida la duración de la relación, siendo posible su temporalidad únicamente cuando lo permita la naturaleza del trabajo que se vaya a prestar (artículos 36, 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo), en la inteligencia de que, en el contrato por tiempo determinado, éste deberá prorrogarse en tanto subsista el objeto del mismo, o, lo que es igual, mientras perduren las causas que lo originaron.

Lo dicho hasta aquí nos sirve para arribar a la válida conclusión de que tratándose en la estabilidad en el empleo, el derecho del trabajo es imperativo y, por ende, no tiene cabida la autonomía de la voluntad."<sup>55</sup>

D) Principio de que ante la duda se debe estar a lo que más favorezca al trabajador.

El derecho del trabajo se ha caracterizado por ser un derecho de excepción, por lo que se requiere una adecuada regulación.

"Así, en el derecho laboral las reglas de la hermenéutica prescriben el principio general de que en caso de duda, debe resolverse en favor del trabajador... en general, las legislaciones laborales adoptan el principio penal de in dubio pro reo, en favor del trabajador.

En suma, las reglas de interpretación del Derecho Laboral encuentran su apoyo en todos los principios que hemos enunciado, particularmente el de que en caso de duda se debe resolver en favor del trabajador."<sup>56</sup>

El principio en comento se fundamenta en el siguiente artículo de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra establece:

---

<sup>55</sup> .Francisco Ramírez Fonseca. Condiciones de trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, 2a edición, México, Editorial PAC, 1985, página 20.

<sup>56</sup> Baltasar Cavazos Flores, Baltasar Cavazos Chena y Guillermo Cavazos Chena. Op. Cit. Páginas 59 a 60.

“Art. 18. - En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.”<sup>57</sup>

E) Principio de que la Ley Federal del Trabajo es el mínimo de derechos que tiene un trabajador.

Como pudimos observar en el punto 1.3 del capítulo uno, los derechos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, tuvieron que ser fuertemente peleados y protegidos, son derechos que no fueron concedidos por nadie, mucho menos por la benignidad del gobierno o de los patrones. Es decir, lo establecido en la Ley Federal del Trabajo son derechos adquiridos, y de ahí en adelante todo son derechos del trabajador, es decir, como la Ley Federal del Trabajo es el mínimo de derechos con que cuenta el trabajador, es posible que se encuentren más derechos en diversas disposiciones, tal y como lo señala el siguiente artículo:

Art. 17. - A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley ó en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o, se tomará en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios sociales de justicia social que derivan del artículo 123 Constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.”<sup>58</sup>

### 2.1.3. Esencia y Fines del derecho del trabajo.

La importancia del derecho del trabajo deriva de su esencia y de sus fines, los cuales se desprenden de los artículos 2o y 3o de la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>57</sup> Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. Pagina 31.

<sup>58</sup> Ídem.

Esencia:

"... la autonomía de la voluntad, el deseo de enriquecerse y el libre juego de los factores de la producción, determinarían, necesariamente, la selección natural del fuerte y la eliminación indispensable del débil. El frío e inmutable principio de la autonomía de la voluntad, proclamado por el derecho civil, esclavizan al trabajador en virtud de que o acepta libremente las condiciones de trabajo que se le ofrecían, o se moría de hambre. De ahí que a nuestro entender la acción laboral más que una acción jurídica, es una verdadera acción de estímulo. Es aquí cuando en realidad cobra vigencia el concepto de que entre el fuerte y el débil la libertad oprime y la ley liberta toda vez que el exceso de libertad conduce irremediabilmente al libertinaje.

... Frente a este socialismo teórico, el materialismo histórico y la dialéctica marxista expusieron que el socialismo debería ser en sí mismo revolucionario. Que la lucha de clases era la única solución a la pobreza y a la desesperación de la clase laborante y que el trabajador, si quería sobrevivir, debería convertirse en un soldado que arrancara, si era necesario por la fuerza, conquistas a la clase patronal.

... Paralela a esta (s) doctrina (s) de pugna (s) cuya finalidad es la lucha de clases, aparece la doctrina social de la iglesia que podemos encontrar condensada en las encíclicas papeles... De todas ellas, las principales en relación con el tema que nos ocupa son:

La Rerum Novarum... en el sentido de que sí bien es cierto que la iglesia estima que el derecho de propiedad es algo inalienable a la persona humana, también lo es que dicho derecho deberá disfrutarse siempre en provecho propio pero con todas las limitaciones que el derecho establezca para que actúe siempre como función social. La concepción romana del *jus fruenti, utendi y abutendi*, se ve superada por el nuevo concepto de función social en beneficio de la colectividad.

La Cuadragésimo Anno, que conmemora el aniversario de la Rerum Novarum, ratifica los conceptos vertidos en esta Encíclica, combate el manchesterismo, que condenaba a los obreros a la pobreza perpetua y sin esperanza y establece como principio ineludible, para que puedan prosperar las economías de las naciones, la necesaria colaboración del capital y el trabajo.



... En Master et Magistra, Juan XXIII trata de renovar las enseñanzas de las Encíclicas que le precedieron e insiste en preceptos básicos, como el de la subsidiaridad, que regula las relaciones entre la iniciativa personal y la intervención del Estado, el de la remuneración del trabajo, el de las exigencias de la justicia ante las estructuras productoras y el de la propiedad privada."<sup>59</sup>

"Finalmente, el intervencionismo del Estado también influyó en la formación del contenido del Derecho Laboral, ya que, evidentemente, la intervención del Estado en los fenómenos de producción o de distribución de riqueza es indispensable. De la Cueva nos dice al respecto que no debe haber ni liberalismo, ni colectivismo; que debe el Estado intervenir para mantener la iniciativa individual en un límite justo y razonable y para ello, limitará la propiedad privada y las utilidades de los particulares.

Alimentado por todas las doctrinas sociales mencionadas, el derecho del trabajo adquirió una fisonomía propia y distinta de todas las demás ramas del Derecho, la que caracteriza como una disciplina jurídica autónoma, tutelar de los intereses obreros y de la comunidad entera de contenido esencialmente humano y de naturaleza profundamente dinámica."<sup>60</sup>

Podemos concluir que, la esencia del derecho del trabajo es la de erradicar la lucha de clases entre los trabajadores y los que detentan los medios de producción, así como la explotación del hombre por el hombre. Por ello, la esencia radica en proteger y tutelar el trabajo.

Fines:

"Las finalidades perseguidas por el derecho del trabajo tienden a la regulación de las relaciones laborales de los trabajadores dependientes, caracterizadas estas relaciones por los principios de libre voluntad en aquel que presta el servicio de realización personal del

---

<sup>59</sup> Baltasar Cavazos Flores. Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. 7a edición, México, Editorial Trillas, 1980, páginas 130 a 132.

<sup>60</sup> Baltasar Cavazos Flores, Baltasar Cavazos Chena y Guillermo Cavazos Chena. Op. Cit. Pagina 32.

trabajo, ya que de otra manera no se podría hablar de un verdadero contrato de trabajo y por ultimo la observación del principio de ajenidad, o sea que quien realiza el trabajo lo haga en beneficio de otro que le retribuirá con un salario."<sup>61</sup>

Para explicar el presente punto, es necesario subdividirlo en: A)Fines inmediatos y mediatos, B)Fines jurídicos, C)Fines económicos, D)Fines políticos.

A)Fines inmediatos y mediatos.

Como fin inmediato podemos decir que "el Derecho del Trabajo nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida. Así, su finalidad prioritaria será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remuneradores, jornadas humanas, descanso y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo."<sup>62</sup>

Es decir, los fines inmediatos radican en que el trabajador resuelva sus problemas más elementales con el fin de atenuar la explotación del hombre por el hombre. Y como fin mediate, sería la total erradicación de dicha explotación y de una vez por todas, sin embargo al suceder lo anterior no sería ya útil nuestra materia

B)Fines jurídicos.

Dentro de este punto se encuentran otra subdivisión, la primera respecto a la regulación de las relaciones obrero patronales; la segunda, respecto a proteger y tutelar a quien presta un servicio; y el tercero, respecto a la garantizar la autonomía de la voluntad de las partes para fijar las condiciones de trabajo pero siempre con la protección del obrero.

"En síntesis estimamos, con Cabanellas, que "todo derecho tiene, sin ser su fin específico, que proteger a los débiles, por cuanto tiende a mantener el equilibrio necesario que es consecuencia de la justicia que lo inspira, pero eso no es ninguna particularidad de

---

<sup>61</sup> Miguel Bermúdez Cisneros. Op. Cit. Pagina 22.

<sup>62</sup> Baltasar Cavazos Flores, Baltasar Cavazos Chena y Guillermo Cavazos Chena. Op. Cit. Pagina 32.

ningún derecho y ni siquiera cabe referirla como de la legislación del trabajo, por cuanto ninguna legislación se dicta para afianzar privilegios o tutelar predomios”.<sup>63</sup>

“En el orden jurídico, el equilibrio puede lesionarse cuando la conducta del trabajador no se apegue a lo pactado, no cuide los intereses de la fuente de trabajo o altere, mediante algún acto, la armónica relación. O bien cuando el patrón falte el respeto al trabajador, viole lo pactado o imposibilite la prestación de los servicios.”<sup>64</sup>

#### C) Fines económicos.

Todo derecho se dicta para el efecto de garantizar la economía y encontrar un punto de equilibrio, mantenerlo, entre la fuerza de trabajo y los medios de producción, en este mismo sentido se conduce la Ley Federal del Trabajo.

“La fuente de trabajo desaparece cuando las condiciones económicas resultan adversas... puede acontecer que los gastos de la empresa se incrementen, que las condiciones hagan insostenible la fuente de trabajo. A efecto de preservar la vida de la empresa, se da acción al patrón para solicitar reducción de salarios o reducción de personal. De la misma forma, si la utilidad se incrementa, la relación se desequilibra y da lugar a que los trabajadores, individual o colectivamente, soliciten un aumento de salarios.”<sup>65</sup>

#### D) Fines políticos.

Con la legislación laboral se aspira a la paz social, por ello debemos resaltar que cualquier problema obrero patronal tiene repercusiones en los diversos ámbitos económicos y políticos del país.

“Pensamos que la finalidad sustancial individual debe subordinarse, en última instancia, a la finalidad sustancial colectiva, para así conseguir la paz social a través del entendimiento armónico de los factores de la producción, siempre y cuando no se violen las garantías inherentes a la persona humana.”<sup>66</sup>

---

<sup>63</sup> Cit. Por. Ibidem. Pagina 34.

<sup>64</sup> Alberto Briceño Ruiz. Derecho individual del trabajo. México. Editorial Harla, 1985. pagina 13.

<sup>65</sup> Ídem.

<sup>66</sup> Baltasar Cavazos Flores. Op. Cit. Pagina 135.

## 2.2. UBICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En el punto 1.2.1 de. Primer capítulo pudimos observar que, resulta difícil el estudio del derecho, de no darse una adecuada división del mismo. Para algunos tratadistas y estudiosos de nuestra materia, el derecho del trabajo es una rama del derecho público, pero para algunos otros como por ejemplo el maestro y jurista Alberto Trueba Urbina, lo ubica dentro del panorama general del derecho como una rama del derecho social, es decir, por que tiende a proteger y tutelar los derechos de los obreros y se protegen intereses colectivos tendientes a encontrar un punto de equilibrio en las relaciones entre patrones y trabajadores.

“Inútil se torna la búsqueda de un elemento diferenciador de los dos campos del Derecho, porque al final se acabaría perdiendo en el enmarañado de una avalancha de teorías (HOLLIGER consiguió catalogar 104) explicativas de la distinción entre derecho público y derecho privado.

...Sustentan algunos tratadistas que el Derecho del Trabajo debe integrar el campo del derecho público, porque éste es su carácter predominante.

...La verdad es que históricamente el Derecho del Trabajo se presentaba como un simple capítulo del derecho privado. Las relaciones individuales de trabajo eran, entre nosotros, al comienzo de este siglo, sometidas a las reglas de la locación de servicios, y, a partir de 1916, reguladas por el Código Civil, y, para un sector más limitado, a partir de 1850 por el Código Comercial. Paulatinamente, sin embargo, el Derecho del trabajo fue enriqueciéndose. El Estado intervino en el dominio contractual por medio de una reglamentación imperativa; posteriormente, organizó las relaciones colectivas y estableció el derecho de la previsión social. Si se admite que la delimitación de los dos campos del derecho está en la naturaleza del interés protegido, el Derecho Público, siendo aquel en el que predomina el interés público y el derecho privado en el que prevalece el interés

privado, se concluiría sin mayores obstáculos que el Derecho del Trabajo se presenta grandemente penetrando del derecho público. Entre tanto, tal no puede ser el criterio decisivo.<sup>67</sup>

Como pudimos observar en su momento dentro del punto 2.1 del primer capítulo del presente trabajo, aquí también se pudo aplicar la teoría de Ulpiano respecto al derecho público y al derecho privado, y respecto a la teoría de los intereses o la teoría de los sujetos para determinar a que rama del derecho pertenece el derecho del trabajo. Pero también pudimos observar que ciertos tratadistas afirmaban la existencia de una tercera rama.

“En contra de estas ideas que nos hablan de un tercer género de derecho, se encuentra Sinzheimer, que sostiene que el Derecho del Trabajo es un derecho unitario que comprende normas de Derecho Público y de Derecho Privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligadas, pues allí donde el Derecho del Trabajo es Público supone al Derecho Privado y a la inversa.

...Por lo de más, consideramos que actualmente resultaría difícil no estar de acuerdo con Pérez Botija, ya que en realidad el Derecho del Trabajo comparte por igual las características del Derecho Público y del Derecho Privado.

Efectivamente, el Derecho del Trabajo nació dentro del seno del Derecho Civil, y por mucho tiempo el contrato de trabajo estuvo regulado por el principio de la autonomía de la voluntad y sujeto a las reglas privativas del derecho común.

Con el tiempo, y al adquirir autonomía jurídica, el Derecho Civil que lo regía quedó únicamente como supletorio. La fuerza expansiva del Derecho del Trabajo y la intervención del Estado en cuanto a su aplicación y cumplimiento, hicieron que esta nueva rama del Derecho invadiera la esfera del Derecho Público. Por ello, resulta acertado pensar que el Derecho del Trabajo participa tanto de las normas del Derecho Público como de Derecho Privado.

No obstante lo anterior, la evolución del Derecho Laboral no se ha detenido y con apoyo de las ideas de Duguit, que sustentó la teoría de la concepción social del derecho

---

<sup>67</sup> Miguel Bermúdez Cisneros, Orlando Gomes y Elson Gotschalk. Curso de derecho del trabajo. 1a edición, tomo I. México, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, 1979, páginas 37 y 38.

frente a la individualista tradicional, muchos juslaboralistas han pensado que el Derecho del Trabajo es en realidad un verdadero y distinto derecho social.

„Krotoschin opina que el derecho social implica un termino muy amplio. Su identificación con el derecho del trabajo no es esencial, sino circunstancial, y en consecuencia, por ser un giro sociológico antes que jurídico, se juzga inconveniente su asimilación.

De acuerdo con Krotoschin, pensamos que el Derecho del Trabajo, como cualquier otro derecho, es profundamente social, pero ello no implica que por tal motivo pierda su autonomía y denominación. El Derecho Laboral, siendo social, continúa con sus características propias, que hacen de él un derecho excepcional, que tiene por objeto el equilibrio y la armonía de dos fuerzas no sólo sociales, sino también económicas que como el capital y el trabajo deben conjugarse en beneficio de la colectividad.<sup>68</sup>

Con lo expuesto anteriormente, podemos observar que los tratadistas del derecho no llegan a ponerse de acuerdo respecto a lo que es derecho público y derecho privado y llega a bastar una sola palabra para generar más controversia, sin embargo, para efectos del presente trabajo, debemos aterrizar con la idea de que el Derecho del Trabajo pertenece a la rama del Derecho Público.

### 2.2.1. Relación con otras ramas del derecho.

El artículo 17 de la ley Federal del Trabajo, se establece que el Derecho del Trabajo no es aislado y por lo tanto tiene relación con otras áreas del derecho, como por ejemplo:

**DERECHO CONSTITUCIONAL.** No podemos olvidar que la Constitución es el máximo ordenamiento legal en la cual se establecen las bases y condiciones a cumplirse en nuestra materia. Los artículos que tienen una estrecha relación con el derecho laboral son los siguientes: artículo 5o párrafo III; artículo 73 fracción X, respecto a las facultades del

---

<sup>68</sup> Baltasar Cavazos Flores. Op. Cit. Pagina 137.

Congreso de la Unión para emitir leyes en materia del trabajo; artículo 115 en su fracción VIII párrafo 2o, respecto a las facultades de las Legislaturas Locales para emitir leyes en materia laboral respecto de los Municipios y sus trabajadores; artículo 123 apartado A en sus 31 fracciones respecto de las bases en que se prestaran los servicios de los trabajadores en general, y apartado B en sus 14 fracciones, con el que se constituye a los Poderes de la Unión en patrones; y el artículo 133 respecto a los tratados celebrados por el Presidente de la República y ratificados por el Senado.

DERECHO ADMINISTRATIVO. "Está vinculado el nuevo derecho por la razón que explica en su origen y su carácter de disciplina especialmente paciente de la acción intervencionista estatal. Basta verificarse cuántos órganos públicos son sectores son sectores de la Organización Judicial del Trabajo, del Ministerio del Trabajo y de los órganos de Previsión Social se incluyen, directa o indirectamente, en esta disciplina, para certificarse de cuán estrecha son sus relaciones. Algunas precisas nociones absorbidas por el Derecho del Trabajo, tales como el principio de jerarquía, la estabilidad funcional y readmisión o reintegración del empleo, el concepto de vacaciones anuales remuneradas fueron agotadas en el Derecho Administrativo."<sup>69</sup>

Además de que se encuentran bajo el control de organismos especiales de la administración pública, los ministerios, las inspectorías, oficinas y departamentos, tribunales conciliatorios, etc. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social como autoridad administrativa es la que se encarga de proporcionar las bases para los reglamentos en las empresas como la capacitación, la seguridad y la higiene de los trabajadores, y antes de autorizar la apertura de una fuente de trabajo se cerciora de que existan las mínimas medidas de seguridad para los trabajadores.

DERECHO PENAL. Debido a que el trabajador o el patrón pueden incurrir en la comisión de un delito dentro de la jornada de trabajo o con motivo de la relación laboral.

"Los delitos laborales pueden tipificarse en caso de huelgas o paros ilícitos, ataques contra la libertad de trabajo, violación al pago de salario mínimo, etc."<sup>70</sup>

---

<sup>69</sup> Miguel Bermúdez Cisneros, Orlando Gomes y Elson Gottschalk. Op. Cit. Pagina 42.

<sup>70</sup> Baltasar Cavazos Flores. Op. Cit. Pagina 140.

DERECHO CIVIL. Su aplicación es supletoria, respecto de la teoría de las nulidades, la teoría general de las obligaciones, capacidad de las personas, los vicios del consentimiento, la vigencia de la ley en el espacio y en el tiempo, la interpretación y la aplicación de las leyes, y tantas otras.

DERECHO PROCESAL TANTO CIVIL COMO PENAL. De aplicación supletoria. Concebido como el conjunto de normas que prevé de los medios necesarios para la obtención de la declaración del Derecho y del cumplimiento de las medidas indispensables para hacerlo efectivo, ya que en la regulación del Derecho del Trabajo se requiere también de un procedimiento a fin de dirimir las controversias que en él se presenten.<sup>71</sup>

“...Las nociones de oralidad del proceso, piedra de toque de la ciencia procesal moderna, encuentra amplia aplicación en el derecho procesal del trabajo, dado su carácter altamente inquisitivo, que... se aproxima más del proceso criminal o penal. Algunos principios de contumacia o rebeldía, la fijación de plazos, la citación inicial en la que han de fundamentarse para su validez, la teoría de los recursos son apenas unos pocos institutos de la ciencia del proceso, que informan básicamente el derecho procesal del trabajo.<sup>72</sup>

DERECHO MERCANTIL. Trabaja con la noción fundamental de la empresa, que es el cuadro donde se devuelven las dos disciplinas: suministra las reglas sobre la concepción de ciertas categorías profesionales como en la de los comisionistas mercantiles; representantes comerciales, etc.; individuos éstos pueden ser empleados o comerciantes según las circunstancias.<sup>73</sup> En virtud del principio de que entre quien presta tal servicio y el que lo recibe se presume la existencia de la relación de trabajo.

DERECHO PÚBLICO INTERNACIONAL. Repercute constantemente en el Derecho Laboral al prescribir por conducto de la Organización Internacional del Trabajo

---

<sup>71</sup> Miguel Bermúdez Cisneros. Op. Cit. Pagina 23.

<sup>72</sup> Miguel Bermúdez Cisneros, Orlando Gomes y Elson Gottschalk. Op. Cit. Pagina 43.

<sup>73</sup> Ibidem. Pagina 44.



convenciones de carácter general.<sup>74</sup> Muchos de sus institutos de adopción tranquila hoy en el país fueron recogidos de los tratados o convenciones internacionales. La solución al problema de la vigencia de esos tratados o convenciones es dada por nuestra constitución, que atribuye al Congreso Nacional la competencia para resolver definitivamente sobre esos tratados celebrados con los Estados extranjeros por el Presidente de la República. Numerosos han sido los convenios ratificados por nuestro país, concernientes a la reglamentación del trabajo, pudiendo citarse entre otros, los relativos a la jornada máxima del trabajo, al trabajo de menores y mujeres, a los accidentes y enfermedades profesionales.<sup>75</sup>

**DERECHO PRIVADO INTERNACIONAL.** Contribuye con las reglas de extraterritorialidad de las leyes, en las cuales el Derecho del Trabajo busca el fundamento de la territorialidad de sus disposiciones, por la adopción del criterio de la *lex fori*.<sup>76</sup> Influye en cuanto a la regulación de los contratos celebrados por los nacionales para los trabajos que deban efectuarse en el extranjero o por extranjeros que deban laborar en el país.<sup>77</sup>

**MEDICINA LEGAL.** Ante la idea de protección de la integridad física del trabajador que guarda el Derecho Laboral y que puede reflejarse en los órdenes de los riesgos profesionales y de la Previsión Social.<sup>78</sup> Porque al protegerse al trabajador como integridad biológica contra los riesgos y accidentes o enfermedades, se habla ya de la llamada medicina del trabajo.<sup>79</sup>

**ECONOMÍA.** Porque el problema del trabajo interesa por igual al derecho y a la economía. Puede afirmarse que el avance o retroceso de la Legislación Laboral dependerá, normalmente, de la situación económica de cada país individualmente considerado.<sup>80</sup>

---

<sup>74</sup> Baltasar Cavazos Flores. Op. Cit. Pagina 140.

<sup>75</sup> Miguel Bermúdez Cisneros. Orlando Gomes y Elson Gottschalk. Op. Cit. Pagina 43.

<sup>76</sup> *Ibidem*. Pagina 44.

<sup>77</sup> Baltasar Cavazos Flores. Op. Cit. 140.

<sup>78</sup> Miguel Bermúdez Cisneros. Op. Cit. Pagina 24.

<sup>79</sup> Baltasar Cavazos Flores. Op. Cit. Pagina 141.

<sup>80</sup> *Idem*.

DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Nuestro derecho del trabajo prohija la teoría del riesgo profesional imputándole a los empresarios y patronos la responsabilidad por los accidentes o las enfermedades que sufran los trabajadores con motivo o ejercicio del trabajo; debiendo pagarles las correspondientes indemnizaciones. También está obligado el patrono a observar las normas sobre higiene y salubridad, así como las medidas preventivas de accidentes y enfermedades del trabajo.<sup>81</sup>

Como pudimos observar el hecho de que el Derecho Laboral sea una disciplina jurídica autónoma, existen puntos de contacto con otras ramas del derecho.

Por otro lado, cabe resaltar la importancia de las fuentes del derecho del trabajo, entre las que destacan la Constitución, ya que al ser un documento solemne, se consignan en él: por un lado la forma de gobierno y de armonizar las relaciones de los órganos de poder, entre sí y los gobernados, y, por otro lado, un mínimo de derechos subjetivos públicos indispensables para que los gobernados puedan desenvolver libremente su personalidad y lograr sus propios fines; la Ley, en un aspecto formal se refiere a que el acto jurídico tenga su origen en la actividad desplegada por el Órgano Legislativo, o sea, por el órgano encargado por la Constitución para legisla; y en un aspecto material atiende a la naturaleza jurídica del acto, que, debe en forma abstracta e impersonal, crear, modificar o extinguir situaciones jurídicas. Reglamentos, que son actos jurídicos materialmente legislativos, pero formalmente ejecutivos; o lo que es lo mismo, son actos jurídicos emanados del Poder Ejecutivo, que en forma abstracta e impersonal crean, modifican o extinguen situaciones de derecho. La Costumbre, consistente en un uso implantando en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio; es el derecho nacido consuetudinariamente. Los Tratados Internacionales, que para que constituyan tal carácter, deben cumplir con los requisitos exigidos por el texto Constitucional. Los Principios Generales que deriven de las normas, que se ajustan al ideario y filosofía de los ordenamientos legales como la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, de sus Reglamentos y de los Tratados Internacionales. Principios Generales del Derecho, producto de la conciencia jurídica de una comunidad en un momento histórico determinado, los

---

<sup>81</sup> Trueba Urbina. Cit. Por. Rubén Delgado Moya. Op. Cit. Pagina 134.

cuales son rectores del derecho, escrito o no. Principios de justicia social emanados del artículo 123 Constitucional. La Jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia, funcionando en pleno o en salas, que será obligatoria para Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los Juzgados de Distrito, los Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los Estados, Distrito Federal y Tribunales Administrativos y del Trabajo, locales o federales; pero para que una ejecutoria pueda constituirse como jurisprudencia, es necesario que lo resuelto en ella se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos 14 ministros, si se trata de jurisprudencia del Pleno, o por 4 ministros en los casos de jurisprudencia de las Salas; o que constituyan jurisprudencia las tesis que diluciden las contradicciones de sentencias de salas. El Contrato Colectivo, debido a su característica de generalidad, pues al igual que la norma jurídica no prevé situaciones concretas ni se refiere a personas determinadas. La Sentencia Colectiva de los Tribunales del Trabajo, que se dicta con motivo de un conflicto económico creando un nuevo derecho para alguna de las partes. La Doctrina, emanada de los tratadistas del derecho del trabajo y de otras materias con las que se relaciona el derecho laboral; lo anterior a nivel local, pero también existen fuentes del Derecho del Trabajo a nivel internacional, los cuales ya mencionamos anteriormente en el punto 1.2.2 del primer capítulo. Las fuentes antes mencionadas son muy importantes ya que en ellas se basa el Derecho del Trabajo para cumplir adecuadamente con sus fines; por ello debemos entender por fuente de derecho como todo aquello que hace posible el surgimiento del derecho objetivo o sea las normas jurídicas.

## **2.3. RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO.**

Con base en lo establecido en el artículo 3o de la Ley Federal del Trabajo, podemos afirmar que la relación individual del trabajo es un conjunto de normas jurídicas que fijan bases generales que vienen a regular las prestaciones individuales del trabajo, a efecto de asegurar la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia dentro de la sociedad.

### **2.3.1. Contrato.**

Para la exposición del presente tema, es pertinente dividirlo en dos partes, la primera relativa al contrato general, es decir, desde el punto de vista del Derecho Civil, para manifestar todas sus características; para posteriormente comenzar la exposición del trabajo regulado por el Derecho Laboral, y con ello determinar cuales son las semejanzas y las diferencias entre ambos.

Al comenzar el presente trabajo, en el primer capítulo, dimos un concepto de Derecho, en el cual hablamos de que se trata de un conjunto de normas jurídicas. Y tales normas jurídicas, se crearon con ánimo de regular la conducta humana en sociedad y para efecto de regular las consecuencias jurídicas de las mismas; pero también es cierto que existen determinados hechos que escapan a ser conductas del ser humano y que se atribuyen a la naturaleza y las cuales también producen consecuencias de tipo jurídico. Por lo que, dentro del Derecho surge la teoría de las obligaciones tomando como fuente a esas conductas humanas y hechos de la naturaleza que producen consecuencias jurídicas.

Pero, para efectos del presente trabajo, solo tomaremos en cuenta las conductas del ser humano que producen consecuencias jurídicas (hay que aclarar que existen conductas humanas que no producen consecuencias jurídicas), las cuales, son fuentes de las obligaciones. Y estas fuentes particulares, atribuidas a las conductas humanas y que producen obligaciones, son las que considera el Código Civil para el Distrito Federal, mencionándolas de la siguiente manera:

- a) Contrato.
- b) Declaración Unilateral de voluntad.
- c) Enriquecimiento ilegítimo.
- d) Gestión de negocios.
- e) Hechos ilícitos, y
- f) Responsabilidad objetiva.<sup>82</sup>

Como podemos observar, el contrato es una fuente de las obligaciones, pero toda obligación tiene su fuente en un hecho jurídico que puede ser de dos tipos: acto y hecho jurídico en estricto sentido.

El profesor Gutiérrez y González, define al hecho jurídico en un sentido amplio, como: "Toda conducta humana o ciertos fenómenos de la naturaleza, que el derecho considera para atribuirles consecuencias jurídicas."<sup>83</sup>

Y, a las divisiones del hecho jurídico en sentido amplio, las define de la siguiente manera:

"Manifestación exterior de la voluntad que se hace con el fin de crear, transmitir, modificar o extinguir una obligación o un derecho, y que produce el efecto deseado por su autor, porque el derecho sanciona esa voluntad.

El hecho jurídico en sentido estricto es una manifestación de voluntad que genera efectos de derecho independientemente de la intención del autor de la voluntad para que

---

<sup>82</sup> Vid. Ernesto Gutiérrez y González. Derecho de las obligaciones. 11a edición. México, Editorial Porrúa, 1996, pagina 151 en adelante.

<sup>83</sup> Ibidem. Pagina 153.

esos efectos se produzcan, o un hecho de la naturaleza al que la ley vincula efectos jurídicos."<sup>84</sup>

De las anteriores definiciones de Acto Jurídico y de Hecho Jurídico en sentido estricto, podemos observar que existe una gran diferencia, es decir, en el primero existe una intención de producir consecuencias de Derecho y en el segundo no, aunque si las produce. Por ello nos enfocaremos al primero para efecto del estudio del contrato.

Existe una subclasificación del acto jurídico, que es el siguiente:

- a) Unilateral y,
- b) Bilateral o plurilateral.

En el acto jurídico unilateral, encontramos una sola voluntad para la formación del mismo, o bien, varias pero concurrentes en un idéntico fin. En tanto que, en los actos jurídicos bilaterales o plurilaterales, se requiere de dos o más voluntades que buscan efectos jurídicos entre sí.

En el caso de los actos jurídicos bilaterales o plurilaterales, también se les conoce con el nombre de Convenios en sentido amplio, los cuales han sido definidos legalmente como:

"Art. 1792. - Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones."<sup>85</sup>

A este concepto legal del convenio, el profesor Gutiérrez y González le añade la característica de que también sirve para conservar derechos y obligaciones; y demás, establece una subdivisión:

- a) Convenio en sentido estricto y,
- b) Contrato.

Al primero lo define como el acuerdo de dos o más voluntades para modificar o extinguir derechos y obligaciones.<sup>86</sup>

---

<sup>84</sup> Ibidem. Páginas 155 y 157 respectivamente.

<sup>85</sup> Código Civil para el Distrito Federal, 64a edición, México, Editorial Porrúa, 1995, página 325.

<sup>86</sup> Ernesto Gutiérrez y González. Op. Cit. 157.

De la anterior subdivisión, se puede distinguir la diferencia que existe, en primer lugar entre convenio en su sentido amplio y en sentido estricto, ya que en el primero existen cuatro características (agregando una más, el profesor Gutiérrez y González) y en la segunda solo dos (modificar o extinguir.) Y en segundo lugar, la distinción entre convenio y contrato, cuyo concepto es el siguiente:

“Art. 1793. - Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos.”<sup>87</sup>

Pero para que un acto jurídico se pueda considerar como valido o existente, debe reunir ciertos requisitos, a saber:

- A) Elementos de existencia del acto jurídico,
- B) Requisitos de validez del acto jurídico, y
- C) Requisitos de eficacia del acto jurídico.

A) En este caso, tales elementos se encuentran contemplados en el artículo 1794, que establece:

“Art. 1794. - Para la existencia del contrato se requiere:

- I. Consentimiento;
- II. Objeto que pueda ser materia del contrato.”<sup>88</sup>

A tal efecto, el profesor Gutiérrez y González afirma que en ocasiones se exige por el Derecho, que se cumpla una forma solemne. Y en caso de no darse estos elementos, no se podría hablar de la existencia del acto jurídico.

El artículo 1803 del Código Civil para el Distrito Federal, establece que el consentimiento puede ser expreso o tácito. Es expreso cuando se manifiesta verbalmente, por escrito o por signos inequívocos. El tácito resultará de hechos o de actos que lo presupongan o que autoricen a presumirlo, excepto en los casos en que por ley o por convenio la voluntad deba manifestarse expresamente. A lo cual El profesor Gutiérrez y González afirma que se trata de un acuerdo de voluntades entre dos o más personas, en el

---

<sup>87</sup> Código Civil para el Distrito Federal. Op. Cit. Pagina 325.

<sup>88</sup> Ídem.

que una de las partes propone la celebración del contrato la otra a aceptarlo, es decir, existe una oferta o policitud y una aceptación.

Respecto al objeto, no toda deficiencia en el objeto del contrato se traduce en la inexistencia de éste, sino que puede hacerlo anulable en algunos casos. De acuerdo con el concepto legal de contrato, el profesor Gutiérrez y González, distingue tres divisiones del objeto, una respecto al objeto de la obligación y los dos restantes respecto al objeto del contrato; por lo que tenemos que existe un primer objeto denominado directo o inmediato, que resulta ser el crear y transmitir derechos y obligaciones (y que encontramos en el artículo 1793 del Código Civil del Distrito Federal); Objeto indirecto de la materia laboral se puede concebir de dos maneras: por una parte se habla de una dependencia económica y por otra se habla de una dependencia jurídica. La primera respecto de la obligación que se tiene de cubrirle al trabajador el sueldo convenido, ya que resulta obvio que el trabajador con lo único con que cuenta dentro de la relación de trabajo es el pago de su salario; por lo que el patrón en determinadas situaciones llegaba a abusar de esta dependencia económica, y cuando, por ejemplo, un trabajador se veía envuelto en un litigio con el patrón y era necesaria el testimonio de un segundo trabajador de este patrón dentro del mismo juicio, el segundo trabajador no se podía presentar en calidad de testigo porque éste dependía económicamente del patrón. Por lo anterior, la dependencia o subordinación dentro de la relación laboral se debe considerar como jurídica porque el operario tiene el deber jurídico de obediencia y el patrón el poder jurídico de mando sobre dicho trabajador. La segunda característica, es la estabilidad, "ya que siendo el contrato laboral una de los llamados de tracto sucesivo ello por propia naturaleza de este tipo de contratos, hace pensar en una normal continuidad que desemboca creando principios tales como el de estabilidad, que es uno de los más deseados por el trabajador y también uno de los más protegidos por la ley. Estabilidad definida con gran precisión por el maestro argentino Mario Deveali, al decir: "La estabilidad en sentido propio consiste, en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarados cesantes antes de dicho momento, sino por alguna causa taxativamente determinada", y que es efectivamente en el común de los casos el trabajador compromete su actividad en forma ilimitada en el tiempo

---

<sup>89</sup> Vid. Ramón Sánchez Medal. De los contratos civiles. 14a edición, México, Editorial Porrúa, 1995, páginas 34 a 45; y Ernesto Gutiérrez y González. Op. Cit. Páginas 276 a 294.



pensando precisamente en esa estabilidad de la misma Ley se encarga de asegurarle, al menos en nuestro Derecho Laboral, en el artículo 35 que establece que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado.”<sup>90</sup> Sucede que con la seguridad y tranquilidad que da la estabilidad en el empleo, es más productivo el trabajador, sucediendo lo contrario cuando se produce una inestabilidad en el empleo. En cuanto a la tercera característica, la razón apuntada es indiscutible pues para que se puedan producir bienes es imprescindible trazar un plan y este plan debe basarse en un método, el que a su vez atiende a una dirección.

En cuanto al cuarto elemento, consistente en la prestación de servicios personales, este consiste en la prestación del trabajo directamente por el trabajador siendo necesario para la existencia de un contrato de carácter individual, ya que en caso de que no fuera directamente prestado el trabajo por el trabajador sino por alguna otra persona, estaríamos ante un contrato de diversa índole como por ejemplo de naturaleza civil o bien mercantil<sup>91</sup>.

Por otro lado, el último elemento, consistente en la retribución convenida, es decir, el pago del salario proveniente con motivo del trabajo realizado por parte del asalariado; el cual, de acuerdo con la Ley, debe de ser pactado previamente por las partes que sujeten sus intereses al contrato individual de trabajo. Respecto de este último elemento, hablaremos con mayor profundidad en un apartado específico, un poco más adelante. Hablando ahora sobre el Objeto del contrato, este resulta muy controversial entre muchos autores, ya que se llega a confundir con la relación de trabajo, ya que hay quienes ven en el objeto del contrato el lucro o ganancia obtenida por el patrón.

Pero para poder determinar el objeto del contrato, Miguel Bermúdez, se basa en las características del objeto del contrato regulado por el derecho civil, es decir, se habla de: la posibilidad del objeto, que en materia de trabajo, tendría que ser algo comúnmente realizable, ya que nadie se comprometería a realizar algo imposible. Ser lícito, que se puede entender en un doble aspecto, por un lado la protección para los requisitos de existencia y los requisitos de validez de un acto jurídico; que consiste en determinar la inexistencia y la nulidad de los actos.

---

<sup>90</sup> Ramón Sánchez Meda. Op. Cit. Pagina 45.

<sup>91</sup> Vid. Ibidem. Pagina 50.

En el caso de la inexistencia, ésta se da cuando no se cubre alguno de los elementos de existencia, es decir, el consentimiento o acuerdo de voluntades, el objeto que pueda ser materia de contrato, y en algunos casos la solemnidad exigida por la Ley.

Y en el caso de la nulidad, el acto será nulo cuando a pesar de reunirse los elementos de existencia, éstos se reúnen de modo imperfecto; y por ello es posible que no surta efecto jurídico alguno, o lo produzca provisionalmente ya que serán destruidos retroactivamente cuando se determine la nulidad por la autoridad judicial. De lo anterior se deduce que existen dos tipos de nulidades: una absoluta o de pleno derecho y otra relativa

En el caso de la nulidad absoluta o de pleno derecho, se origina con la misma aparición del acto jurídico, ya que contraviene lo que establece o prohíbe una ley imperativa o prohibitiva del orden público. Es equiparada a la inexistencia y por ello no produce efecto jurídico alguno.

Y en el caso de la nulidad relativa, que también surge con el acto jurídico y lo vicia, pero el acto produce efectos jurídicos provisionales, mientras no se resuelva ante una autoridad judicial. Pero a diferencia de la nulidad absoluta, a esta se le puede dar valor a través de una convalidación (es dar valor, tácita o expresamente, a algo que carecía de él, por presentar en su conformación, algún vicio desde su nacimiento<sup>92</sup>), mediante una confirmación (es el acto unilateral de renuncia, hecha en forma tácita o expresa, de la facultad, a invocar la falta de valor de algo.<sup>93</sup>), o por prescripción establecida en el artículo 1135 del Código Civil del Distrito Federal (es un medio de adquirir bienes o de liberarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo, y bajo las condiciones establecidas por la ley.)

C) En cuanto a los requisitos de eficacia, producto del intelecto del profesor Gutiérrez y González, se dice que la eficacia es la situación de tiempo o conducta positiva o negativa, que fija la ley o pactan las partes, para que un acto jurídico - unilateral o bilateral - que tiene plena existencia y completa validez, empiece a generar algunas, o todas, sus consecuencias de derecho. De donde se desprenden los siguientes elementos: "la condición (acontecimiento futuro de realización contingente, de la cual depende la eficacia, o la

---

<sup>92</sup> Ibidem. Pagina 169.

<sup>93</sup> Ídem.

extinción de derechos y obligaciones), y el plazo (acontecimiento futuro de realización cierta, del cual depende la eficacia, o la extinción de derechos y obligaciones.)<sup>94</sup>.

A continuación, mostraremos la clasificación que hace el profesor Gutiérrez y González a cerca de los contratos:

Contrato nominado: aquél que está regulado en el Código o en otras leyes.

Contrato innominado: aquel que teniendo o no una denominación especial, carece de una reglamentación particular y específica.

Contrato típico: el que parece regulado en el Código o en otras leyes, coincidente en esencia con el nominado.

Contrato atípico: teniendo o no una denominación especial, carece de una reglamentación particular y específica.

Contrato unilateral: el que hace nacer obligaciones para una sola de las partes, sin que la otra asuma obligación alguna. (artículo 1835 del Código Civil del Distrito Federal)

Contrato bilateral: o sinalagmático es el que hace nacer obligaciones recíprocas para las partes que en él intervienen. (Artículo 1836 del Código Civil del Distrito Federal)

Contrato oneroso: en el que se estipulan provechos y gravámenes recíprocos. (Artículo 1837 del Código Civil del Distrito Federal)

Contrato gratuito: en el que el provecho es solo para una de las partes. (Artículo 1837 del Código civil del Distrito Federal)

Contrato conmutativo: cuando las prestaciones que pactan las partes son ciertas desde la celebración del contrato, en tanto que pueden apreciarse inmediatamente el beneficio o la pérdida que cause éste. ( artículo 1838 del Código Civil del Distrito Federal)

Contrato aleatorio: cuando la prestación debida depende de un acontecimiento incierto que no hace posible la valuación de la ganancia o de la pérdida, hasta que el hecho incierto se cumpla. (Artículo 1838 del Código Civil del Distrito Federal)

Contrato real: el que crea para una de las partes, la obligación de constituir a favor de la otra, un derecho real, y para constituir ese derecho real, se precisa que entregue e la otra parte, una cosa mueble, específica y determinada.

---

<sup>94</sup> Ibidem. Pagina 195.

**Contrato consensual:** es el que se perfecciona y para surtir efectos, entre las partes y frente terceros basta el solo acuerdo de los otorgantes, sobre el objeto cierto, sin necesidad de que se haga entrega de cosa alguna o se constituya un derecho real.

**Contrato formal:** en donde la voluntad de las partes por exigencia de ley, debe exteriorizarse bajo cierta forma escrita que ella dispone. Si la forma no se cumple el acto existirá, pero no podrá surtir la plenitud de sus efectos jurídicos, en especial contra terceras personas.

**Contrato solemne:** es aquel en donde la ley exige como elemento de existencia del contrato, que la voluntad de las partes se exterioricen con la forma prevista en ella y sin la cual el acto será inexistente.

**Contrato principal:** el que para su validez y cumplimiento, le basta con su sola existencia, y no requiere de un pacto adlátere que lo refuerce, pero que de existir ese acto adlátere, no implica menoscabo en la fuerza propia del acto principal.

**Contrato accesorio:** el que tiene vida y existe en la razón y medida que sirve para garantizar el cumplimiento de una deuda en un derecho de crédito convencional o indemnizatorio.

**Contrato de tracto instantáneo:** es el que nace, se perfecciona y ejecuta en un solo momento.

**Contrato de tracto sucesivo:** es el que nace y ya perfeccionado el acto, el contrato no concluye, sino que las partes se siguen haciendo prestaciones continuas o periódicas.

**Contrato de prestaciones diferidas o de tracto doble:** es el que nace y se perfecciona en un momento, y se ejecuta y se extingue en otro posterior.

**Contratos intuitus personae:** es el que se celebra precisamente en atención a las buenas o malas calidades o cualidades de una persona.

**Contrato indifferens personae:** el que se celebra en atención a una conducta que desean realizar las partes, sin importar con quién la realicen.

En la posibilidad de que exista alguna controversia entre las partes respecto de las prestaciones recíprocas, el artículo 1851 prevé que "si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas. Si las palabras parecieran contrarias a la intención evidente de los contratantes, prevalecerá ésta sobre aquéllas.

Pero cuando lo establecido en el contrato no es claro, es necesario realizar una interpretación del mismo, y al respecto existen muchas teorías para la interpretación de los mismos; sin embargo, el Código Civil del Distrito Federal en su artículo 1852, solo toma en consideración a la teoría de la interpretación de la voluntad interna de los contratantes, al señalar que “cualquiera que sea la generalidad de los términos de un contrato, no deberán entenderse comprendidos en él cosas distintas y casos diferentes de aquellos sobre los que los interesados se propusieron contratar.”

Y por otro lado, el artículo 1857 del mismo Código señala que “cuando absolutamente fuera imposible resolver las dudas por las reglas establecidas en los artículos precedentes, si aquéllas recaen sobre circunstancias accidentales del contrato, y éste fuera gratuito, se resolverá en favor de la menor transmisión de derechos e intereses; si fuere oneroso, se resolverá la duda en favor de la mayor reciprocidad de intereses. Si las dudas de cuya resolución se trata en este artículo recayesen sobre el objeto principal del contrato, de suerte que no pueda venirse en conocimiento de cuál fue la intención o la voluntad de los contratantes, el contrato será nulo.”

Cabe resaltar lo establecido en el artículo 1859 del Código Civil para el Distrito Federal, que tal vez más adelante nos puede ser de mucha utilidad, en cuanto a que las disposiciones legales sobre contratos serán aplicables a todos los convenios y a otros actos jurídicos en lo que no se opongan a la naturaleza de éste o a disposiciones especiales de la Ley sobre los mismos.

Una vez establecidas las características que revisten al contrato, es oportuno mencionar los “efectos del contrato” y la terminación del mismo.

Los efectos del contrato son las consecuencias jurídicas que se desprenden de él, que ordinariamente surgen con el perfeccionamiento del contrato, y que en determinados casos, surgen hasta que se ejecuta el contrato; por ello, el profesor Ramón Sánchez Medal, señala los siguientes efectos:

A) La obligatoriedad: “el primer efecto que produce el contrato consiste en su carácter obligatorio, o sea que el acuerdo de voluntades de los contratantes tiene fuerza de ley entre las partes, expresión que no debe entenderse literalmente sino en forma

---

<sup>95</sup> Vid. Ramón Sánchez Medal. Op. Cit. Páginas 83 a 90.

metafórica, pues aún la misma revocación del contrato por voluntad bilateral de ambos contratantes no es omnipotente, ya que sólo produce efectos para el futuro y no retroactivamente, y, además, cuando el contrato ha creado derechos reales, deben éstos retransmitirse.... (es decir) ninguna de las partes puede sustraerse al deber de observar el mismo contrato, sino que ha de cumplirlo (pago o cumplimiento de la prestación, de acuerdo con el artículo 2062 del Código Civil del Distrito Federal) y respetar la palabra dada "pacta sunt servanda". Tal y como lo establece el artículo 1796 del Código Civil del Distrito Federal.

Ante el posible incumplimiento de las obligaciones, el Código Civil del Distrito Federal en su artículo 2107 establece: "La responsabilidad de que se trata en este título, además de importar la devolución de la cosa o su precio, o la de entrambos, en su caso, importará la reparación de los daños y la indemnización de los perjuicios".

B) La intangibilidad: "De la obligatoriedad deriva como corolario otro efecto que consiste en la intangibilidad del contrato por cuanto que no puede una de las partes, por voluntad unilateral, disolver o modificar el contrato." Tal y como lo establece el artículo 1797 del código Civil del Distrito Federal, al mencionar que "La validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes." A excepción de los casos señalados en los artículos 2478, 2596, 2680, 2720 - VII, 2635, 2663 del Código Civil del Distrito Federal; 324 de la Ley General de Salud; 56 de la Ley Federal de Protección al Consumidor y, el artículo 294 de la Ley de Títulos y Operaciones de Crédito.

C) La relatividad: "El contrato, conforme a su definición legal, puede ser puramente obligatorio, o bien con efectos reales, o bien una y otra cosa a la vez... La relatividad en los efectos del contrato consiste en que éste sólo aprovecha o perjudica directamente a las partes y sólo también para ellas crea derechos y obligaciones, conforme al principio "res inter alios acta, aliis neque prodesse, neque nocere potest".

D) La oponibilidad: Corresponde la oponibilidad de los efectos del contrato a los terceros, es decir, respecto a aquellas personas que no son parte en el contrato, siendo preciso, en determinados contratos, que los mismos se inscriban en el Registro Público de la Propiedad, como por ejemplo en aquellos contratos constitutivos o translativos de

derechos reales inmuebles que puedan oponerse o perjudicar a terceros (Respecto de este tipo de efectos, el Código Civil para el Distrito Federal prevé, desde el artículo 2163 al 2184, aquellos casos para evitar fraude de acreedores, o bien, para evitar la simulación de actos jurídicos. Por ello, la solemnidad y la forma que reviste a los actos jurídicos y en especial a los contratos, es esencial, para efecto de que los actos jurídicos celebrados entre las partes sean oponibles ante terceros.

Respecto de la terminación del contrato, el profesor Ramón Sánchez Meda menciona que la terminación en un sentido amplio, el contrato termina por frustración del mismo o por extinción de sus efectos.

“Hay frustración del contrato en los cinco casos siguientes:

- A) Cuando falta alguno de los elementos de existencia del contrato. El contrato es inexistente.
- B) Cuando el contrato está afectado de nulidad absoluta, misma que se presenta si el contrato recae sobre un objeto imposible o ilícito, o si el fin o motivo determinante del contrato es ilícito.
- C) Cuando hay falta de capacidad en alguna de las partes, o ha habido algún vicio del consentimiento, cuando no se ha llenado la formalidad exigida por la ley.
- D) Cuando una de las partes, mediante la explotación de la suma ignorancia, de la notoria experiencia o de la extrema miseria de la otra parte, ha obtenido a través del contrato un lucro excesivo que sea evidentemente desproporcionado a lo que aquella se obliga, que da nacimiento a la nulidad del contrato. (Lesión, establecida en el artículo 17 del Código Civil del Distrito Federal)
- E) Cuando sin ser nulo el contrato, porque produce efectos con respecto a determinadas personas, es, sin embargo, ineficaz con respecto a otras personas a las que le es oponible. Opera en este caso el principio de la relatividad, pero parcialmente no opera el principio de la oponibilidad del contrato frente a terceros

La terminación del contrato por extinción, sucede cuando “ un contrato que se ha celebrado válidamente y ha empezado a producir sus efectos, puede dejar de producir éstos

o extinguirse estos mismos a consecuencia de hechos o acontecimientos posteriores a dicha celebración y que constituyen propiamente las causas de terminación del contrato, mismas que pueden reducirse principalmente a los siguientes supuestos:

A) Por agotamiento natural del contrato, o lo que es lo mismo la ejecución total de las obligaciones derivadas del mismo contrato. Es el modo natural y ordinario de terminación del contrato, al igual que el vencimiento del plazo en los contratos duraderos.

B) El vencimiento de un término. En algunos contratos, particularmente en los de ejecución duradera, se establece un plazo para la terminación del contrato. Por ejemplo los casos señalados en los artículos 2483-I, 2512, 2742 y 2750, 2385, 2720 - II, 2246.

C) La muerte de uno de los contratantes. Hay contratos en los que por la muerte de alguno de los contratantes pone fin al contrato, como sucede con el mandato al morir el mandante o el mandatario.

D) La incapacidad sobrevenida de una de las partes, cuando se trata de un contrato duradero e intuitu personae, como por ejemplo el mandato, en la sociedad, en el contrato de obra a precio alzado y en la prestación de servicios profesionales.

E) Por voluntad unilateral de una de las partes, cuando en casos excepcionales a la regla general de la intangibilidad del contrato, faculta el legislador a alguno de los contratantes para desistirse unilateralmente del contrato, como ocurre en el caso del arrendamiento por tiempo voluntario.

F) Por mutuo consentimiento de las partes.

G) La quiebra de una de las partes, suspendiendo la ejecución del contrato hasta que se garantice el cumplimiento de su prestación.

H) Por resolución (rescisión) del contrato bilateral, que puede presentarse en los tres casos siguientes:

H') Por incumplimiento de una de las partes.

H'') Por imposibilidad superveniente.

H''') Por excesiva onerosidad sobrevenida.<sup>56</sup>

Con todo lo anterior, creemos que se resumen todas las características del contrato regulado por la materia civil; por lo que, es oportuno que ahora expongamos al contrato del

---

<sup>56</sup> Vid. Ramón Sánchez Meda. Op. Cit. Páginas 123 a 134.



trabajo, que como veremos tiene sus peculiaridades, muchas de las cuales se anteponen a las características de los contratos del derecho civil, aunque también existen ciertas similitudes. Cabe aclarar que dentro del contrato laboral existe la distinción de dos tipos de contratos: el primero denominado contrato individual de trabajo y, el segundo denominado contrato colectivo; pero, para efectos del presente trabajo, sólo nos ocuparemos del primero, ya que el segundo está revestido de características propias que pueden ser objeto de algún otro trabajo de investigación. Por lo que iniciaremos el presente tema, transcribiendo lo establecido por el artículo 20 de la Ley Federal del trabajo:

“Art. 20. 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.

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

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

En la cita del artículo anterior, podemos distinguir que se hace una diferenciación entre el contrato individual del trabajo y la relación de trabajo; a lo que Miguel Bermúdez Cisneros, comenta que “la relación de trabajo viene a constituirse en otra fuente creativa de obligaciones para las partes... (constituyéndose) como fuente autónoma y diversa del contrato de trabajo.”<sup>97</sup> Y tomando en consideración la anterior observación de que se trata de dos figuras diferentes, es necesario que se les trate en dos apartados diferente, por lo que, en el presente punto solo hablaremos del contrato individual, y trataremos a la relación de trabajo en el siguiente subtema. Aunque para Alberto Trueba Urbina no existe ninguna diferencia entre contrato de trabajo y la relación de trabajo, ya que el propio contrato de trabajo se manifiesta a través de la relación laboral.

--

---

<sup>97</sup> Miguel Bermúdez Cisneros. Op. Cit. Pagina 11.

“Desde un punto de vista absolutamente amplio, el contrato puede ser considerado como una relación, que pretendió según sus antecedentes más remotos igualar las desigualdades a que forzosamente se hallan sujetos todos los miembros integrantes de un conglomerado humano.”<sup>98</sup>

“El trabajo en especial atiende fundamentalmente a los intrincados problemas que presenta la producción, distribución y consumo de los bienes o benefactores que alimentan de manera principal el cuerpo del ser humano y de todas aquellas especies de otros seres que le rodean.

Es un trabajo eminentemente productivo, lucrativo, egoísta.

Su desempeño desvela a quien lo realiza, en una palabra: lo enajena en el doble aspecto que Marx lo expuso. Con la ejecución del trabajo en especial el hombre se deshumaniza, pierde su calidad de ser social y entra en lucha abierta contra sus semejantes. En síntesis: deja de ser hombre, para convertirse en lobo, lobo del hombre.

...Pero contra el trabajo en especial se ha levantado el trabajo en general, que proviene del Derecho Social del presente, del derecho de nuestro siglo que está ganando la pelea contra los molinos del derecho de otros siglos, en especial del derecho burgués.

De las dos clases o tipos de trabajo ¿Quién triunfará? Para nosotros, no hay duda, será como ya lo es el trabajo en general, merced a lo cual hemos estado escribiendo... Y es que no siempre el hombre habrá de vivir nada más de pan...”<sup>99</sup>

Anteriormente, ya mostramos la definición legal del contrato de trabajo, ahora citaremos los conceptos de contrato de trabajo dados por algunos tratadistas de la materia, y que son recopilados por Miguel Bermúdez Cisneros en su obra ya citada:

Para De Ferrari, el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero.

Para Luigui de Litala, el contrato de trabajo es en general el acuerdo entre aquel que presta el trabajo y aquel que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico, que consiste

---

<sup>98</sup> Rubén Delgado Moya. Op. Cit. Pagina 402.

<sup>99</sup> Ibidem. Pagina 458.

para el primero, en la obligación para trabajar y para el segundo, en la obligación de pagar la merced.

Para Rafael Caldera, el contrato de trabajo es una convención entre un patrono y un empleado u obrero, por la cual éstos se obligan a ejecutar cualquier labor o servicio, intelectual o material, bajo la dependencia del patrono o de la persona que éste designe, mediante el pago por el patrono de un salario.

Para Ramírez Grondo, el contrato de trabajo es una convención por la cual una persona (trabajador: empleado u obrero), pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador: patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva), en forma continuada a cambio de una remuneración.

Para Paul Durand, el contrato de trabajo es una convención por la cual una persona calificada como trabajador, asalariado o empleado, se compromete a cumplir actos materiales, generalmente de naturaleza profesional, en provecho de otra persona denominada empleador o patrono, colocándose en una situación de subordinación, mediante una remuneración de dinero llamado salario

Para Mario de la Cueva, el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina sus fuerzas de trabajo al servicio de los fines de la empresa.

Para Rubén Delgado Moya, el contrato de trabajo es un convenio que genera obligaciones y derechos para las partes que en él intervienen, consistiendo dicho convenio en un acuerdo de voluntades encaminadas para la creación del mismo.

Una vez que se han citado la concepción del contrato del trabajo por diversos tratadistas de la materia, pasaremos a mencionar las características que revisten al contrato del trabajo. Dentro de los cuales encontramos, en primer lugar, y de acuerdo con la clasificación de los contratos mencionada anteriormente en el contrato civil, que el contrato de trabajo es un contrato consensual, es decir, que se constituye y perfecciona con el simple acuerdo de voluntades de las partes, es decir, por el mero consentimiento. Es conmutativo, porque en él cada una de las partes se obliga a dar o hacer una cosa que se mira como equivalente de lo que se da o se hace por ello. Es sinalagmático, porque en él las dos partes

se obligan mutuamente la una a la otra, el patrón a pagar el salario y el trabajador a realizar el trabajo.

Las características antes mencionadas se conjuntan con otras que resultan ser muy propias del Contrato del trabajo, e inclusive de la relación del trabajo, que son las que encontramos en la clasificación legal del contrato de trabajo y de relación de trabajo, es decir: la subordinación, la estabilidad, dirección, servicio personal, y la retribución convenida

La primera, considerada como esencial para el contrato del trabajo, y no sólo por la ley sino también por la mayoría de los tratadistas de la materia, y se llega a afirmar que en aquellos contratos de trabajo que no se da una relación de subordinación, no existe un contrato de trabajo. Al respecto, ya mencionamos la idea sustentada por Alberto Trueba Urbina, consistente en la inadecuada utilización del termino subordinación ya que contraviene a los ideales en favor del reconocimiento de la calidad humana del trabajador, y que expusimos al tratar el tema de la importancia del derecho del trabajo, en este mismo capitulo. Y al respecto, Miguel Bermúdez Cisneros afirma que "la obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación, sino simplemente el cumplimiento de un deber." (Para entender el tema cumplimiento de un deber, consultar la obra del Profesor Gutiérrez y González, Derecho de las obligaciones, de la pagina 41 a 76). Y por su parte, Photier, afirma que la subordinación sigue siendo un elemento indispensable en el contrato de trabajo, pero no un a subordinación exagerada como reminiscencia de la que los esclavos debían al señor, sino como una manifestación de obediencia a las órdenes e instrucciones necesarias para la realización del trabajo pactado.<sup>100</sup>

Rubén delgado Moya, en su obra el derecho social del presente, afirma que el término dependencia o subordinación, utilizado en la materia laboral, se puede concebir de dos maneras: por una parte se habla de una dependencia económica y por otra se habla de una dependencia jurídica. La primera respecto de la obligación que se tiene de cubrirle al trabajador el sueldo convenido, ya que resulta obvio que el trabajador con lo único con que cuenta dentro de la relación de trabajo es el pago de su salario; por lo que el patrón en determinadas situaciones llegaba a abusar de esta dependencia económica, y cuando, por

---

<sup>100</sup> Cit. Por. Miguel Bermúdez Cisneros. Op. Cit. Pagina 38.

ejemplo, un trabajador se veía envuelto en un litigio con el patrón y era necesaria el testimonio de un segundo trabajador de este patrón dentro del mismo juicio, el segundo trabajador no se podía presentar en calidad de testigo porque éste dependía económicamente del patrón.. Por lo anterior, la dependencia o subordinación dentro de la relación laboral se debe considerar como jurídica porque el operario tiene el deber jurídico de obediencia y el patrón el poder jurídico de mando sobre dicho trabajador.

La segunda característica, es la estabilidad, "ya que siendo el contrato laboral una de los llamados de tracto sucesivo ello por propia naturaleza de este tipo de contratos, hace pensar en una normal continuidad que desemboca creando principios tales como el de estabilidad, que es uno de los más deseados por el trabajador y también uno de los más protegidos por la ley. Estabilidad definida con gran precisión por el maestro argentino Mario Deveali, al decir: "la estabilidad en sentido propio consiste, en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarados cesantes antes de dicho momento, sino por alguna causa taxativamente determinada", y que es efectivamente en el común de los casos el trabajador compromete su actividad en forma ilimitada en el tiempo pensando precisamente en esa estabilidad de la misma Ley se encarga de asegurarle, al menos en nuestro Derecho Laboral, en el artículo 35 que establece que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado."<sup>101</sup> Sucede que con la seguridad y tranquilidad que da la estabilidad en el empleo, es más productivo el trabajador, sucediendo lo contrario cuando se produce una inestabilidad en el empleo.

En cuanto a la tercera característica, la razón apuntada es indiscutible pues para que se puedan producir bienes es imprescindible trazar un plan y este plan debe basarse en un método, el que a su vez atiende a una dirección

En cuanto al cuarto elemento, consistente en la prestación de servicios personales, este consiste en la prestación del trabajo directamente por el trabajador siendo necesario para la existencia de un contrato de carácter individual, ya que en caso de que no fuera

---

<sup>101</sup> Ídem.

directamente prestado el trabajo por el trabajador sino por alguna otra persona, estaríamos ante un contrato de diversa índole como por ejemplo de naturaleza civil o bien mercantil.

Por otro lado, el último elemento, consistente en la retribución convenida, es decir, el pago del salario proveniente con motivo del trabajo realizado por parte del asalariado; el cual, de acuerdo con la Ley, debe de ser pactado previamente por las partes que sujeten sus intereses al contrato individual de trabajo. Respecto de este último elemento, hablaremos con mayor profundidad en un apartado específico, un poco más adelante.

Habiendo ahora sobre el Objeto del contrato, éste resulta muy controversial entre muchos autores, ya que se llaga a confundir con la relación de trabajo, ya que hay quienes ven en el objeto del contrato el lucro o ganancia obtenida por el patrón. Pero para poder determinar el objeto del contrato, Miguel Bermúdez, se basa en las características del objeto del contrato regulado por el derecho civil, es decir, se habla de: la posibilidad del objeto, que en materia de trabajo, tendría que ser algo comúnmente realizable, ya que nadie se comprometería a realizar algo imposible. Ser lícito, que se puede entender en un doble aspecto, por un lado la protección para la no realización de un trabajo ilícito y por otro, lado la no realización de un trabajo en contra de una prohibición: el primero referente a la ilicitud intrínseca en la actividad, por ejemplo el robo, y en el segundo caso referente a un imperativo legal que impide el contratar, por ejemplo contratar a un menor de 14 años, sin la autorización de quien ejerce la patria potestad, la custodia o la tutela. Y por último, la determinabilidad del objeto del contrato, que a diferencia del contrato civil, aquí se permite cierta flexibilidad en cuanto a determinación de los servicios, la clase o la cantidad del trabajo a realizar, ya que en estos casos la ley viene a suplir tal deficiencia fijando la obligación como la compatible con las fuerzas y características del trabajo, sobre todo en aquellos casos que carecen de contrato escrito.

Manuel Alonso García, en su obra Curso del derecho del trabajo, afirma que el objeto del contrato consiste " en el interés práctico, preciso y determinado que se da en el mismo caso como negocio jurídico y el cual, en cierto modo lo especifica". Y, por su parte, Miguel Bermúdez afirma que el objeto materia del contrato "tiene que ser la prestación de un servicio físico o intelectual a cambio de un salario, con lo cual el contrato se convierte en una obligación de hacer, que consiste en que la parte deudora se obliga a realizar

determinados actos o serie de actividades, y que en caso de incumplimiento solo da lugar a una responsabilidad civil, tal como lo establece el artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo, sin que se le pueda hacer coacción sobre su persona, es decir, tal incumplimiento de la obligación lo constriñe únicamente a la reparación del daño y los perjuicios. Lo anterior, es una diferencia importante respecto al contrato civil.

En cuanto a la forma del contrato, que se caracteriza por ser un contrato consensual, la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 24 que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, pero en el artículo 26 establece que la falta del escrito no priva al trabajador de los derechos derivados de la norma de trabajo y de los servicios prestados. Podemos concluir que la forma en el contrato de trabajo es también muy flexible, ya que no se puede considerar como un elemento de validez para el mismo, además de que en caso de controversia entre las partes, la falta de contrato es imputable al patrón.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia ha opinado: Contrato de trabajo. Presunción de su existencia. La existencia del contrato de trabajo se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, y a falta de estipulaciones expresas, la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal del trabajo y por las normas que le son supletorias. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a parte, 4a sala, tesis 44, páginas 54 y 55.

También ha opinado: Contrato de trabajo. Formalidades de. La omisión de las generales del representante del patrón en el contrato de trabajo, no lo invalida si contiene los elementos substanciales a que se refiere el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo. A. D. 4738/ 63 Miguel Reyna y Coags. 9 de marzo de 1964, Ponente: Ministro Agapito Pozo. 4a sala, 6a época, Vol. LXXXI, 5a parte, página 12.

Sin embargo, existen dos casos en los que la forma del contrato de trabajo resulta de suma importancia, e incluso llega a ser considerado como un acto solemne, y son los siguientes: El primero contemplado en el artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en el contrato para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República; y el segundo, referente al contrato colectivo regulado por el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que deberá celebrarse por escrito so pena de nulidad.

Cabe hacer notar que el contrato de trabajo concluye por el simple acuerdo de voluntades por el hecho de ser un contrato consensual, y que de acuerdo con Miguel Bermúdez, puede encontrarse sujeto a los vicios del consentimiento que no son los mismos que en el Derecho Civil, y él coincide con De Ferrari y con Krotoschin, respecto de que se puede considerar como un vicio del consentimiento la necesidad del trabajador que lo violenta moralmente a contratar lo cual generalmente da motivo a una lesión. (De acuerdo con el artículo 123 de la Constitución Federal, tal contrato, tal cláusula, serían nulas) Creemos que actualmente no se puede aplicar en el derecho laboral la teoría de la lesión como causal de la nulidad de los contratos, ya que en caso de haber un salario no remunerador para el trabajador, éste deberá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje un salario remunerador; y en caso de una reducción en el salario se dará la rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad del trabajador.

En cuanto a la doctrina contractualista del error en el derecho civil, no encuentra aplicación en materia laboral, ya que en caso de darse un error respecto de la persona que se contrata para la realización del trabajo o respecto de la persona que contrata, se estaría frente a la teoría de la relación de trabajo, automáticamente. Pero respecto al dolo como vicio del consentimiento, si puede tener aplicación dentro de la materia laboral y respecto al contrato, cuando el trabajador presenta documentación falsa que le acredite capacidad que no tiene, por lo tanto el contrato se invalida, e incluso se concibe como una causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad del patrón, contemplado en el artículo 47 en su fracción primera de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

“Art. 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se le atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca...”

Como pudimos observar, es posible que en el contrato de trabajo se encuentren vicios del consentimiento que implique la nulidad del mismo, nulidad que puede ser parcial, por



ejemplo, cuando afecta a alguna cláusula del mismo, o nulidad total cuando afecta todo el contrato.

“Réstanos ahora fijar las consecuencias de los casos de nulidad a que hemos hecho mención en el presente apartado.

Por principio creemos que al tratar lo relativo a las consecuencias de la nulidad en los contratos de trabajo, requiere tener en cuenta dos casos: a) si el contrato ya se ha celebrado pero no se ha iniciado la prestación de servicios y b) si el contrato se ha celebrado y el trabajo se ha iniciado. En el primero de los casos consideramos que la nulidad del contrato no debe crear consecuencias jurídicas dadas su afectación de nulidad. En el segundo de los casos, la nulidad no debe tener efectos retroactivos en contra del trabajador y por lo tanto al objetarse dicha nulidad el trabajador no podría quedar obligado a restituir los salarios percibidos al patrón; esto, por que aún con contrato ilícito el trabajador realizó trabajo en favor del patrón y éste por su parte queda de todas maneras obligado a cubrir los salarios correspondientes al trabajo que haya realizado el trabajador.

Si la nulidad de referencia tan sólo afecta alguna cláusula del contrato, la cláusula lógicamente no tendría vigencia y se supliría con el texto de la Ley en la parte correspondiente, obligando al patrón a cubrir las diferencias al texto legal en cuanto a la violación que implica la nulidad, le causara daños económicos al trabajador. Solamente en el caso de que la nulidad del contrato provenga de que el objeto del contrato sea de los contrarios a las buenas costumbres, al no estar permitido por la Ley, dicha clase de pactos realmente allí no existe relación laboral y por lo tanto no podría hablarse de alguna remuneración retroactiva en favor del “trabajador”, ya que en tales casos, si se desconoce la licitud de estas actividades, se debe a un interés social o proteger.”<sup>102</sup>

La propia Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 5o aquellas cláusulas que serán nulas y por lo tanto no obligarán a los contratantes aún cuando figuren en el contrato.

---

<sup>102</sup> Miguel Bermúdez Cisneros. Op. Cit. Pagina 50.

El contrato de trabajo al ser un contrato consensual, las partes deben convenir las condiciones más necesarias para la prestación del servicio, del salario, de la jornada, fecha de iniciación de los trabajos, prestaciones, etc. Pero muy pocas veces se establece la fecha en que ha de terminar el contrato, a lo que la Ley estableció que en caso de faltar estipulación al respecto se entenderá que la relación será por tiempo indeterminado Y por otro lado el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo menciona cuales son las causas de terminación de trabajo, y a saber son: el mutuo consentimiento de las partes; la muerte del trabajador; la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital; la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y los casos a que se refiere el artículo 434.

Para concluir con el presente tema, es conveniente señalar la controversia que surge respecto a la aplicación de la teoría contractualista del Derecho Civil dentro del Derecho del trabajo, la mayoría de los tratadistas de la materia del derecho laboral coinciden en que resulta aberrante la idea de sujetarla dignidad del trabajo humano a los principios del derecho civil en el que únicamente las cosas que se encuentran dentro del comercio pueden ser objeto de contratación. Y los tratadistas del derecho laboral pugnan por la idea de no concebir al trabajo como un objeto mercancía ya que el contrato de trabajo es realmente sui generis que por sus propias características no se puede comparar con cualquier tipo de contrato ni mucho menos sujetarlo al régimen del derecho de las obligaciones y de los contratos. "... habría sido una aberración aceptar la idea de la relación de trabajo como un contrato sujeto a las normas del derecho privado. Alguna vez nos preguntamos si sería aceptable la idea de un contrato regido por normas que no guardaran relación alguna con el derecho civil y mercantil, pero nos convencimos de que era imposible, porque estaría en una contradicción insalvable con la idea del derecho del trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, pues su misión, no es regular un intercambio de prestaciones, sino.... asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa... En el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automáticamente e imperativamente el derecho objetivo. ... la prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de

voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen, fundamentalmente, de la Ley y de los contratos colectivos, pues, conteniendo estos ordenamientos beneficios mínimos, siempre es posible que se establezcan prestaciones más elevadas.

Una segunda cuestión, se refiere, a si la formación de la relación de trabajo requiere, en todas las hipótesis, un acuerdo previo de voluntades<sup>103</sup>, y que de acuerdo con el artículo 50 de la Constitución que señala que a nadie se le podrá obligar a que preste trabajos personales sin su pleno consentimiento, es indispensable la voluntad del trabajador para la prestación de un trabajo, y que siendo una garantía individual, en caso de su desconocimiento, vendría a equiparar al trabajador con un esclavo; pero que según la mayoría de los tratadistas, el acuerdo de voluntades no debe ser el rector de la vida de la relación individual del trabajo, porque a falta de ella, se encuentra regulado por la Ley o por los contratos colectivos o en otros ordenamientos, y que vendría a impedir la evolución permanente de la relación de trabajo, además de que ésta, adquiere vida propia con la simple prestación del trabajo.

#### 2.3.1.1. Relación de trabajo.

Como pudimos percatarnos, en la exposición del anterior tema, existe un gran conflicto entre los diversos tratadistas de la materia respecto a la posibilidad de aplicar dentro de la materia del Derecho Laboral, diversas figuras, conceptos, instituciones, etc., del Derecho Civil; o, como lo llaman algunos otros tratadistas, la aberración de aplicar el Derecho Civil dentro del Derecho Laboral por ser incompatibles. De entrada, la diferenciación entre contrato de trabajo y relación individual de trabajo, que a diversos autores no satisface y a otros sí.

---

<sup>103</sup> Rubén Delgado Moya, Op. Cit. Paginas 408 a 409.

Y, para no variar, para la exposición del presente tema, también nos encontramos con la controversia, antes citada; por lo que, pensamos en lo conveniente que sería tratar el tema desde tres puntos de vista muy diversos, para comprender mejor el tema.

Iniciaremos el tema, desde el punto de vista de la teoría contractualista del derecho civil, adoptada por el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca<sup>104</sup>; posteriormente, desde el punto de vista la autonomía del derecho laboral, adoptado por el Licenciado Mario de la Cueva<sup>105</sup> en su teoría de la relación individual del trabajo; y por ultimo, desde el punto de vista del Licenciado Roberto Muñoz Ramón<sup>106</sup> con su teoría del negocio jurídico. Para lo cual, nos tomamos el atrevimiento de citarlos textualmente, para efecto de evitar cambiar el sentido de sus teorías:

#### PARA FRANCISCO RAMÍREZ FONSECA:

“La palabra obligación deriva del latín: obligatio. Obligatio a su vez es una palabra compuesta de ob que quiere decir delante o alrededor y ligatio que significa atar, amarrar. De ahí que obligare se traduzca como atar al rededor de.

Así se dice que la obligación es la relación jurídica que ata al acreedor y al deudor, de tal manera que el primero puede exigir del segundo una prestación o una abstención.

...Con las reservas del caso, tomando en cuenta la discutida autonomía científica del derecho del trabajo, estudiaremos las obligaciones laborales a la luz de las ideas expuestas.

...Las obligaciones laborales gozan de las características de las civiles, habida cuenta que, en caso de incumplimiento del deudor ( llámese éste patrón o trabajador) existen medios de coacción para restablecer el quebrantamiento del orden jurídico.

Desde el punto de vista de la extensión de sus efectos, también podemos en el campo del derecho del trabajo hablar de obligaciones puras y condicionales.

Entendida la obligación pura como aquella que surte sus efectos de inmediato y sin limitación alguna, podríamos citar varios ejemplos. Se nos ocurre, al punto, hablar de la obligación de pagar el salario por el servicio prestado.

---

<sup>104</sup> Francisco Ramírez Fonseca, Obligaciones y derechos de patrones y trabajadores, comentarios y jurisprudencia, 1a edición, México, Editorial PAC, 1985, paginas 36 a 48.

<sup>105</sup> Mario de la Cueva, El nuevo derecho mexicano del trabajo, 15a edición, Tomo I, México, Editorial Porrúa, 1998, paginas 181 a 240.

Yendo a las obligaciones condicionales, también se pueden dar en el derecho del trabajo.

Las obligaciones sujetas a modalidades se caracterizan porque limitan sus efectos, ya sea por un término o por una condición.

Sin entrar en todas las sutilezas que ofrece el tema en el ámbito del derecho civil, pero en nuestro afán de encontrar su aplicación en el derecho del trabajo, diremos que condición es el acontecimiento futuro de realización incierta y el término es el acontecimiento futuro de realización cierta.

Ahora bien, tanto el término como la condición pueden ser suspensivos y extintivos o resolutivos. En el primer caso, el nacimiento de la obligación depende de que se realice el término o la condición. En cambio, son resolutivos cuando la obligación nace como si fuera pura y simple, pero no extingue a la realización del término o de la condición.

Procuraremos, ahora, establecer ejemplos, en el campo laboral, de lo antes dicho.

La obligación relativa a las vacaciones que debe disfrutar el trabajador está sujeta a un término suspensivo, pues el nacimiento de la obligación depende de un acontecimiento futuro de realización cierta.

El artículo 81 de la ley señala que "Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponde y la fecha en que deberán disfrutarlo". Así pues, al cumplirse el año de servicio deberán ser concedidas las vacaciones. Y si no se cumpliera el año de servicio por quedar antes disuelta la relación de trabajo, de todas maneras nace la obligación en la forma prevista en el artículo 79: "Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados".

Ahora vemos un ejemplo de obligación con la modalidad de un término extintivo.

Un patrón se compromete a brindar a un trabajador una ayuda mensual para el pago de la renta de su casa; pero la ayuda se pacta por una anualidad. Al cumplirse el año se extingue la obligación.

---

<sup>100</sup> Roberto Muñoz Ramón. Derecho del trabajo. 1a edición. México, Editorial Porrúa, 1983, páginas 44 a 63.

Viniendo ahora a las condiciones, estaremos en presencia de una condición suspensiva tratándose de incentivos de producción. El nacimiento de la obligación de pagar el incentivo queda condicionado a que el trabajador cumpla con la cuota pactada.

Finalmente, pongamos un ejemplo de condición extintiva. El patrón tiene la obligación de proporcionar trabajo a un trabajador temporal que sustituye a otro que es atendido por una enfermedad por el Seguro Social. No hay ninguna certeza de que sane el enfermo; pero si recupera la salud y regresa a su trabajo, se extingue la obligación del patrón de seguir proporcionando trabajo al temporal sustituto.

Pasando ahora al estudio de las obligaciones por razón del número de sus objetos y de sus sujetos, descubrimos las simples y las complejas.

Son simples las obligaciones que no tienen pluralidad de objetos ni de sujetos, activos o pasivos. Exponente de esta clase de obligaciones sería el pago de aguinaldo. Un patrón está obligado a pagarlo a un trabajador en virtud de así consignarlo el artículo 87 de la ley al nacer la relación de trabajo.

Llamamos obligaciones complejas a las que tienen varios objetos o diversidad de sujetos activos o pasivos.

Las obligaciones complejas que tienen varios objetos pueden ser, a su vez, conjuntivas y alternativas. Las que tienen varios sujetos pueden ser mancomunadas y solidarias.

Las obligaciones conjuntivas se caracterizan por la circunstancia de que el deudor se libera de la obligación únicamente cuando cumple con todos los objetos de la obligación.

La obligación derivada de la relación de trabajo es compleja conjuntiva, pues el patrón debe cumplir con una suma de obligaciones sin que el cumplimiento de una de ellas lo libere de las demás. Esta constreñido a pagar salario, aguinaldo, vacaciones, y, en general, todas las prestaciones derivadas de la relación de trabajo.

En cuanto a las obligaciones alternativas, que son aquellas que sienten plurales quedan satisfechas cuando el obligado cumple con una de ellas, podemos citar como ejemplo el deber patronal de contribuir al fomento del deporte. Puede cumplir aportando determinada cantidad de dinero, o, alternativamente, poniendo a disposición de los trabajadores instalaciones deportivas.

Hemos dicho que las obligaciones que tienen varios sujetos pueden ser mancomunadas o solidarias.

Pues bien, en la comunidad el acreedor tiene el derecho de exigir de todos los obligados el cumplimiento de la obligación; pero es necesario aclarar que dividiéndola en forma proporcional entre todos ellos.

El trabajador tiene derecho, cuando preste servicios a varios patrones, a que todos ellos paguen la cuota del Seguro Social, pero cuando la suma de los salarios exceda la que resulte de multiplicar por diez el salario mínimo del Distrito Federal (artículo 34 de la Ley del Seguro Social) la obligación se divide en forma proporcional.

Tal es el sentido del artículo 39 de dicha ley que establece que “En caso de que el asegurado preste servicio a varios patrones se le clasificará, para el disfrute de prestaciones en dinero, en el grupo correspondiente a la suma de los salarios percibidos en los distintos empleos. Los patrones cubrirán separadamente los aportes a los que estén obligados con base en el salario que cada uno de ellos pague al asegurado”.

“Cuando la suma de los salarios que percibe un trabajador llegue o sobrepase el límite superior establecido en el artículo 34 de esta Ley, a petición de los patrones, éstos cubrirán los aportes del salario máximo de cotización pagando entre ellos la parte proporcional que resulte entre el salario que cubre individualmente y la suma total de los salarios que percibe el trabajador”.

Por último, nos encontramos en el caso de una obligación solidaria cuando todos los obligados responden por el total de la deuda.

Magnífico ejemplo la obligación solidaria la encontramos en el contenido del artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo: “En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las siguientes”:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la

proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existen en los salarios mínimos que rijan en las zonas económicas en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo”.

...Entendemos por obligaciones de dar, aquellas que obligan al deudor a la prestación de una cosa, ya sea para transmitir su propiedad, para enajenar temporalmente el uso o goce de ella, para restituir una cosa ajena o pagar lo debido.

Es rico, en ejemplos, el derecho del trabajo acerca de las obligaciones de dar.

La entrega de despensa a los trabajadores, a título oneroso o gratuito, es ejemplo de una obligación por la que se transmite la propiedad.

Proporcionar en arrendamiento casas habitación constituye un ejemplo de enajenación temporal del uso o goce de la cosa.

Una restitución de cosa ajena sería la devolución de la casa al patrón propietario de la misma al quedar disuelta la relación de trabajo (artículo 151 de la ley).

Una obligación al pago de lo debido sería la de cubrir el trabajador al patrón el precio de los artículos comprados de conformidad con los artículos 103 de la ley.

Las obligaciones de hacer consisten en el deber que tiene el deudor de realizar un hecho en favor del acreedor.

Expedir constancias relativas a los servicios prestados por los trabajadores, constituyen, a no dudar, obligaciones de hacer a cargo de los patrones.

Las obligaciones de no hacer nos conducen a la idea de la abstención.

Nestor de Buen Lozano nos comenta que “El legislador intentó señalar a las obligaciones de no hacer un lugar especial en el artículo 133, expresándolas en términos de prohibición. Sin embargo también incluyó una obligación de no hacer en la fracción VI del artículo 132, si bien la expresó en términos positivos: “Guardar a los trabajadores la debida consideración”.

Entre las muchas obligaciones de no hacer que podemos señalar en materia laboral, podríamos citar, como ejemplo, la que corre a cargo del patrón de no maltratar a los trabajadores de palabra o de obra.



Al lado de las obligaciones de no hacer, encontramos obligaciones de tolerar o permitir.

Citando alguno de los muchos ejemplos que podríamos manejar, tenemos la obligación que corre a cargo del patrón de "conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurado, electorales y sensales, a que se refiere el artículo 5o de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo". (Fracción IX del artículo 132 de la Ley).

Para concluir el tema de las obligaciones, digamos con Miguel Bermúdez Cisneros que:

"1. La teoría general de las obligaciones, encuentra un campo pródigo para su desarrollo y ensanchamiento, en el Derecho del Trabajo.

2. El Derecho del Trabajo representa la nueva idea del concepto Derecho, y por lo mismo al acoplarse a las necesidades características de la prestación de servicios, requiere y ha creado nuevas instituciones jurídicas que por desconocerse en otras ramas del Derecho, lógicamente no aparecían en la que tradicionalmente se consideraba como fuente generadora de obligaciones y una de estas instituciones es el contrato colectivo de trabajo.

3. La esencia misma del Derecho del Trabajo requiere de una normatividad especial, que le hace convertirse por su forma de obligar, en una fuente de Derecho Objetivo y de Obligaciones Institucionales, ya que en muchas de sus disposiciones contiene obligaciones directas a los sujetos de la relación de trabajo, llámese patrón o trabajador; que algunas obligaciones son de hacer, otras de no hacer y otras de dar, pero todas encuadrables dentro de la Teoría General de las Obligaciones".

El tema de la prescripción es debatido y difícil. Sin embargo, por la importancia que reviste procuraremos darle la importancia que merece.

Según Ernesto Gutiérrez y González, "Diversas ideas se sostienen por los tratadistas y leyes, respecto de lo que es la prescripción. El concepto que brindo enseguida, lo elabore considerando las características de la institución, y eludiendo las diferencias que delante anoto, con relación al pensamiento de otros autores y leyes".

“Prescripción es la facultad o el Derecho que la ley establece a favor del deudor, para excepcionarse validamente y sin responsabilidad, de cumplir con su prestación, o para exigir a la autoridad competente la declaración de que ya no se le puede cobrar en forma coactiva la obligación, cuando ha transcurrido el plazo que otorga la ley al acreedor para hacer efectivo su derecho”.

El código, por su parte en el artículo 1135 dispone:

“Prescripción es un medio de adquirir bienes o de librarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley”.

Por nuestra parte, consideramos que en el derecho del trabajo resulta irrelevante, por inaplicable, la prescripción positiva o adquisitiva; por consiguiente, haremos el estudio jurídico de esta figura jurídica únicamente bajo su forma extintiva.

En lo que concierne a la atingencia de la institución, nosotros consideramos que el fenómeno prescriptivo es necesario para dar certeza al derecho. Sin ella, se propiciaría la incertidumbre en las relaciones jurídicas, con las consecuencias sociales que tal situación acarrearía.

En materia laboral tenemos diferentes términos prescriptivos, atendiendo a la necesidad de compaginar la importancia de los derechos sujetos a prescripción con su propia naturaleza.

Así, la regla general de un año queda establecida en el artículo 516 de la ley.

Como excepciones al principio de prescripción de un año, encontramos otros términos de prescripción más reducidos y otros más amplios.

Como más reducidos los consignados en los artículos 517 y 518 y como más amplios los previstos en el artículo 519.

En el artículo 517 descubrimos las acciones que prescriben en un mes: las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios, así como las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

Según el artículo 518, prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

De conformidad con el artículo 519 prescriben en dos años las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo, las acciones

de los beneficiarios en caso de muerte por riesgo de trabajo, así como las acciones para solicitar la ejecución de laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

Partiendo de la base de que nadie puede exigir un derecho que ignora tener, el término de la prescripción comienza a correr normalmente a partir del momento en que se conoce la existencia del derecho.

Por tal motivo, el término de la prescripción para despedir al trabajador corre a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o falta del trabajador, y el término para hacer descuentos en los salarios corre a partir del día siguiente de aquel en que se comprueben los errores cometidos, las pérdidas o averías imputables al trabajador; así mismo, corre término de un mes a partir de la fecha en que el trabajador tenga conocimiento de la falta cometida por el patrón.

Ahora bien, hay ocasiones en que se presume *jure et de jure* que el derecho se conoce en el momento mismo de nacer.

Por tal motivo, el término de un año corre a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible; el término de un mes para hacer descuentos en los salarios a partir del día siguiente de aquel en que la deuda sea exigible; el término de dos meses para demandar el pago de la indemnización o reinstalación, a partir del día siguiente a la fecha de la separación; y el término de dos años: para demandar el pago de la indemnización por riesgo de trabajo, desde el momento en que se determine el grado de incapacidad; para demandar los beneficiarios el pago de las indemnizaciones debidas por muerte del trabajador derivada de riesgo de trabajo, desde la fecha de la muerte del trabajador; y para solicitar la ejecución de los laudos y convenios, desde el día siguiente al en que se haya quedado notificado del laudo (que haya causado ejecutoria) o aprobado el convenio.

Existe un caso excepcional consignado en la ley, en que el punto de partida para el término de la prescripción para despedir a un trabajador no lo determina el conocimiento de la causal respectiva. La excepción la encontramos referida a la fracción I del artículo 47. El derecho a despedir por engaño del trabajador o del sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca, "... deja de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

Finalmente, no queremos pasar por alto una situación que nos inquieta y que se refiere al término de la prescripción en el caso de la separación del trabajador por causa imputable al patrón, a que se refiere la fracción II del artículo 517 de la ley.

A propósito de este tema, Nestor de Buen Lozano comenta que “Existen en la ley dos disposiciones relativas a la oportunidad en que los trabajadores pueden hacer valer su derecho a la separación, incluidas en los artículos 52 y 517, fracción II. La primera menciona que los trabajadores podrán separarse de su trabajo de los treinta días siguientes a la fecha en la que se produzca la conducta indebida del patrón. La segunda señala que prescriban en un mes las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo. La prescripción correrá, en este caso, a partir de la fecha en que tenga conocimiento de la causa de la separación”.

“Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, en sus comentarios al artículo 52 afirman, a propósito de esta contradicción, lo siguiente: “Es importante destacar que los trabajadores disponen de un mes, cuando a partir de la fecha en que tenga conocimiento de la causa de rescisión de la relación de trabajo a que se refiere el artículo 51 de la ley, para ejercitar su acción correspondiente ante los tribunales de trabajo, ya que de oponerla con posterioridad la misma se encontrará prescrita en los términos de la fracción II del artículo 517 de esta ley. Es decir, el trabajador que se separe justificadamente de su trabajo tiene derecho a las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de la ley, pero tiene la obligación de presentar su demanda dentro del término de un mes contado a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de rescisión de la relación de trabajo. Con esta interpretación se salva la aparente contradicción que existe entre el artículo que se comenta y la fracción II del artículo 517 de esta ley”.

“No estamos de acuerdo con los comentarios anteriores. En realidad la ley presenta una importante laguna, aunque no están los tiempos para suponer que en la Corte pudiera haber una interpretación diferente. Por defecto de redacción de la ley y especialmente del artículo 517 - II el problema se plantea, en términos bien diferentes. Veamos por qué:

“A) La acción rescisoria supone tres momentos distintos: en primer lugar, la conducta patronal indebida; en segundo término, la separación material de su empleo que debe de

hacer valer el trabajador. Finalmente, la presentación de la demanda ante la autoridad jurisdiccional en el que se reclame el pago de la indemnización”.

“B) El incumplimiento patronal puede consistir en una conducta instantánea. Vgr, incurrir en violencia, amagos, injurias, en contra del trabajador, o bien puede consistir en una conducta de tracto sucesivo: cambio del horario del trabajador, o de su categoría, o no cubrirle el salario, o reducirsele con pretensiones de permanencia. En la primera hipótesis la prescripción para separarse correrá desde la fecha en que el trabajador tenga conocimiento de la violación cometida; en la segunda, no correrá la prescripción hasta que no se ponga remedio a la violación”.

“C) De acuerdo con el artículo 52 la separación del trabajador deberá producirse dentro de los treinta días siguientes al en que se le dé la causa. Se trata, simplemente, de un abandono de empleo, obviamente justificado. A partir de ese momento surge la duda de si corre una prescripción distinta para el ejercicio de las acciones o bien, si éste está sujeto a un término fatal que también se cuenta desde que se produjo la conducta patronal”.

“D) En la fracción II del artículo 517 se señala que prescriben en un mes las acciones de los trabajadores para separarse de su empleo, pero nada se dice de las que deben de ejercer ante los tribunales de trabajo. En esa virtud es indiscutible que el plazo de prescripción será de un año, previsto como plazo general en el artículo 516”.

Nosotros nos adherimos al criterio de Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera por las consideraciones que hacemos enseguida:

En primer lugar, nosotros no vemos contradicción, ni real ni aparente, en el contenido del artículo 52 y la fracción II del artículo 517 de la ley, en lo que a nuestro tema interesa. El artículo 51 señala que “El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50”. El artículo 517. Fracción II establece que prescriben en un mes “Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo”, en la inteligencia de que “... la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación”.

La contradicción es real y no aparente en lo que atañe al punto de partida del término de prescripción, pero no existe ninguna contradicción respecto a la duración del término.

Por lo que se refiere a la contradicción, en efecto, tenemos que determinar si el término comienza a correr desde la fecha que se dé la causa de rescisión o a partir de la fecha en que el trabajador tenga conocimiento de la causa.

Es evidente que tendrá que ser a partir del día en que el trabajador conozca la causa, pues de otra manera será imposible que él se separe por motivos que desconoce. Pero en todo caso, si no convence nuestro argumento, tendríamos que llegar a la misma conclusión atendiendo al principio de que "En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador". (Artículo 18 de la ley).

Por lo que toca a la duración del término prescriptivo, vaya las siguientes consideraciones.

Las expresiones sepárese del trabajo (artículo 52) y ejercitar las acciones (fracción II del artículo 517), no son contradictorias, pues cada una de ellas tiene un significado propio y diferente.

Separarse del trabajo es dejar de concurrir a él, y en forma definitiva, rescindiendo el trabajador en forma unilateral su contrato de trabajo por una causa imputable al patrón.

Ejercitar las acciones significa acudir a un órgano jurisdiccional para lograr, mediante el proceso respectivo, el reconocimiento de su derecho.

Por consiguiente, es legítimo concluir en el sentido de que, tanto para separarse del servicio como para ejercer la acción correspondiente, el término es de un mes y corre a partir de la fecha en que el trabajador conoce la causa que le da derecho a la separación.

Desde otro punto de vista, hemos mencionado que uno de los presupuestos de la prescripción es el desinterés del titular del derecho. Pues bien, por tal motivo el artículo 521 de la ley indica que "La prescripción se interrumpe: I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de notificación. No es obstáculo para la interrupción que la junta sea incompetente".

Basándonos en el mismo principio, pero referido no al titular del derecho sino al obligado, el mismo artículo en su fracción II, aclara que la prescripción también se interrumpe "Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables".

En otro orden de ideas, y tomando en consideración la imposibilidad de ejercitar la acción, el artículo 520 de la ley expresa que “La prescripción no puede comenzar a correr: I. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra”.

PARA MARIO DE LA CUEVA:

“Los maestros del derecho civil sintieron el peso de la norma de los códigos que establecía y aun consigna, que sólo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación. Quienes siguieron al Código civil de Francia vivían en la cárcel del contrato de arrendamiento de servicios, pero fueron varios los escritores a los que repugna la idea de que el hombre y las bestias de carga y de tiro estuvieran regidos por las mismas disposiciones: en un ensayo que posteriormente rectificó, Francesco Carnelutti lanzó la idea de que la relación de trabajo era un contrato de compraventa, semejante al contrato para el suministro de energía eléctrica. pues en virtud de él, los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en la forma que estimara conveniente; Chatelain y Valverde sostuvieron que debería considerarse a la relación como un contrato de sociedad, lo que tendría la ventaja de salvar la dignidad humana, pues en él, los trabajadores aportaban su energía de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir las utilidades, de donde resulta que el salario era la participación que correspondía al trabajo; y no faltó quien dijera que era una especie de mandato que el patrón otorgaba al trabajador para la ejecución de ciertas actividades.

... una batalla que representa uno de los episodios más intensos en la lucha del derecho del trabajo por afirmar su individualidad y con ella su autonomía y por transformarse en el derecho general de las relaciones de trabajo.

... sobre el principio de que el contrato, basado en la autonomía de la voluntad, era la fuente creadora de los derechos y obligaciones en las relaciones entre los hombres, tesis que sería sustituida por la doctrina que atribuía al hecho simple de la prestación de un trabajo la fuerza suficiente para crear, aun en contra de la voluntad de los empresarios, derechos y obligaciones; una doctrina que, además, postulaba la aparición de un derecho

nuevo, que declaraba constituir un tercer género dentro de la milenaria clasificación del orden jurídico interno en derecho público y derecho privado.

La defensa de la teoría de la relación de trabajo como una situación jurídica objetiva independientemente de su origen, partió de la circunstancia de que nuestro derecho del trabajo nació en la asamblea constituyente sin conexión alguna con el viejo derecho civil, sino al contrario, como un derecho cuyas bases se encontraban en la decisión fundamental del pueblo y cuya misión consistía en superar, en beneficio del hombre, una concepción jurídica que hundía sus raíces en la historia hasta llegar a la solución esclavista de la *locatio conductio operarum* de los jurisconsultos romanos.

(Para) Georges Scelle: "Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se le puede separar de la persona física... El nuevo derecho romperá el hechizo dos veces milenario del derecho civil, y en lugar de proteger un acuerdo de voluntades, que nunca tuvo realidad, porque fue siempre la voluntad del empresario la que se impuso, protegerá al trabajo. En consecuencia, la relación de trabajo dejará de ser una relación inter subjetiva y se convertirá en una objetiva, que tendrá como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección plena del trabajo mediante las declaraciones de derechos sociales, de las leyes y de los contratos colectivos... en el origen de la relación de trabajo de la organización industrial de nuestros días, ya no se encuentra un contrato, sino un acto condición, ya que, por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se aplica un estatuto objetivo, integrado por las leyes y los contratos colectivos: un estatuto, ahí donde existen contratos colectivos, en cuya formación no participa cada trabajador y que se modela, no en atención al interés de uno o varios trabajadores, sino en atención al interés de todos los actuales y de los futuros, en suma, en contemplación del interés de la clase trabajadora".

(Para) Erich Molitor: "para determinar ese momento, es preciso distinguir el contrato de la relación de trabajo: el primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo. La aplicación del derecho del trabajo principia en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa, quiere decir, la iniciación del trabajo es el supuesto indispensable y el hecho que impone imperativamente la aplicación del ordenamiento laboral:



La idea de trabajo subordinado no puede derivar de la obligación de cumplir el contrato, pues únicamente se realiza, esto es, existe, por el cumplimiento mismo de la obligación, por lo tanto, en el momento en que el trabajador queda enrolado en la empresa.

El contrato, vive dentro del derecho civil, la relación del trabajo es el principio y la finalidad del nuevo derecho. De lo que se deduce que iniciado el trabajo, y dado que se trata de un servicio subordinado, nada ni nadie puede impedir la aplicación del derecho del trabajo, o lo que es igual, el acuerdo de voluntades sirve para obligar a que se preste el trabajo, pero es la prestación efectiva de éste lo que determina la aplicación imperativa del estatuto laboral”.

En los pueblos de occidente, el retraso de la doctrina europea está motivado por el hecho de que el derecho el trabajo de aquellos pueblos procede del derecho civil, del que nunca ha podido desprenderse... muchos maestros ilustres, Paul Durand en Francia, Eugenio Pérez Botija en España y Francesco Santoro - Passarelli en Italia, que sostienen la autonomía del estatuto laboral, todos ellos convienen en que en el nuevo estatuto se da una cierta reunión de los caracteres del derecho Público y del Privado, razón por la cual se mantienen, en proporción más o menos amplia, dentro de la concepción contractualista; a este respecto conviene recordar que el Código de trabajo de Francia, que no define al contrato de trabajo, dice en su artículo 19 que “ está sometido a las reglas de derecho común”.

A diferencia de la doctrina extranjera, en la que no queremos detenernos, el derecho del trabajo nació como una decisión política y jurídica fundamental en la Constitución de 1917, como los nuevos derechos sociales de los trabajadores, por lo que no podía ser derecho privado. Pesaba fuertemente la tradición civilista, de la que no pudo desprenderse la ley de 1931. Fue larga y difícil la lucha, pero la ley de 1970 dio la solución que está en la Declaración de Derechos, de la que nunca debió apartarse nuestra legislación: la aplicación del derecho del trabajo es un imperativo donde quiera que existe el trabajo humano subordinado.

Son muchos los maestros que admitieron la aparición de la rama jurídica que no era derecho público ni derecho privado, pero la inclusión de una especie nueva en la clasificación no destruía por sí sola la subordinación del derecho del trabajo al privado, ya

que podía quedar viva la idea del contrato como el acto jurídico infranqueable para la creación de derechos y obligaciones por los hombres... Por estas razones, la batalla por la relación de trabajo tuvo como propósito elevar al trabajo a la categoría de un valor en sí mismo. independiente, y repetimos la fórmula, del acto o causa que determinó al hombre a prestarlo.

La lucha que desató la idea nueva en el año de 1938 giró en torno a dos cuestiones fundamentales: consistía la primera en la decisión respecto de sí, atenta la naturaleza del trabajo humano, podía quedar sometida su prestación a la idea del contrato; la segunda se refería a sí en la vida de las relaciones de trabajo de los países capitalistas tiene que existir un acuerdo previo de voluntades, sin el cual, la prestación de trabajo no podía cobrar existencia jurídica. La separación de estas dos cuestiones es un efecto obligado de la circunstancia de que el acuerdo de voluntades constitutivo de un contrato nace y queda regido por un conjunto de principios y normas que recibe el nombre de derecho de las obligaciones y de los contratos. lo que quiere decir que un elemento es el acuerdo de voluntades, un hecho que corresponde al mundo físico, y otra cuestión distinta es la suma de principios y normas destinada a determinar las condiciones que ha de satisfacer el acuerdo de voluntades para que se produzcan los efectos que autorizan aquellos principios y normas.

La primera de las cuestiones derivada d la confrontación entre la idea de la dignidad del trabajo humano y el principio que ya conocemos del derecho civil de que únicamente las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación. Muchas veces nos hemos referido a la idea del trabajo no - mercancía, y nada tenemos que agregar. Solamente aquellos que o no se han dado cuenta de la oposición, o desconocen la naturaleza de la Declaración de los Derechos Sociales, entre ellas el capítulo normas sociales de la carta de la O. E. A., de 1948, o añoran la subordinación del derecho del trabajo al civil, pueden sostener la compatibilidad entre el trabajo del hombre y el derecho de las obligaciones y de los contratos; y nada se gana con la afirmación de que la relación de trabajo no es un contrato de arrendamiento de servicios o de compraventa, algo así como un contrato sui generis, que es tanto como no decir nada, porque el problema no consiste en

decidir si la relación de trabajo se parece a un contrato más que a otro, sino en resolver si puede ser un contrato sujeto al régimen del derecho de las obligaciones y los contratos.

La Ley nueva resolvió la disputa en su artículo tercero y en el precepto que excluyó al derecho común de las fuentes supletorias del derecho del trabajo. Delante de esta misma solución, habría sido una aberración aceptar la idea de la relación de trabajo como un contrato sujeto a las normas del derecho privado. Alguna vez nos preguntamos si sería aceptable la idea de un contrato regido por normas que no guardaran relación alguna con el derecho civil y mercantil, pero nos convencimos de que era un imposible, porque estaría en una contradicción insalvable con la idea del derecho del trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, pues su misión, no es regular un intercambio de prestaciones, sino, y una vez más repetimos fórmulas conocidas, asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.

De los renglones anteriores se desprende que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de los derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos - ley y de sus normas supletorias.

De esta que es más una descripción del fenómeno que una definición, se deducen algunas consecuencias: a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado; b) La prestación del trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por si misma, la relación de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador; c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrón, sino, Exclusivamente, de la prestación del trabajo; d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo: en el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automáticamente e imperativamente el derecho objetivo. Claro está, y volveremos al

tema, que la prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen, fundamentalmente, de la ley y de los contratos colectivos, pues, conteniendo estos ordenamientos beneficios mínimos, siempre es posible que se establezcan prestaciones más elevadas. Así lo apuntó Georges Scelle cuando dijo que el ingreso del trabajador a la empresa, su enrolamiento en el orden jurídico objetivo de la misma, era un acto condición..

Donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí hay una relación de trabajo a la que se aplicará el estatuto laboral.

La segunda de las cuestiones que mencionamos en el párrafo anterior, se refiere a si la formación de la relación de trabajo requiere, en todas las hipótesis, un acuerdo previo de voluntades. Fue el bastión último de los contractualistas, pues los defensores de los empresarios y de los patronos comprendieron que de aceptarse la teoría de la relación de trabajo, se abrirían de par en par las puertas para eliminar la voluntad de sus representados en la formación de la relación y se perdería la facultad de seleccionar el personal de la empresa. La respuesta a la pregunta presenta tres matices que es necesario analizar separadamente.

Primeramente, la formación de una relación de trabajo es un imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, pues, el artículo 5o de la Carta Magna reconoció que "a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento". La disposición forma parte de los derechos individuales del hombre, pero el derecho del trabajo la hace suya y la respeta, porque su desconocimiento equivaldría a transformar al hombre en esclavo.

El matiz segundo apunta a la necesidad o a la posibilidad, por lo menos, de un acuerdo de voluntades previo a la iniciación de la prestación de trabajo: los sostenedores de la teoría de la relación de trabajo nunca han afirmado, y tampoco es la tesis prevalente en la ley nueva, que no pueda existir o que nunca exista un acuerdo previo de voluntad para la formación de la relación; por lo contrario, la frase del artículo 20, "cualquiera que sea el acto que le dio origen", señala la posibilidad de ese acuerdo. En relación con este segundo matiz conviene precisar que la esencia de la doctrina nueva consiste, por una parte, en que el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación,

según esperamos demostrar en los renglones subsecuentes, y por otra, y esta es la cuestión fundamental, en que en ese acuerdo de voluntades no podrá ser rector de la vida de la relación, porque esa función la cumple, y otra vez repetimos una idea ya expuesta, un estatuto. la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos, que está en una evolución permanente que no puede ser detenida por el acuerdo de voluntades originario, pues, por el hecho de la prestación del trabajo, la relación adquiere una vida propia, la que se transforma por principios que también le son propios. Conviene finalmente consignar que la realidad muestra que son varias las situaciones en las que se da, generalmente, un acuerdo previo de voluntades; así, los trabajadores de confianza, los domésticos y los de la pequeña industria, los primeros por las características particulares de ellos, y los dos restantes por el trato personal permanente entre el trabajador y el patrón; pero es de todas maneras cierto que aun es estas hipótesis, la relación de trabajo adquiere vida propia y que se modificará al cambiar el contenido de las normas que la rigen, así, a ejemplo, nada impedirá que en el futuro se organicen sindicatos de trabajadores domésticos o de la pequeña industria.

El tercero de los matices se presente sobre todo en la gran industria, la que fue el campo donde nació el derecho del trabajo y en el que se desarrolla actualmente con mayor rapidez e intensidad. La contemplación de nuestras realidades muestra que la voluntad del empresario es más aparente que real y que ahí donde los sindicatos obreros son fuertes y aguerridos, no solamente desempeñan ningún papel, sino que la relación de trabajo se forma en oposición con ella: a) El empresario casi nunca interviene en la selección de los trabajadores, a los que difícilmente llega a conocer; b) Tampoco son mandatarios jurídicos especiales quienes intervienen en la selección del personal, sino, por regla general, empleados subalternos; c) Es frecuente y casi constante, que el ingreso de los trabajadores a una empresa se realice mediante una oferta pública de trabajo. De ahí que sean varios los tratadistas que sostienen que en la gran industria debe hablarse de un contrato de trabajo por adhesión, cuya naturaleza contractual es sumamente controvertida; d) Pero es la institución llamada cláusula sindical de ingreso, en virtud de la cual, según dispone el artículo 395 de la Ley, "en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrono admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante", la que suprimió en forma radical la exigencia de la voluntad del empresario para la formación

de la relación de trabajo. En aplicación de esta cláusula, generalizada en los contratos colectivos importantes, son los sindicatos obreros los que designan a los trabajadores que habrán de ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, lo que significa que el ingreso de un trabajador a una empresa dependerá en esta hipótesis, no de la voluntad del empresario, sino la del sindicato. De lo que se desprende que es imposible hablar de una relación contractual entre el trabajador y el empresario, ahí donde falta la voluntad del segundo.

Vale la pena detenerse en las observaciones propuestas por los defensores del contractualismo: a) La cláusula sindical de ingreso es una limitación que el empresario impone a su libertad de selección del personal; pero la observación conduce a una ficción e implica el desconocimiento de su historia, porque la cláusula fue obtenida después de una larga lucha y muchas huelgas perdidas. Por otra parte, el derecho mexicano autoriza a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a fijar, a solicitud de los trabajadores, el contenido de los contratos colectivos, y dentro de él, y no obstante la oposición de los empresarios, la cláusula en cuestión; b) Se dice que la cláusula no está consignada en todos los contratos colectivos, lo que impide una deducción absoluta, lo que es cierto, pero día a día se extiende más. Y por otra parte, para fijar la naturaleza de una institución compleja debe atenderse, no a los restos de una situación, sino a la vida nueva que se está imponiendo; la objeción podría únicamente llevar a la conclusión de que en los casos que representan la subsistencia del pasado se encuentra la voluntad del empresario, si bien no como una exigencia, en tanto en otros, que constituyen la vida nueva, ni existe ni es necesaria; c) Una tercera observación es el resultado del ficcionalismo del derecho civil: el empresario, se dice, delega en el sindicato la facultad de seleccionar al personal. Pero esta peregrina idea de la delegación de facultades implica el desconocimiento de las finalidades que persigue la cláusula: fortalecer la unidad sindical e impedir el ingreso a la empresa a personas que podrían dañar el interés profesional de los trabajadores; y como una consideración especial: los sindicatos ni aceptan ni entienden actuar en representación del empresario, pues obran para el aseguramiento de sus fines, que no solamente no son los mismos, sino que son los de una clase social distinta y opuesta a la burguesía capitalista.

Los modos de formación de la relación de trabajo ponen de manifiesto una de las transformaciones más hondas que se han operado en el derecho del trabajo, pues en virtud

de la cláusula sindical de ingreso, el movimiento sindical arrebató a los patrones una vieja prerrogativa: la libre selección del personal, una de las armas más poderosas del absolutismo empresarial. La idea de la relación de trabajo completó la solución: la voluntad y la libertad del trabajador son intangibles, en cambio, la voluntad del empresario es cada vez menos eficaz.

La ley de 1931, lo hemos repetido más de una vez, no supo salvar el escollo del contractualismo, pero sus autores se dieron tal vez cuenta de lo escarpado del camino que tendría que recorrer el trabajo sometido al régimen de un contrato como base única de sus derechos, y quizá comprendieron que la prueba de la existencia del contrato y de las condiciones de trabajo, era otra de las invenciones satánicas del derecho civil. A fin de remediar el inconveniente, consignaron en el artículo 18 la presunción laboral:

Se presume la existencia del contrato entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato, la prestación de servicios se entenderá regida pro esta Ley y por las normas que le son supletorias.

El efecto de la presunción fue hacer producir consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal, las que consistieron en la creación de una presunción *juris tantum* en favor del trabajador, a quien le bastaba la prueba de la existencia del servicio personal para arrojar sobre el empresario la carga de la prueba de la existencia del contrato de trabajo previo o de la existencia de un contrato distinto de la prestación de servicios. Esta solución quedó reforzada en el artículo 31, según el cual "la falta de contrato escrito no privaría al trabajador de sus derechos, pues se imputaría al patrono la falta de la formalidad".

La Ley nueva recogió la idea de la presunción laboral en su artículo 21, en el que se lee que "se presume la existencia de la relación y del contrato de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe". Los efectos de las normas de las dos leyes aparentemente son los mismos, pero existe la diferencia que se da entre la idea simple de la relación de trabajo y la concepción contractualista: la Ley nueva crea una presunción *juris tantum* de que toda prestación personal de servicios, independientemente del acto que le

hubiera dado origen, es una relación de trabajo regida por nuestro estatuto, lo que implica que el patrono, para evitar la aplicación de esa consecuencia, tendría que probar que la prestación de trabajo, considerada en sí misma e independientemente del acto que le dio origen, no satisface los requisitos de la definición del artículo 20.

Lo trágico en la solución de 1931 aparece en el párrafo segundo del precepto transcrito, pues según él, probada la prestación del servicio personal y a falta de objeción acreditada del empresario, tenían que aplicarse las condiciones de trabajo consignadas en la Ley, las cuales, ya lo sabemos, constituyen un mínimo legal. Alguna vez escuchamos de los labios de un litigante, que aquella norma era un castigo al trabajador por no haber tenido la precaución de exigir se redactara por escrito el contrato.

La concepción contractualista del derecho civil entregó a un supuesto acuerdo de voluntades libres del trabajador y del patrono la determinación del contenido de la relación de trabajo, pero ese mito fue una de las más grandes mentiras de la historia universal del derecho, pues si bien el principio poseía una validez formal, la realidad era bien distinta, pues fue siempre el patrono quien impuso su voluntad. Aquella mentira está siendo superada cada vez más, a consecuencia del tránsito de la era de la relación individual de trabajo a la etapa de la negociación y contratación colectivas, en la cual, la determinación de las condiciones de trabajo para todos y cada uno de los trabajadores, es el resultado de la lucha de las fuerzas sociales que viven dentro de la empresa: el trabajo y el capital.

Nos encontramos aquí ante el mismo fenómeno que nos salió al paso en el problema de la formación de la relación: existen todavía algunas hipótesis de determinación individual de las condiciones de trabajo: los trabajadores de confianza, los domésticos y los de pequeña industria. Pero ahí donde existen contratos colectivos, la discusión individual ha desaparecido, porque se ha vuelto un imposible y porque, si se realizara, se perdería la función de los contratos colectivos: no debe perderse de vista, por una parte, que nuestros contratos colectivos son de tal manera minuciosos en la determinación de las condiciones de trabajo, que su contenido hace imposible e inútil cualquier discusión individual, y por otra, que el pacto individual que abata las condiciones colectivas, carecerá de validez, y si las supera, se aplicará automáticamente a todos los demás trabajadores, en virtud del principio de la igualdad de salario.



Si consideramos ahora esta condición nueva de la relación de trabajo, encontraremos que su contenido ha dejado de tener una fuente subjetiva, como es el acuerdo de voluntades de un trabajador y un patrono, y que ha quedado sustituida por un estatuto objetivo, lo que a su vez confirma el paso del subjetivismo contractualista del derecho civil a una situación objetiva, misma que constituye la esencia de la relación de trabajo.

Es inútil insistir en los beneficios de la negociación y la contratación colectivas, pues en el pasado el trabajador era la nada y el patrono lo era todo, mientras que en el presente, el sindicato es igual del empresario para la fijación de las condiciones generales de trabajo.

Resulta aparentemente contradictoria la redacción del artículo 20, en cuyo párrafo segundo se encuentra la definición del contrato: "Cualquiera que sea su denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado". La Exposición de motivos explicó la razón de esta disposición:

No corresponde a la ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensable, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo.

La Exposición de motivos, en armonía con las ideas que hemos expuesto en éste y en capítulos anteriores, aceptó el hecho, al que ya nos hemos referido, de la posibilidad de un acuerdo previo de voluntades como un acto generador de la prestación de trabajo, acto que, por otra parte, es frecuente en la vida del derecho mexicano - trabajadores de confianza, domésticos y de la pequeña industria - y aun necesario, tal el caso de un contrato para una prestación de trabajo futura, dos o tres meses de la fecha de la celebración o para cumplirse en un lugar distante del en que se suscribió. Pero el empleo del término contrato no ha de hacer pensar en un retorno a la concepción contractualista del derecho civil, ni siquiera a una aceptación parcial para el caso en que efectivamente exista el acuerdo previo, ni a una posible aplicación de sus disposiciones, pues su única significación, según el párrafo de la Exposición de motivos, estriba en que el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrono a partir de la fecha estipulada y en que el

empresario obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el salario. Por lo tanto, al iniciarse la prestación de trabajo, se forma automáticamente la relación de trabajo, la que vivirá dentro de las normas del estatuto laboral.

Los efectos de este contrato de trabajo son los mismos que produce cualquier convenio entre dos personas: el trabajador debe presentarse a la empresa y poner su energía de trabajo a disposición del patrono y si no lo hace, será responsable de los daños o perjuicios que cause, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5o de la Constitución; y si el patrono se niega a cumplir su obligación, podrá el trabajador intentar la acción de asignación de puesto y pago de los salarios caídos a partir de la fecha que se hubiese convenido, acción que es equivalente a la de la separación injustificada del trabajo.

La doctrina de la relación de trabajo se ha convertido en una de las expresiones más vigorosas de la idea nueva del derecho del trabajo. Sus beneficios se descubrirán en la lectura de los artículos de la Ley y aparecerán otros en la vida real que enriquecerán la doctrina. Dentro del mar de posibilidades que están abiertas, nos proponemos destacar algunas, sin afirmar siquiera que sean las más importantes.

La primera consecuencia que deseamos presentar, no obstante que ya nos referimos a ella, consiste en que la relación de trabajo, una vez iniciado el servicio, se desprende del acto que le dio origen y adquiere una vida independiente. Sin duda, subsistirán los acuerdos o cláusulas que otorguen al trabajador beneficios superiores a los mínimos legales, pero la vida, la evolución y la muerte de la relación, quedarán sometidas incondicionalmente a las disposiciones legales y a sus normas complementarias; así, por ejemplo: el pacto que determine que el trabajador es de confianza, carecerá de eficacia, pues, de conformidad con las ideas de la Ley, todo prestador de trabajo debe ser considerado incluido en la categoría general de trabajador, y será el patrono quien deberá demostrar que las funciones desempeñadas son de confianza, solución que deriva del mandato legal contenido en el artículo noveno, según el cual, la "categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones y no de la designación que se dé al puesto", prueba que no podrá consistir en la exhibición del documento. De la misma manera, y no obstante lo pactado, podrá el trabajador, apoyado en el artículo 85, reclamar que el salario no es remunerador y que debe aumentarse.

2. Una característica que complementa la anterior, estriba en que el convenio celebrado no es óbice para que el trabajador sostenga que la realidad de su prestación configura un trabajo subordinado, por lo que, si originariamente se quiso, aceptando que hubo buena fe, formar una prestación de servicios libres dependiente del Código civil, si la realidad es otra, debe ésta imponerse, porque el derecho del trabajo, lo hemos expresado más de una vez, no protege los acuerdos de voluntades como tales, sino la energía de trabajo del hombre.

En el año de 1938, con el fin de permanecer en la terminología de la Ley de 1931, mencionamos la idea de un contrato que se convertía en un hecho real, y usamos la expresión de contrato - realidad. Hoy podemos decir que la relación de trabajo es una realidad viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado, prestación diaria que reafirma todos los días la independencia de la relación respecto del acto o causa que le dio origen; o expresado en una fórmula más simple: una relación jurídica, expresión de una realidad. Esta condición, a su vez, confirma la característica primera, porque la realidad de la prestación de un trabajo no puede ni destruirse ni aherrojarse por un acuerdo de voluntades lejano, pues la realidad no se niega por su declaración.

Las anteriores ideas habrán de aplicarse en forma individual cada vez que una persona afirme que la realidad de la prestación de su trabajo implica la existencia de una relación de trabajo a la que no puede continuar aplicándose un viejo y caduco acuerdo de voluntades, pero la Ley hizo una aplicación general inmediata de la doctrina expuesta a dos grupos de trabajadores cuyas actividades estaban sometidas a contratos de derecho civil contrarios a la realidad: los choferes de auto transportes de servicio público, a los que se imponía un contrato de arrendamiento del vehículo, y los deportistas y artistas, que prestaban su trabajo sujetos a un contrato de prestación de servicios profesionales. Los dos ejemplos son la demostración mejor de que la teoría de la relación de trabajo es una consecuencia y al mismo tiempo, un elemento vivo de la fuerza expansiva del derecho del trabajo, pues únicamente ella es capaz de romper la concepción contractualista y realizar la idea d nuestro estatuto, que es extender a todos los miembros de la clase trabajadora.

3. La tercera característica la enunciamos también en 1938 al explicar que a diferencia del contrato que pretende ser estático, la teoría de la relación de trabajo crea una

relación jurídica dinámica, consecuente con la naturaleza jurídica del estatuto que la rige. Esta su manera de ser es la que la impulsa a transformarse constantemente a fin de adaptar los beneficios del trabajador a las nuevas posibilidades y exigencias de la vida social, de donde podemos decir, particularmente en relación con los contratos colectivos, que si el derecho del trabajo es una adecuación constante de las normas generales a la necesidad de la clase trabajadora, la relación de trabajo lo es a la necesidad concreta de cada trabajador. Dentro de este espíritu debe entenderse el párrafo primero del artículo 57 de la Ley: "El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen".

La concepción contractualista de la Ley de 1931 y la remisión que hacia su artículo 16 al derecho común, obligo a la doctrina laboral a considerar la formación, la vida y los efectos de las relaciones de trabajo en aplicación de las normas del derecho civil que marcan los requisitos de existencia y validez de los contratos y de su teoría de las nulidades. La superación que llevó a cabo la Ley de 1970 de la idea del contrato, exige el análisis de las cuestiones a la luz de los principios de la propia Ley, sin consideración a las reglas del derecho civil.

Siguiendo a Aubry et Rau nos dijo que el acto inexistente "es el que no reúne los elementos de hecho que supone su naturaleza o su objeto, y en ausencia de los cuales es lógicamente imposible concebir su existencia", o con los otros términos que empleó: "el acto inexistente es aquel que no ha podido formarse en razón de la ausencia de un elemento esencial para su existencia". Y continuando con Aubry et Rau y apoyándose además en Planiol y en Colin et Capitant, expresó que la nulidad "ataca los actos que se ejecutan materialmente en contravención a un mandato o a una ley imperativa o prohibitiva, o protege a personas determinadas". Si bien expuestas por los maestros de derecho civil, estas nociones pertenecen a la lógica y al significado de las palabras, pero su aplicación al derecho del trabajo se rige por principios particulares.

Al pergeñar estos renglones, consideramos la posibilidad de una exposición de conjunto, que abarca el derecho individual y el colectivo, pero llegamos a la conclusión de que era indispensable exponer previamente las nociones básicas de cada una de esas dos

partes del derecho del trabajo y analizar después las cuestiones que cada una de ellas provoca la doctrina de la inexistencia y de la nulidad.

La doctrina extranjera y la nuestra, que desarrollamos en el derecho mexicano del trabajo, ejecuto los más extraordinarios malabarismos para adaptar las exposiciones civilistas al derecho del trabajo. Estamos ahora convencidos de que el análisis de los textos constitucionales y legales y la distinción entre la relación y el contrato de trabajo, contemplados a la luz de la naturaleza del estatuto laboral, posibilitan la superación de las disputaciones del pasado y a presentación de algunas reflexiones para la solución de los problemas.

La doctrina sobre la inexistencia y la nulidad en el derecho individual del trabajo tiene que partir de la distinción entre la relación y el contrato de trabajo, pues, dada la diferencia que existe entre una y otro, los planteamientos de los problemas y consecuentemente las conclusiones, serán por fuerza, diversos.

El segundo supuesto corresponde a las ideas del artículo quinto de la Ley nueva: las normas de trabajo son de orden público, por lo que su renuncia "no produce efecto legal ni impide el goce y ejercicio de los derechos". La Ley habla exclusivamente de la renuncia de los derechos de los trabajadores, porque el derecho del trabajo es el estatuto de la clase trabajadora, y porque contiene los derechos mínimos de los trabajadores, de lo que se deduce que nada impide que los empresarios renuncien a los derechos que correspondan a las obligaciones de los trabajadores, pues esas renunciaciones se transforman automáticamente en derechos nuevos para el trabajador, solución que coincide con la naturaleza del estatuto laboral. Por lo tanto, las explicaciones que presentaremos contemplan las cuestiones desde el ángulo de los derechos de los trabajadores.

Un tercer presupuesto es la consecuencia de las finalidades del derecho del trabajo, que son la protección del hombre y de su energía de trabajo, por lo tanto, las conclusiones que se adopten, con la sola excepción de las actividades ilícitas, tema del que nos ocuparemos más adelante, no podrán implicar que la energía de trabajo quede sin retribución, porque se produciría, para decirlo con una fórmula clásica, un enriquecimiento sin causa.

Las disposiciones constitucionales y legales exigen la separación entre las cuestiones que afectan la formación de la relación y del contrato de trabajo y las que pueden suscitarse en ocasión de las cláusulas que contengan las condiciones de trabajo; este apartamiento es necesario porque si bien no existen disposiciones precisas sobre el primero de los problemas, la cuestión relativa a las condiciones de trabajo está resuelta en la Constitución y en la Ley: muchas veces hemos dicho que la finalidad suprema de todo el derecho del trabajo, individual y colectiva, es las condiciones de trabajo, porque son ellas las que se dirigen en forma inmediata y directa al aseguramiento de una existencia decorosa para cada trabajador; sabemos así mismo que las condiciones de trabajo constitucionales y legales son los beneficios mínimos para cada relación de trabajo y que las normas que las contienen son derecho imperativo. De estas ideas brotaron los principios que también ya conocemos del artículo 5o de la Ley nueva: la renuncia de las disposiciones constitucionales y legales sobre las condiciones de trabajo no producen ningún efecto legal, principio del que han deducido la doctrina y la jurisprudencia que es suficiente que una cláusula reduzca los beneficios constitucionales y legales, para que automáticamente deje de producir efectos. El segundo principio consiste en que la nulidad de una cláusula no produce la nulidad de la relación o del contrato de trabajo; en su párrafo final, el artículo quinto expresa que “en sustitución de las cláusulas nulas regirán la Ley y sus normas supletorias”.

Aún sin mencionar su nombre, el duendecillo de la autonomía de la voluntad se presentaba continuamente ante la Comisión, a fin de hacerla incurrir en algún error y obtener ventajas de los postulados del derecho civil; en esta ocasión manifestó que la formación de las relaciones de trabajo eran imposibles en ausencia de la voluntad de los trabajadores o de los patronos. La Comisión pasó una vez más sobre esta observación: si en el derecho civil la voluntad de los contratantes es el elemento primario y fundamental, al extremo de que según el artículo 2224 del Código civil, la falta de consentimiento, esto es, la ausencia de voluntad para realizar el acto, produce su inexistencia, esa doctrina no puede aplicarse al derecho del trabajo, pues, si se analiza la cuestión desde el ángulo del trabajador, podrá éste separarse del trabajo en cualquier tiempo con apoyo en el artículo quinto de la Carta Magna, y en el supuesto de que se viera obligado a trabajar por tener un arma en la espalda, en el instante en que recupere su libertad, también podrá separarse del

trabajo y exigir la indemnización correspondiente, y si se mira el problema desde el ángulo del patrono, hemos expresado ya que las relaciones de trabajo pueden transformarse sin y aun en contra de su voluntad, así como también que para la aplicación del estatuto laboral es suficiente el hecho de la prestación del trabajo.

El artículo 2226 del Código civil Previene que "cuando se pronuncie por el juez la nulidad, los efectos que se hubiesen producido serán destruidos retroactivamente"; así, por ejemplo, si se pronuncia la nulidad de un contrato de compraventa, el comprador devolvió el bien y el vendedor el precio, dos cosas que salieron de un patrimonio, entraron en otro al que no pertenecían, para regresar finalmente a su lugar de origen.

Esa solución no podría aplicarse al derecho del trabajo, pues la decisión que pronuncie la nulidad de una relación laboral por no haber alcanzado el menor la edad mínima de admisión al trabajo o por no haber obtenido el patrono el consentimiento del padre o tutor, si bien podría impedir que se continúe prestando el trabajo, no puede lograr que se le restituya al trabajador la energía de trabajo que entregó al patrono, de donde es absurdo ya no que se obligara, sino simplemente que se planteara la devolución de los efectos que recibió. En estas condiciones, desaparece toda posibilidad de destruir retroactivamente los efectos que se hubieren producido por la aplicación de las leyes laborales a la prestación del trabajo; por lo contrario, su aplicación debe ser total, lo que quiere decir que el trabajador deberá recibir todos los beneficios que correspondan al trabajo que hubiese prestado: salarios, primas o una indemnización en el caso infortunado de que resulte víctima de un riesgo de trabajo.

Cuando es indispensable obtener una declaración de inexistencia o solicitar una decisión de nulidad de un acto jurídico, el derecho civil concede una acción ante los tribunales judiciales.

La solución varía en el derecho del trabajo: la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea por la prestación de un trabajo y se disuelve al cesar la prestación, lo que puede ocurrir bien porque el patrono despida al trabajador, o porque éste se separe alegando una causa justificada. En cualquiera de las hipótesis, el trabajador puede

inconformarse y exigir bien su reinstalación o el pago de una indemnización; y es en el juicio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje donde debe el patrono alegar y probar la causa que tuvo para despedir al trabajador o la ausencia del motivo aducido para la separación del trabajo. Este breve apuntamiento pone de relieve que la inexistencia o la nulidad no se reclaman por vía de acción, sino que, si se formula reclamación por el trabajador, se deben alegar por vía de excepción.

Al analizar la razón de la naturaleza de la relación de trabajo expusimos los motivos que llevaron a la Comisión a aceptar la superveniencia del contrato de trabajo, cuya misión consiste en crear un vínculo jurídico, en virtud del cual, el trabajador se obliga a prestar un trabajo a partir de la fecha que se estipule y el patrono a pagar el salario desde el día en que se inicie la prestación del trabajo. Los efectos de este contrato son los mismos que produce cualquiera otro, pero su celebración nos obliga a formular dos observaciones: antes de que se inicie la relación de trabajo, si resulta posible demandar la nulidad del acto jurídico que se celebró, a fin de liberarse de la obligación de prestar o de recibir el trabajo; sin embargo, la práctica constante es esperar que se ofrezca o se exija el trabajo para convertir la acción en una excepción de nulidad del contrato. Y si principia la prestación del trabajo, la situación jurídica se modifica automáticamente, pues la relación jurídica se independiza del contrato, por lo que se rige por las disposiciones generales de los párrafos anteriores.

La teoría de los vicios del consentimiento cumple una función importante en el contractualismo del derecho civil, lo que explica que la Ley de 1931, que puso en su base la idea de un contrato de trabajo, la hubiera acogido en sus disposiciones. La doctrina laboral de aquellos años, obligada a remitirse al derecho común en virtud de su artículo 16, permaneció envuelta en un haz de normas extrañas de escasa aplicación en la vida diaria. También en este capítulo rompió la Ley nueva la concepción contractualista y así conservó alguna disposición de la Ley vieja, lo hizo porque coincide con el principio de honestidad y buena fe que debe imperar en las relaciones entre los hombres.

1. La Ley de 1931 contenía dos disposiciones particulares para el caso de maniobras dolosas de una de las partes al momento de iniciarse la prestación del trabajo o de celebrarse un contrato para un trabajo futuro, artículo 121, fracción I (122, fracción I



después de la reforma de 1962) y 123 fracción II (125 - A, fracción I después de la reforma citada), incluidas en el capítulo sobre la rescisión de las relaciones de trabajo, y una disposición general en el artículo 329, fracción I, del título la Prescripción.

Las dos primeras disposiciones se referían al engaño causado por la presentación de certificados o referencias falsos en los que se atribuya al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca, o por afirmaciones falsas sobre las condiciones de trabajo. Las dos normas, según indicamos en los renglones iniciales, pertenecen al principio de honestidad y buena fe en las relaciones entre los hombres. El artículo 329 decía que "prescribirían en un mes las acciones para pedir la nulidad del contrato celebrado por error, dolo o intimidación".

2. La Comisión conservó en los artículos 47, fracción I y 51, fracción I, las dos normas que autorizan la rescisión de las relaciones de trabajo por el dolo del trabajador o del patrono que indujo al engaño. Comprendió la Comisión que de conformidad con la doctrina del derecho civil, la hipótesis contemplada no sería un caso de rescisión, sino de nulidad y observó la contradicción en que incurrió la Ley de 1931, pues el citado artículo 329, fracción I, hablaba de una acción de nulidad, pero ratificó la solución por las razones siguientes: descartaba la idea de la declaración de nulidad de una relación de trabajo, la Comisión se encontró ante el hecho de que el estatuto laboral conoce una forma única de disolución de las relaciones de trabajo, que tiene que comprender lo mismo el dolo que el incumplimiento de las obligaciones inherentes a una prestación de trabajo, ya del trabajador, bien del patrono, forma que se subdivide en dos caminos paralelos: la terminación y la rescisión. La diferencia entre estos dos caminos radica en la circunstancia de que en la terminación interviene una causa ajena a la voluntad del trabajador y del patrono, en tanto la rescisión tiene su base en el incumplimiento de una obligación; y si es cierto que no se cumple la obligación de prestar el trabajo y de pagar el salario, también lo es que en los casos de dolo se falta a un deber ético - jurídico, pues quien engaña lo hace, bien para ingresar en una empresa, bien para pagar salarios inferiores.

Al analizar el artículo 329, fracción I, de la Ley vieja, la Comisión decidió su supresión: el dolo del trabajador o de patrono estaba ya previsto; el error en que incurria alguna de las partes, sin que la otra lo provoque, es una exageración del principio de la

autonomía de la voluntad, según han reconocido varios civilistas ilustres y tiene el inconveniente de arrojar el daño sobre quien cumplió puntualmente sus obligaciones.”

PARA ROBERTO MUÑOZ RAMÓN:

“Las relaciones entre patrón y trabajadores, y éstos entre sí, que se presenten durante la prestación del trabajo, constituyen las relaciones individuales de trabajo.

A estas relaciones individuales de trabajo son a las que la doctrina ha denominado específicamente relación de trabajo.

Consecuentemente, podemos definir a la relación de trabajo como: el vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a éstos entre sí.

Conforme a la concepción de Mario de la Cueva la relación de trabajo se compone de las partes siguientes: a) dos personas: el trabajador y el patrón; b) una prestación de trabajo, c) características de subordinación; y d) el salario.

Los elementos de la relación de trabajo para Néstor de Buen son los mismos que para Mario de la Cueva, pero los clasifica en la forma siguiente: a) elementos subjetivos: trabajador y patrón y b) elementos objetivos: prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

Nosotros estimamos que los trabajadores y patrones, no forman parte integrante de la relación de trabajo. Conforme lo demuestra Achreier, la relación jurídica, por lo tanto, la relación jurídica no consiste en los sujetos enlazados - trabajadores y patrones - sino de los derechos y deberes que los enlazan; por ejemplo: derecho de gestión, deber de prestar el trabajo, derecho a una jornada de trabajo limitada, derecho a descansar, derecho a recibir salario, deber de lealtad recíproca, derecho a un trato igual o desigual según el caso, etc.

Pero además tenemos que hacer otra observación: la prestación de un trabajo forma parte de la infraestructura de la relación de trabajo, pero el elemento jurídico de esta relación - como lo explica García Maynez - no radica en esa infraestructura sino en el nexo

compuesto por una congerie de derechos y deberes; continuamos con el ejemplo: los derechos de formar parte en las comisiones mixtas, a participar en las utilidades, a capacitarse y adiestrarse, derivados de la antigüedad, a la seguridad e higiene, a habitaciones, a las invenciones, a sancionar, etc.

En síntesis, los elementos de la relación de trabajo son, únicamente, los derechos y deberes que vinculan a los patrones y a los trabajadores, y a éstos entre sí.

O con las palabras de Schreier y García Maynez podemos concluir que el elemento jurídico de la relación de trabajo consiste únicamente en el enlace mismo - derechos y deberes recíprocos - y no en los sujetos enlazados - patrón y trabajadores - ni en su infraestructura - prestación de un trabajo -.

El que excluyamos a los sujetos y a la infraestructura de la relación de trabajo no significa, insistimos, que consideremos que estos elementos no tienen importancia para el derecho. Lo único que afirmamos es que aún cuando son indispensables para que exista la relación laboral, conceptualmente, no forman parte integrante de ella.

El estudio de las relaciones jurídicas nos revelan que podemos clasificarlas desde el punto de vista del contenido patrimonial o moral de sus objetos, en dos especies: a) relaciones jurídicas de cambio y b) relaciones jurídicas personales; desde el ángulo visual de la divergencia o convergencia de sus fines, en otras dos especies: c) relaciones jurídicas individualistas y d) relaciones jurídicas comunitarias.

Examinemos detenidamente cada una de estas cuatro especies de relaciones jurídicas, para determinar en cual de ellas queda encuadrada la relación de trabajo.

a) Las relaciones jurídicas de cambio son las relaciones inherentes a objetos susceptibles de valoración económica, que forman parte de un patrimonio y que pueden ser transmitidos de ese a otro patrimonio. Ejemplo clásico: el contrato de compraventa. La relación laboral no es una relación de cambio porque el trabajo forma parte integrante de la personalidad del hombre por lo que no es susceptible de valoración económica, no forma parte de un patrimonio y, consecuentemente, no puede ser transmitido a otro patrimonio.

b) Las relaciones jurídicas personales son las concernientes a objetos preferentemente de naturaleza moral, no susceptible de valoración económica y que, por lo tanto, no forman

parte de un patrimonio; por ejemplo: las relaciones inherentes al derecho a la vida o a los derechos de familia.

De las relaciones jurídicas personales pueden derivarse consecuencias económicas - derecho a la sucesión o derechos a alimentos -, sin que esto implique que se transforme su naturaleza esencial de relación no patrimonial.

El objeto moral de las relaciones jurídico personales es lo relevante en ellas y es lo que las distingue de las relaciones jurídicas de cambio que contienen objetos económicamente vaporables.

La relación de trabajo es una relación jurídico-personal porque la actividad laboral es un objeto moral: el trabajo como humana actividad radica en los procesos anímicos y corporales del ser humano, consiste en los mecanismos espirituales y resortes fisiológicos del hombre, estriba en las fuerzas naturales.-psíquicas y físicas- de los trabajadores.

En el artículo 3, el legislador, congruente con lo anterior, reconoce que el trabajo es una parte de la persona humana; y dispone "el trabajo no es artículo de comercio". Es decir, no es objeto susceptible de valoración económica, no forma parte del patrimonio del trabajador y no puede ser transmitido a otro.

Concluimos que la naturaleza de la relación de trabajo es un vínculo personal que liga directamente a la persona de los trabajadores con la de los patrones.

De las relaciones de trabajo derivan consecuencias económicas -por ejemplo: derecho a recibir un salario o derecho a participar en las utilidades-, sin que esto implique modificación e su naturaleza esencial de relación jurídico-personal de contenido moral.

Pero la relación de trabajo no solamente es una relación personal sino también en ciertos aspectos es una relación individualista y en otros, fundamentalmente, es una relación comunitaria.

c) En las relaciones jurídicas individualistas los fines de las partes son divergentes y, consecuentemente, los derechos y deberes que se otorgan e imponen son distintos para cada parte; por ejemplo: en la compraventa el comprador quiere adquirir la cosa y el vendedor obtener el precio y sus deberes y derechos son distintos: pagar el precio y entregar la cosa, y sus derechos correlativos.

En la relación de trabajo también encontramos fines divergentes de las partes: el fin del trabajador es obtener, por la prestación de su trabajo, un salario y el fin del patrón es ser

titular de los frutos de ese trabajo. Las divergencias de los fines dan origen a los derechos individualistas; por ejemplo: el derecho del trabajador a recibir el salario y el del patrón a ser beneficiario de los frutos, y a deberes correlativos.

Sin embargo, los fines más importantes de la relación de trabajo no son los divergentes sino, por el contrario, los convergentes.

d) En las relaciones jurídicas comunitarias los fines de las partes convergen; en estas relaciones las partes persiguen alcanzar un fin común y, en consecuencia, los derechos y deberes, que se otorgan e imponen, son comunes para las partes.

El ejemplo, por excelencia, es la relación societaria, en la cual encontramos una conexión recíproca de las partes para alcanzar un fin común.

En las relaciones jurídicas comunitarias se efectúa una interpenetración entre los derechos y deberes de las partes porque participan en algo que les es común - en el fin mutuo - y, en el cual, se hayan precisamente fusionados.

En el año de 1963, en que se reglamentó la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se terminó con la independencia y contraposición de algunos de los fines de los trabajadores y de los patrones, haciéndolos coincidir en un objeto común: obtener utilidades para recibir una parte de ellas.

Al quedar vinculados concurrentemente los fines de los trabajadores con los del patrón, y los de los trabajadores entre sí, se estructuró, entre ellos, una relación jurídica comunitaria.

A la luz de este análisis, contemplamos en las relaciones de trabajo una interpenetración de los derechos y deberes de los trabajadores y patrones en algo que les es común - en el fin mutuo de obtener utilidades para recibir una parte de ellas - y, en lo cual, precisamente se fusionan.

Entre los derechos y deberes comunitarios que en razón del fin común se otorgan e imponen a los trabajadores y patrones y a estos entre sí, encontramos los siguientes: derechos de gestión, de formar parte en las comisiones mixtas, de participar en las utilidades, de capacitarse y adiestrarse, derivados de la antigüedad - como preferencia para ascenso o para no ser suspendido o reajustado -, etc.

En las relaciones de trabajo se presenta también una interpenetración de las conductas por medio de las cuales los trabajadores y patrones cumplen sus deberes y ejercitan sus derechos, de tal manera que se produce una fuerte solidaridad constitutiva de una comunidad de trabajo.

En resumen, y congruente con los desarrollos anteriores, podemos concluir que: “la naturaleza de la relación de trabajo es la de una relación personal comunitaria”, que surge del principio de dignidad consagrado por nuestro ordenamiento laboral positivo.

¿ Pero, cuál es su fuente? Las respuestas a esta pregunta, podemos resumirlas de la manera siguiente:

- a) La relación de trabajo tiene su origen en el contrato de trabajo.
- b) La relación de trabajo nace de la incorporación a la empresa.
- c) La relación de trabajo es generada por la prestación de un trabajo subordinado.

a) El contrato de trabajo es la fuente de la relación de trabajo:

Los contractualistas - Krotoschin, Hueck y Nipperdey - sostienen la tesis de que invariablemente la fuente de la relación laboral es la celebración de un contrato de trabajo. No tardaremos en advertir, si profundizamos en los postulados de esta tesis, que la celebración del contrato de trabajo no da origen a la relación laboral. Para constatar... es suficiente recordar que nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, dispone: “contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

Conforme a esa disposición la celebración del contrato sólo dará origen a “la obligación de prestar a otro un trabajo personal subordinado”; pero la relación de trabajo no sólo es esa obligación sino es el vínculo entre patrón y trabajador, en virtud del cual tienen, entre otros, bilateralmente los derechos y deberes siguientes: derecho de gestión, deber de prestar el trabajo, derecho a una jornada de trabajo limitada, derecho a descansar, derecho a recibir salario, deber de lealtad recíproca, derecho a un trato igual o de desigual según el caso, derecho a formar parte en las comisiones mixtas, derecho a participar en las utilidades, derecho a capacitarse y adiestrarse, derechos derivados de la antigüedad, derecho a la seguridad e higiene, derecho a habitaciones, etc. En la simple “obligación de

prestar a otro un trabajo personal subordinado” que se genera por la celebración del contrato de trabajo, no existen aquellos derechos y deberes. Sería absurdo que por el solo hecho de la celebración de un contrato de trabajo, sin que se haya iniciado la prestación del servicio, otórgale a un trabajador el derecho, por ejemplo: de formar parte de las comisiones mixtas o de participar en las utilidades de la empresa.

Imaginemos que una persona celebra un contrato de trabajo para iniciar la prestación de sus servicios 15 días después de la fecha de su celebración. Transcurrido ese lapso no se presenta a trabajar. Nos encontramos que, en este caso, si hubo contrato de trabajo pero no una relación laboral puesto que sólo se generó la obligación de prestar a otro un trabajo personal subordinado pero no surgieron los derechos y deberes constitutivos de esa relación.

En el último párrafo del artículo 20, se explica: “que la prestación de un trabajo personal subordinado y el contrato celebrado producen los mismos efectos”. Lo anterior es falso: la celebración del contrato de trabajo sólo produce, como lo dispone el segundo párrafo de este mismo artículo, “la obligación de prestar a otro un trabajo personal subordinado” y sólo la prestación de ese “trabajo personal subordinado” es la que genera la relación de trabajo con todos sus derechos y deberes.

La disposición de que un trabajo personal subordinado y el contrato celebrado producen los mismos efectos, sólo podemos entenderla en cuanto a la responsabilidad civil del trabajador - al no presentarse a iniciar labores - (artículo 5o Constitucional) e indemnizatoria del patrón - al no permitir que el trabajador inicie sus labores - (artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo).

El hecho de que la celebración del contrato de trabajo no de origen a la relación laboral, es suficiente para abandonar la tesis contractualista. Pero prescindamos de las razones anteriores y supongamos que, efectivamente, todas las relaciones laborales tienen su origen en el contrato de trabajo.

Planiol y Carnelutti sostienen que la naturaleza del contrato de trabajo es la de un contrato de cambio patrimonial equiparable a la del arrendamiento o a la de la compraventa. Para Planiol la naturaleza del contrato es la de un contrato de arrendamiento, en el cual “la cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la

remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas”.

Camelutti afirma: que el contrato de trabajo no tiene la naturaleza del contrato de arrendamiento, pues su esencia radica en la devolución de la cosa al termino del arrendamiento. Esa devolución no es posible en el caso del contrato de trabajo porque la fuerza del trabajador se consume en el acto mismo de la prestación. Postula la tesis de que la naturaleza del contrato de trabajo es la de un contrato de compraventa similar a la del contrato de compraventa de energía eléctrica. En el contrato de trabajo, como contrato de compraventa, lo que se vende es la energía de trabajo y lo que se paga es el salario como precio de la energía. Salva la objeción de la imposibilidad de devolver la energía de trabajo, como tendría que hacerse en el caso de considerar al contrato como un contrato de arrendamiento, por la razón siguiente:

La energía de trabajo - fuerzas anímicas y corporales del ser humano - no son susceptibles de valoración económica, no forman parte del patrimonio del trabajador y no pueden ser transmitidas a otro; por lo tanto, el trabajador no puede ser objeto de un contrato de cambio patrimonial como lo son los de arrendamiento y compraventa.

Independientemente de que el trabajo no puede ser objeto de un contrato de cambio patrimonial, supongamos, sólo por un momento, que el trabajo si es artículo de comercio y que el contrato de trabajo tiene la naturaleza de un contrato de compraventa.

La estructura de la relación de trabajo no se reduce al cambio de la prestación de un servicio por el pago de un salario, sino que tiene otros elementos esenciales como lo son: los derechos y deberes de los trabajadores y patronos de guardarse lealtad recíproca: fidelidad y previsión. Estos elementos no son, ni pueden ser generados por el contrato de compraventa, porque no son elementos de una relación de cambio patrimonial sino elementos de una relación de naturaleza personal.

Se intentó encuadrar al contrato de trabajo en el contrato de mandato que si da origen a relaciones de naturaleza personal.

“En el contrato de mandato - dispone el artículo 2546 del Código Civil - el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga”; mientras que en el contrato de trabajo, el trabajador tiene que ejecutar actos materiales.



Cabe la posibilidad de que el mandato sea gratuito cuando así se haya convenido expresamente; en cambio, el contrato de trabajo solamente puede ser mediante una remuneración al trabajador.

Con la asimilación del contrato de trabajo al de mandato no se explica la generación de los derechos y deberes comunitarios que, además de los personales, forman parte integrante de la relación de trabajo; como por ejemplo: derechos de gestión, a formar parte de las comisiones mixtas, a participar en las utilidades, a capacitarse y adiestrarse, derivados de la antigüedad (preferencia para ascenso o para no ser suspendido o reajustado), etc.

Para Chatelain la relación de trabajo implica en su origen una sociedad: mediante la cooperación, tanto el patrón como los trabajadores ponen en común su industria, su trabajo y sus bienes, con ánimo de lucro.

La doctrina de Chatelain resulta infundada porque aún cuando el contrato de trabajo y el contrato de sociedad generan derechos y deberes comunitarios, existen entre ellos amplias diferencias: en el contrato de trabajo encontramos una subordinación del trabajo y en la sociedad no existe subordinación entre los socios; en el contrato de sociedad los socios soportan los riesgos de la empresa y participan en los beneficios y en las pérdidas, en el contrato de trabajo los trabajadores no soportan el riesgo del negocio y sólo participan en las utilidades.

Podemos resumir las razones por las que consideramos que el contrato de trabajo no es la fuente de la relación laboral, en el balance sintético siguiente:

1. La celebración del contrato de trabajo no da origen a la relación de trabajo, sólo genera "la obligación de prestar a otro un trabajo personal subordinado".
2. Las tesis que explican al contrato de trabajo como contrato de cambio patrimonial - arrendamiento o compraventa -, independientemente de que el trabajo no es una mercancía, son insuficientes porque no explican cómo se generan los derechos y deberes personales - fidelidad y previsión - que encontramos en la relación de trabajo.
3. No obstante que con el contrato de mandato se explica la generación de derechos y deberes personales de la relación de trabajo, con esta figura quedan sin esclarecer como se

originan los derechos y deberes comunitarios que, además de los personales, forman parte integrante de la relación de trabajo.

4. El propósito de interpretar el contrato de trabajo como un contrato de sociedad para explicar la generación de los derechos y deberes comunitarios de la relación de trabajo, tampoco es admisible porque, aún cuando uno y otro contrato generan relaciones comunitarias, existe entre ellos diferencias que los separan notablemente y los hacen irreductibles.

Ante la importancia de la tesis contractualista para explicar la naturaleza idónea del contrato de trabajo que dé origen a una relación jurídica personal comunitaria como es el vínculo laboral, surgió en Alemania la teoría de la incorporación a la empresa como la fuente de la relación de trabajo.

b) La incorporación a la empresa es la fuente de la relación de trabajo.

El primer esbozo de esta tesis doctrinal aparece en el año de 1889, en el pensamiento de Gierke quien explica: la entrada del obrero a la empresa genera relaciones humanas similares a las que se forman al ingresar o constituir una familia, las cuales no pueden ser sometidas a las reglas propias de los contratos de cambio patrimonial.

Este esbozo doctrinal sirvió de inspiración a varios autores para desarrollar y defender la tesis de que el ingreso a la empresa, o con una terminología más moderna: la incorporación a la empresa, es la fuente de la relación de trabajo.

El acto que es la fuente de la relación de trabajo, conforme a la teoría de Siebert, es un acto complejo formado, por una parte, por el acuerdo de los interesados y, por la otra, por el hecho de la incorporación efectiva a la empresa. La estructura de la relación de trabajo que surge de ese acto complejo, es unitaria y consiste en una relación personal comunitaria.

Para Nikisch, desde 1955, la fuente de la relación de trabajo normalmente es el contrato, pero esa relación así generada no desarrolla a la relación de trabajo en su total contenido sino es necesario la incorporación del trabajador a la empresa para que surja en su plenitud. La estructura de la relación de trabajo tiene dos momentos, en una primera etapa, nace precisamente como una relación obligacional, en virtud de la cual el trabajador se obliga a incorporarse a la empresa y el patrón a recibirlo y, en una segunda fase, una vez incorporado el trabajador a la empresa, se transforma en una relación personal comunitaria.

Ambos autores, Siebert y Nikisch no niegan la contractualidad de la relación de trabajo sino los dos autores explican como el primitivo vínculo obligacional generado por la celebración del contrato se transforma, por la incorporación a la empresa, en una relación personal comunitaria,

Los citados tratadistas, en una u otra forma, coinciden en que incorporado el trabajador a la empresa se crea la relación de trabajo, a la cual le son aplicables todas las normas laborales vigentes. En México diríamos, consecuentemente con esa teoría, que con la incorporación a la empresa surge la relación de trabajo, a la cual le son aplicables: la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, los Reglamentos del Ejecutivo de la Unión, las normas jurisprudenciales, los tratados internacionales, las normas consuetudinarias, las resoluciones de los salarios mínimos, las resoluciones del reparto de utilidades, los contratos colectivos de trabajo, los contratos - ley, los reglamentos interiores de trabajo, los convenios normativos de condiciones de trabajo, las normas de orden técnico y administrativo, etc.

Desde el año de 1938, Mario de la Cueva introduce en la doctrina mexicana la teoría de la incorporación a la empresa, con algunas aportaciones propias, bajo el nombre de "teoría de la relación de trabajo".

Para Mario de la Cueva la fuente de la relación de trabajo es "la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o causa que le dé origen". La estructura de la relación de trabajo para este autor "es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón".

Siguiendo la teoría de la incorporación a la empresa, Mario de la Cueva explica: "donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí hay una relación de trabajo a la que se aplica el estatuto laboral", "integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos - ley y de sus normas supletorias".

La teoría de la incorporación a la empresa nació, ante la impotencia de la teoría contractualista, para tratar de resolver y explicar tanto el problema de la fuente como de la

estructura de la relación de trabajo. Pero esa teoría, en resumidas cuentas, también resulta insuficiente: no resuelve ni explica ninguna de esas dos cuestiones,

Para los tratadistas alemanes Siebert y Nikisch, la fuente de la relación de trabajo es la "incorporación a la empresa" y para el mexicano De la Cueva, es "la prestación de un trabajo subordinado". Los citados tratadistas sólo sustituyen la figura jurídica del "contrato de trabajo" por las figuras de "incorporación a la empresa" y de "prestación de un trabajo subordinado". Con esa situación nada resuelven, no definen la naturaleza jurídica de esas figuras - no precisan si son un hecho, un acto o un negocio jurídico - ni determinan cómo ese hecho, acto o negocio jurídico puede dar origen a una relación jurídica con la estructura, personal y comunitaria, de la relación de trabajo.

Por otra parte, Siebert y Nikisch sostienen que la relación de trabajo es "un vínculo personal comunitario" y Mario de la Cueva que es una "situación jurídica", pero estos autores tampoco explican cómo se genera y en qué consiste la estructura de ese "vínculo personal comunitario" ni de esa "situación jurídica".

La teoría de la incorporación a la empresa o, como la conocemos en México, teoría de la relación de trabajo, no resuelve ni explica en definitiva, el problema de la fuente ni de la estructura del vínculo laboral.

c) La prestación de un trabajo subordinado es la fuente de la relación de trabajo.

De lo que llevamos expuesto, el lector habrá advertido que somos partidarios de la tesis de que la prestación de un trabajo subordinado es la fuente de la relación de trabajo y de que la estructura de ésta consiste en una relación jurídica personal comunitaria.

Pero nos falta explicar, puesto que nadie lo ha explicado, cual es la naturaleza jurídica del trabajo subordinado y como es que genera la estructura, personal y comunitaria, de la relación de trabajo.

Para resolver la primera cuestión planteada debemos determinar si este comportamiento que es la prestación de un trabajo subordinado es un hecho, un acto o un negocio jurídico.

**TEORÍA DEL NEGOCIO LABORAL:** Con el objeto de resolver si la prestación de un trabajo subordinado es un hecho, un acto o un negocio jurídico, recordemos en qué consiste cada una de estas tres nociones.

Los hechos jurídicos son los acontecimientos de la naturaleza o del hombre sin intervención de su voluntad que realizan un supuesto normativo y producen las consecuencias jurídicas previstas. Por ejemplo: un terremoto, una inundación, un incendio; el nacimiento, la muerte, la enfermedad, etc.

Los actos jurídicos son los comportamientos del hombre con intervención de su voluntad que realizan un supuesto normativo y, sin ser la intención; producen las consecuencias jurídicas previstas. Verbigratia: la comisión de un delito; concretamente en el caso del homicidio intencional, el homicida priva voluntariamente de la vida a otro pero no quiere que se produzcan las consecuencias jurídicas previstas: no quiere ser condenado a prisión ni a reparar el daño.

Los negocios jurídicos son los comportamientos del hombre con la intervención de su voluntad que realizan un supuesto normativo y, con esa intención, producen las consecuencias jurídicas previstas. Por ejemplo: la celebración de los contratos; en el contrato de compraventa el comprador y el vendedor voluntariamente lo celebran y tienen la intención de que se produzcan las consecuencias jurídicas previstas: el comprador adquiere la propiedad de la cosa y el vendedor recibe el precio.

En síntesis, podemos decir: el hecho jurídico, sin proceder de la voluntad humana, produce consecuencias jurídicas; el acto jurídico, procede de la voluntad humana y, sin ser la intención, produce consecuencias jurídicas; y el negocio jurídico, procede de la voluntad humana y, con esa intención, produce las consecuencias jurídicas.

En un resumen de sus ideas Raúl Ortiz Urquidi compara el derecho, el acto y el negocio de la manera siguiente: "en el hecho no interviene la voluntad ni en la realización del acontecimiento en que tal hecho consiste, ni en la producción de las consecuencias jurídicas; en el acto la voluntad sólo interviene en el primero de estos momentos, es decir, en la realización del acontecimiento, más no en la producción de sus consecuencias; y en el negocio... la voluntad interviene en los dos momentos".

Encuadrando el trabajo subordinado en una de las tres nociones anteriores concluimos que es un negocio jurídico porque consiste en un comportamiento del trabajador - una actividad laboral - con intervención de su voluntad, que realiza un supuesto normativo y produce, con esa intención, las consecuencias jurídicas previstas.

Para corroborar la anterior conclusión examinemos los elementos del trabajo subordinado comparativamente con los elementos del negocio jurídico.

Los elementos del negocio jurídico los clasificamos en: 1. Elementos esenciales y 2. Elementos de validez.

1. Los elementos esenciales son: a) manifestación de voluntad y b) objeto.

a) la voluntad puede manifestarse expresa o tácitamente. Expresa cuando se manifiesta mediante cualquiera de los instrumentos por los que el hombre se comunica con sus semejantes: voz, escrita, mímica, etc. Tácita cuando el comportamiento humano revela de manera indubitable y necesaria un querer determinado.

La manifestación de voluntad del trabajador y del patrón para constituir el trabajo subordinado, puede ser tanto expresa como tácita. Expresa, cuando en forma verbal, escrita o por señas el trabajador propone prestar el trabajo subordinado y el patrón acepta recibirlo.

Hay manifestación tácita cuando, el comportamiento del trabajador - prestación de un trabajo subordinado - y el del patrón - recepción de ese trabajo -, revelan de manera indubitable y necesaria que quieren la constitución del negocio jurídico laboral. El artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, prevé la posibilidad de la manifestación tácita de la voluntad cuando dispone: "se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta el trabajo personal y el que lo recibe". Por ejemplo: es el caso, no poco frecuente, de que una persona se hace acompañar constantemente de un amigo y le encomienda determinados encargos retribuyéndolo con algunas cantidades de dinero; en este caso, se configura el negocio jurídico laboral tácitamente por comportamiento.

En cuanto al número de manifestaciones de voluntad que se requieren para su integración, podemos clasificar a los negocios jurídicos en dos clases: unilaterales cuando se integran con la manifestación de la voluntad proveniente de una sola parte; por ejemplo: el testamento. Bilaterales cuando requieran para integrarse la declaración de voluntad proveniente de dos partes distintas; Verbigratia: la compraventa.

El trabajo subordinado - para Mario de la Cueva - puede integrarse unilateralmente con la sola manifestación de voluntad proveniente del trabajador sin que se requiera la declaración de voluntad del patrón.

En todo caso, continúa De la Cueva, se requiere de la voluntad del trabajador porque de lo contrario equivaldría darle un tratamiento de esclavo. Por esta razón, el artículo 5o. Constitucional exige siempre, cuando menos, la voluntad del trabajador y prescribe: "a nadie se podrá obligar a prestar trabajos profesionales sin su previo consentimiento".

El trabajo subordinado constituido unilateralmente, en consecuencia, sólo podría presentarse con la ausencia de la manifestación de voluntad del patrón. Mario de la Cueva relata algunos casos en los que, según sus planteamientos, "la voluntad del patrón no desempeña ningún papel": a) el empresario casi nunca interviene en la selección de los trabajadores; b) quienes intervienen en la selección de los trabajadores no son mandatarios sino, por regla general, son empleados subalternos; c) frecuentemente los trabajadores ingresan a la empresa mediante una oferta pública de trabajo; d) en los casos en que el contrato colectivo se establece la cláusula sindical de ingreso - en la que el patrón se compromete a admitir exclusivamente como trabajadores a miembros del sindicato contratante (artículo 395 de la Ley) -, el ingreso de un trabajador a una empresa depende, no de la voluntad del empresario, sino de la del sindicato.

Un examen detenido de los casos relatados por De la Cueva, nos demuestra que no hay ausencia de voluntad del patrón sino en todos ellos, se encuentra siempre, tácita o expresamente, manifestada la voluntad patronal.

El negocio jurídico laboral es bilateral no se puede constituir unilateralmente con la sola voluntad del trabajador sino que se requiere la voluntad del patrón, "no basta - como dice Royo - con que un obrero entre clandestinamente a una fábrica y se ponga a trabajar para que quede incorporado a la empresa. Es preciso el consentimiento del jefe de la misma". "Para que exista la relación laboral - resolvió la Suprema Corte de Justicia de la Nación - se necesita que el patrón acepte y contrate a una persona para que le preste sus servicios, pero si estos son desempeñados sin su voluntad y consentimiento, no por ello existe relación laboral".

b) La manifestación de voluntad se propone un objeto. Ese objeto, segundo elemento esencial de un negocio jurídico, es la intención de producir las consecuencias jurídicas previstas. Esas consecuencias pueden ser el nacimiento, modificación, transmisión o extinción de derechos y obligaciones.

Abajo de ese objeto, que la doctrina ha denominado objeto directo, se encuentra otro objeto que los tratadistas han llamado objeto indirecto. Si el objeto directo consiste en el nacimiento, modificación, transmisión o extinción de derechos y obligaciones; el objeto indirecto radica en la conducta - dar, hacer o no hacer - sobre la que recaen esos derechos y obligaciones.

Desde el punto de vista del trabajador el objeto directo de su negocio jurídico es, fundamentalmente, el nacimiento del derecho de ganar un salario.

2. Los elementos de validez del negocio jurídico son: a) la capacidad de ejercicio; b) la ausencia de vicios de la voluntad; c) la licitud de objeto y d) en algunos casos, la forma.

A) La capacidad consiste en la aptitud de los sujetos de ser titulares de derechos y obligaciones y de poder ejercitarlos y cumplirlos, respectivamente, por los mismos. Se divide en: Capacidad de goce, que es la aptitud del sujeto de ser titular de derechos y obligaciones y la capacidad de ejercicio es la aptitud del sujeto de hacer valer los derechos y cumplir las obligaciones por sí mismo. La capacidad de goce es reconocida a todos los seres humanos desde su concepción hasta su muerte (artículo 22 del Código civil).

La capacidad de ejercicio supone la capacidad de goce: si no se es titular de derechos y obligaciones no es posible ejercitar derechos y cumplir obligaciones que no se tienen.

La capacidad de ejercicio no comienza, como la de goce, con la concepción sino que se presenta en una etapa posterior.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 23, la capacidad de ejercicio, en el ámbito del derecho del trabajo, empieza a los 16 años, al disponer que "los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en la ley".

"Los mayores de 14 años y menores de 16, necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de trabajo o de la Autoridad Política".



Pero no obstante lo dispuesto por el artículo 23, no todas las personas mayores de 16 años tienen la capacidad de ejercicio. El artículo 450 en sus fracciones de la II a la IV, del código civil dispone, que tienen incapacidad natural y legal: los mayores de edad privados de sus facultades mentales aún en momentos lúcidos; los sordomudos que no sepan leer ni escribir; los ebrios consuetudinarios y los que habitualmente hacen uso inmoderado de drogas enervantes.

De lo anterior se desprende que laboralmente tienen capacidad de ejercicio los mayores de 16 años que no estén incapacitados por alguna de las razones señaladas en el artículo 450 del Código Civil.

b) La ausencia de vicios de la voluntad es elemento de validez del negocio jurídico. En términos positivos: se requiere una voluntad consciente y libre.

La voluntad no es consciente cuando se actúa en el error ni libre cuando se actúa por temor.

De lo que se colige que los vicios de la voluntad son dos: el error y el temor.

El dolo y la mala fe no son, como frecuentemente se afirma, vicios de la voluntad. La voluntad de un sujeto que obra con dolo o mala fe no se encuentra viciada; sino su voluntad se vicia cuando otro sujeto mediante el dolo lo hace incurrir o permanecer en el error o por medio de la mala fe disimula un error preexistente. Lo anterior se demuestra con lo dispuesto por el artículo 1815 del Código Civil: "se entiende por dolo en los contratos cualquier sugestión o artificio que se emplee para inducir a error o a mantener en él a alguno de los contratantes, y por mala fe la disimulación del error de uno de los contratantes una vez conocido".

Asimismo, equivocadamente, se afirma que la violencia es un vicio de la voluntad: la de un sujeto que actúa con violencia no se encuentra viciada sino se vicia cuando otro sujeto a través de la violencia - física o moral - le infunde temor que lo hace actuar con miedo o desesperación coartando su libertad.

c) La licitud en el objeto consiste en que el negocio jurídico sea concordante con las leyes del orden público.

d) En atención a la forma que, en algunos casos, deben revestir, clasificamos a los negocios jurídicos en consensuales, formales y solemnes.

Los negocios consensuales son aquellos que no requieren formalidad alguna, sino basta para su validez que la voluntad se manifieste expresamente o tácitamente. En los negocios formales se requiere, para que sean válidos, que la voluntad se manifieste expresamente por escrito. Los negocios solemnes son aquellos que requieren, para su existencia, que se observe por escrito una formalidad especial y se otorgue ante un funcionario determinado.

El trabajo subordinado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 de la Ley, es un negocio jurídico consensual pues "la falta de escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo".

El estudio comparativo que antecede nos confirma que la prestación de un trabajo subordinado es un negocio jurídico porque se encuentra constituido por los dos elementos esenciales - manifestación de voluntad y objeto - y por los tres elementos de validez - capacidad de ejercicio, ausencia de vicios de la voluntad y licitud en el objeto - que son requeridos para constituir un negocio jurídico en general.

Al lado del negocio jurídico del trabajador - prestación de un trabajo subordinado - encontramos el negocio jurídico del patrón.

El negocio jurídico del patrón consiste en una actividad voluntaria - gestión: administración y dirección del trabajo subordinado y de los bienes empresariales - que realiza un supuesto normativo con la intención de producir las consecuencias jurídicas previstas: nacimiento del derecho de ser titular de los frutos del trabajo.

Además del negocio jurídico del patrón, encontramos al lado del negocio jurídico del trabajador los negocios jurídicos de otros trabajadores.

Cuando afirmamos que se encuentra el negocio del trabajador al lado del negocio del patrón y de los negocios de otros trabajadores, no queremos decir que se encuentren yuxtapuestos de manera aislada sino que se encuentran íntimamente ligados entre sí.

Examinemos en qué forma se encuentran ligados los negocios jurídicos de los trabajadores y del patrón y de los trabajadores entre sí.

Conforme a la doctrina - Bertti y Gasperoni - la liga entre los negocios jurídicos puede ser conexas o compleja. Según sea una u otra liga, los negocios se clasifican, respectivamente, en negocios jurídicos conexos y negocios jurídicos complejos.

Para que surja el negocio jurídico conexo es necesario que se presente dos supuestos y que se reúnan dos condiciones:

1. Los supuestos del negocio jurídico conexo son:

a) La existencia de varios negocios autónomos. Es decir, que exista una pluralidad de negocios cada uno con sus específicas manifestaciones de voluntad y sus propios objetos.

En la prestación del trabajo subordinado nos encontramos con varios negocios autónomos. Son varios negocios porque existen los negocios de cada trabajador y el negocio del patrón; y son autónomos porque en cada uno de esos negocios encontramos una específica manifestación de voluntad y un objeto propio.

b) La coexistencia de los mencionados negocios. Esto es, que los negocios se presenten en el mismo tiempo.

En la prestación del trabajo subordinado encontramos el presupuesto de la coexistencia: coexiste el negocio del patrón y los de los trabajadores.

2. Las condiciones para que surja el negocio conexo son las siguientes:

a) Desde luego que todos y cada uno de los negocios se conecten entre sí. Esta conexión puede ser subjetiva u objetiva.

Existe conexión subjetiva cuando la voluntad interviene tanto para crear los negocios como para establecer los vínculos entre ellos; por ejemplo: la conexión entre el contrato de arrendamiento y el contrato de fianza.

En la conexión objetiva la voluntad interviene solamente para crear los negocios y es la Ley quien, independientemente de la voluntad de los sujetos, los conecta; verbigratia: la conexidad entre el contrato de arrendamiento y el contrato de subarriendo.

En la prestación del trabajo subordinado encontramos una conexión objetiva: la voluntad del trabajador se manifiesta - expresa o tácitamente -, para constituir el negocio jurídico, pero su voluntad no está encaminada a conectarlo con el negocio del patrón ni con el de los demás trabajadores, sino es la Ley quien, independientemente de su voluntad, establece esa conexión: vincula las actividades del patrón - administración y dirección -,

con las actividades de los trabajadores - prestación de trabajos subordinados -; asimismo, la Ley conecta las actividades de los trabajadores, entre sí.

b) Una segunda condición que debe reunirse para que surja el negocio conexo es que independientemente del fin de cada negocio se alcance, con la conexión de todos, un fin nuevo y superior, reconocido por el derecho, que no coincida con los de cada uno de esos negocios independientes considerados. Es decir, se requiere que los negocios en su síntesis alcancen un fin distinto y superior a los de cada uno de ellos singularmente tomados.

“En suma, como explica Ramón García de Haro, la figura de los negocios conexos surge cuando una pluralidad de negocios autónomos conservando cada uno su propia finalidad, alcanza en su conjunto una finalidad nueva, reconocida y sancionada por el derecho”.

El fin del negocio de los trabajadores es obtener por la prestación de su trabajo subordinado un salario; el fin del negocio del patrón es ser el titular de los frutos de ese trabajo. Pero con la conexión de esos negocios jurídicos se alcanza, además, un fin distinto y superior al de cada uno de ellos, reconocido por la Ley: la participación en las utilidades de la empresa.

En cuanto ese fin superior y distinto, podemos clasificar a los negocios jurídicos conexos de la manera siguiente: negocios jurídicos conexos de fin diverso; por ejemplo: el contrato principal conectado con el contrato de garantía; y en negocios jurídicos conexos de fin común; verbigratia: el contrato del socio conectado con el de los otros socios en el negocio de sociedad.

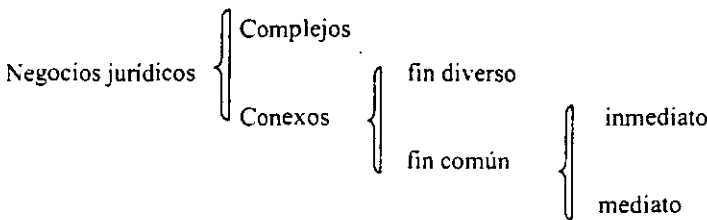
Los negocios jurídicos conexos de fin común, que son los que nos interesan para los efectos de nuestra investigación, los clasificamos en: negocios jurídicos conexos de fin común inmediato y negocios jurídicos conexos de fin común mediato.

En los negocios jurídicos conexos de fin común inmediato es necesario alcanzar primero el fin común - ese fin superior y distinto - para después obtener el fin de cada

negocio. Por ejemplo: en el negocio jurídico de sociedad mercantil el fin común es obtener dividendos para después alcanzar el fin de cada negocio: recibir cada socio su parte de dividendos.

En los negocios jurídicos conexos de fin común mediato cada negocio conectado obtiene primero su propio fin para después lograr el fin común. Por ejemplo, en el negocio jurídico laboral, que es una especie de este negocio, cada negocio conectado - de los trabajadores y del patrón - alcanza primero su propio fin: por parte de los trabajadores la obtención de un salario y por parte del patrón la titularidad de los frutos; alcanzado el fin de cada negocio se obtiene el fin común - superior y distinto -: participación de los trabajadores y del patrón en las utilidades de la empresa.

En síntesis clasificamos, por sus ligas, a los negocios jurídicos en la forma siguiente:



De todo lo anterior, podemos colegir que el trabajo subordinado es un negocio jurídico conexo de fin común mediato.

Los negocios jurídicos conexos de fin común - inmediato o mediato - producen relaciones jurídicas constituidas por derechos y deberes con contenido patrimonial o moral y con fines divergentes o convergente.

Al ser la actividad laboral una parte de la persona humana, la prestación del trabajo subordinado genera derechos y deberes con contenido moral y, por lo tanto, derechos y deberes de naturaleza personal, como son: el deber del trabajador de seguir prestando sus servicios en la materia, con la eficiencia y en el lugar y tiempo convenidos; los derechos y deberes del patrón y los trabajadores de guardarse lealtad recíproca: fidelidad y previsión;

derechos y deberes del patrón y los trabajadores a un trato igual o desigual según el caso, etc.

El fin propio de cada negocio conectado - salario para los trabajadores y frutos para el patrón - producen derechos y deberes con fines divergentes y, por lo tanto, derechos y deberes de índole individualista, como son los derechos de los trabajadores de recibir un salario, de trabajar en una jornada limitada, de descansar; derecho del patrón de ser el beneficiario de los productos del trabajo, etc.

El fin común de los negocios conectados - participar en las utilidades - origina derechos y deberes con fines convergentes y, por lo tanto, derechos y deberes de la naturaleza comunitaria, como son: los derechos de gestión, de formar parte en las comisiones mixtas, de participar en las utilidades, de capacitarse y adiestrarse, derechos derivados de la antigüedad (preferencia para ascenso o para no ser suspendido o reajustado), etc.

La teoría sobre la relación de trabajo que hemos elaborado y sostenido a lo largo de este capítulo, podemos resumirla de la manera siguiente:

- 1o. La fuente de la relación de trabajo es la prestación de un trabajo subordinado.
- 2o. La naturaleza jurídica del trabajo subordinado es la de un negocio jurídico conexo de fin común mediato.
- 3o. La relación de trabajo consiste en un vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a éstos entre sí.
- 4o. La naturaleza jurídica de la relación de trabajo es la de un vínculo personal comunitario.

Si con algún nombre tenemos que denominar a nuestra teoría, consideramos que el nombre más apropiado es el de: teoría del negocio laboral."

Como pudimos observar, en las anteriores tres teorías, existe gran diferencia entre una y otra. Y, al respecto, nosotros consideramos que: la autonomía del derecho del trabajo es absoluta; tan lo es, que el artículo 123 Constitucional sustrae a los conflictos del orden laboral, de la observancia y jurisdicción de las autoridades del fuero común, y crea las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y solucionar dichos conflictos.

Es decir, la autonomía del derecho del trabajo respecto de otras materias del derecho, se debe a la creación de sus propios ordenamientos en materia laboral que consagran derechos sustantivos para los trabajadores, la creación de normas adjetivas para la resolución de conflictos laborales, y, sobre todo, la creación de las autoridades que han de conocer y aplicar el derecho laboral en beneficio de la clase trabajadora.

Debemos tener en cuenta que el derecho laboral, inicialmente es regulado dentro del derecho civil, y aunque tarda en separarse de él, alcanza plena autonomía; por ello es que, puede, en determinado momento, surgir cierto matiz civilista dentro del derecho laboral para ciertos autores laboristas.

Por lo que concluiremos adheriéndonos al criterio del maestro De la Cueva, respecto a la autonomía del derecho laboral ante el derecho civil y ante cualquier otra materia; y que respecto al tema de la relación de trabajo, la naturaleza de ésta, no es contractualista, sino que se basa en la prestación efectiva del trabajo, la cual crea las obligaciones y derechos para ambas partes, y sobre todo, procurando la protección del trabajador.

Por último, cabe resaltar que la pugna existente entre la autonomía del derecho del trabajo y el derecho civil, surge, no por responsabilidad del derecho civil, sino, más bien, creemos nosotros, por los que no han entendido el sentido revolucionista y protector del derecho laboral, en el que la premisa importante, es proteger al desposeído, al trabajador. Y los seudo revolucionarios al no comprender lo anterior, lo que hacen es aplicar el derecho tradicional, desvirtuando la finalidad del derecho del trabajo. En esto radica el principal problema; el cual, no solo podemos observarlo entre los doctrinarios de la materia, sino, inclusive en la práctica, por lo que podemos encontrar que: laudos emitidos por "conocedores del derecho laboral", o en jurisprudencia inclusive, se da una total incongruencia a la finalidad del derecho del trabajo; lo que acarrea una desconfianza por parte de trabajador hacia la Ley y las autoridades del trabajo. Así tenemos por ejemplo:

“Conforme a los artículos 82, 84 y 85 de la Ley Federal del Trabajo vigente, el salario es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador: a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual; y éste se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, es decir, a cambio de su labor ordinaria. Por otra parte las horas extras que autoriza el apartado “A”, fracción XI del artículo 123 Constitucional obedece a circunstancias extraordinarias, fuera de lo normal, y a la labor que durante ellas se realice se le asigna una retribución también extraordinaria de un ciento por ciento más del fijado para las horas normales. En consecuencia, la citada remuneración por horas extras no forma parte del salario, en virtud de que éstas tienen su origen en circunstancias y razones distintas de las que son la fuente del propio salario y de que el concepto y tratamiento constitucional de sus retribuciones son también distintos. A. D. 4571/72. 4ª sala, ejecutoria de 26 de abril de 1972, página 44 del informe.

Como podemos ver, en el anterior criterio de la Suprema Corte se llega a una conclusión aberrante, ya que se trata al trabajo desempeñado durante las horas extras como si no fuera trabajo; y como sabemos, el trabajo humano siempre es trabajo independientemente de las circunstancias bajo las que sea prestado, y en ella se basa la llamada “relación de trabajo” la cual debe ser remunerada, y a tal remuneración la Ley la conoce como salario; por lo que podemos decir que cualquier retribución que recibe el trabajador por su labor es consecuentemente salario. Pero en el anterior criterio, pareciera que el trabajo desempeñado durante las horas extras no es trabajo y por ende su retribución no es salario. Debemos hacer hincapié, respecto a que la remuneración que se da al trabajador por las horas extras, sale del llamado salario normal atribuido a las horas de la jornada normal, porque precisamente se trata de proteger al trabajador en su aspecto físico y anímico, por ello que la retribución se doble, y no por el hecho de que el trabajo desempeñado durante esas horas extras es anormal.

De aceptar el hecho de que la remuneración, que percibe el trabajador por las horas extras, no se debe concebir como salario, acarrearía como consecuencia que no se aplicaran las normas protectoras y los privilegios del salario, al mismo.



También encontramos lo siguiente:

“Pago con cheque. No constituye una causal rescisoria. Que los salarios le sean pagados al obrero de manera sistemática en cheque girado a su nombre y a cargo de una institución de crédito, ello no puede traducirse en una causal rescisoria de la relación laboral, por razón de que el cheque tiene como función jurídica el ser instrumento de pago tal como lo prevé la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito. Por tanto, el pago de sus salarios mediante los cheques nominativos en que el obrero y el patrón están de acuerdo en que si se hacía, es correcto. Consecuentemente, no es trasgresor del artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo. DT. 220/74. Susana María Teresa Beltrán Ramírez. 15 de agosto de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre. Informe 1974. Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Página 198.

En líneas anteriores hablábamos de la autonomía del derecho del trabajo respecto de otras materias, por lo tanto, podemos mencionar que: aunque en otras materias se acepte el cheque como medio efectivo de pago, eso será en otras materias, pero en materia del derecho del trabajo no, ya que, además de que el salario debe ser pagado directamente al trabajador, el salario debe ser pagado en moneda de curso legal. Y esto último, contemplado en el artículo 101 de la Ley, es una norma de orden público de acuerdo con lo establecido en el artículo 5º del mismo ordenamiento, por lo que el pago con cheque si contraviene a lo previsto en el artículo 101 de la Ley por el hecho de ir en contra de una norma de orden público, independientemente de que el trabajador y el patrón estén de acuerdo.

Y así podemos seguir mencionando otros muchos ejemplos, pero será mejor que continuemos con los demás temas de nuestro trabajo.

#### 2.3.1.2. Concepto de patrón y de trabajador.

Para iniciar el presente tema, debemos hacer la distinción entre los sujetos del derecho laboral y los sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo: pareciera intrascendente, pero como podremos observar, si existe diferencia entre cada una de las dos distinciones, aunque todos los de la segunda caben dentro de la primera, pero no todos los de la primera intervienen en la segunda. Por ello, iniciaremos mencionando que:

“Sujetos de derecho de trabajo son las personas - físicas o morales - titulares de derechos subjetivos y pasibles de deberes jurídicos de índole laboral.”<sup>107</sup>

Y que de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, los sujetos del derecho laboral son los siguientes: trabajador (artículo 8), patrón (artículo 10), sindicato de trabajadores (artículo 356), y sindicato de patrones (artículo 356).

Y por otro lado, “los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son los trabajadores y los patrones”<sup>108</sup>; pero en dónde quedan los sindicatos, al respecto, el maestro Mario de la Cueva los ubica como sujetos de las relaciones colectivas de trabajo, en las que ocasionalmente también interviene como sujeto, el patrón, y que para efectos del presente trabajo de investigación, no estudiaremos; solo nos ocuparemos de los sujetos de la relación individual del trabajo.

El maestro Mario de la Cueva, dentro de su teoría de la relación individual del trabajo, se refiere al salario como un elemento importantísimo de la misma, a la que muchos autores de la materia del trabajo también le otorgan tal valor, por lo que desde el punto de vista de la obligación retributiva que existe en la relación de trabajo, se puede hablar de los siguientes sujetos:

“El sujeto acreedor de trabajo aparece como deudor de la retribución por el hecho de utilizar los servicios de aquél a quien retribuye, los cuales son prestados por cuenta del primero.

Sujeto acreedor, en la obligación retributiva, es el prestador de trabajo, o trabajador, que cuenta con el crédito, traducible en el ejercicio del derecho correspondiente sobre la retribución que le es debida en virtud de la prestación de servicio realizada por cuenta del acreedor laboral y sujeto deudor de la obligación mencionada. Es una persona física, sin

---

<sup>107</sup> Roberto Muñoz Ramón. Op. Cit. Pagina 17.

<sup>108</sup> Mario de la Cueva. Op. Cit. Pagina 152.

que pueda conceptuarse, por tanto, como sujeto acreedor de la obligación retributiva a persona jurídica, por carecer del título adecuado de ejercicio de derecho en que éste descansa, y en tal caso inexistente por imposibilidad de prestación de servicios. Sujeto deudor es el obligado a hacer efectiva la remuneración."<sup>109</sup>

Reduciendo lo anterior, en pocas palabras: El patrón es sujeto acreedor de trabajo y a la vez deudor de retribución; y el trabajador es sujeto deudor de trabajo y al mismo tiempo será acreedor de retribución.

Es conveniente realizar un estudio sobre los dos sujetos de la relación individual del trabajo, de manera separada, para poder comprender su conceptualización. Y, qué es un trabajador; al respecto encontramos la definición legal en la Ley Federal del trabajo en el siguiente numeral:

"Art. 8. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado."

Por su parte, la llamada Ley burocrática establece un concepto más amplio de trabajador, y aunque para efectos del presente trabajo no tomamos en cuenta para su estudio, es oportuno realizar una comparación de las dos definiciones:

"Art. 3. Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual u de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales."<sup>110</sup>

Como podemos apreciar el concepto de trabajador en general "es más extenso que el de trabajo burocrático; en el primero, basta que se dé un servicio personal subordinado; en el segundo, lo importante es la expedición de un nombramiento o la inclusión en las listas de raya."<sup>111</sup>

---

<sup>109</sup> Manuel Alonso García. Curso de derecho del trabajo. 5a edición, Barcelona. Editorial Ariel, 1975, pagina 518.

<sup>110</sup> Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional. 38a edición. México. Editorial Porrúa, 1999, pagina 1.

<sup>111</sup> José Dávalos. Constitución y un nuevo derecho del trabajo. 1a edición. México. Editorial Porrúa, 1988, pagina 78.

Debemos recordar que, antes de que se comenzara a utilizar el término trabajador en una forma genérica, se utilizaban los términos: empleado y obrero; que obviamente se incluyeron dentro del término genérico de trabajado, ya que se consideraba obrero a quien prestaba un trabajo material y empleado a quien desarrollaba una actividad intelectual. Pero dejaron de tener aplicación porque en la actualidad ya no existen trabajos puramente materiales o puramente intelectuales, lo cual llevo a considerar que resultaban inútiles tales términos, además de que constitucionalmente se debe dar un trato igualitario al obrero y al empleado.

Pero, ¿toda realización de un trabajo implica una relación individual de trabajo?. Si tomamos en consideración el término trabajador en un sentido amplio, encontraremos que toda persona es trabajadora ya que, a excepción de los ociosos, toda persona desarrolla un trabajo, independientemente de recibir una remuneración, como por ejemplo: el padre de familia que desarrolla una actividad física realizando alguna reparación domestica, o la madre que realiza los quehaceres domésticos, y que por tales actividades, ninguno recibe una remuneración económica.

De lo anterior, podemos desprender que no todo trabajo crea una relación individual de trabajo, y que al respecto la Ley Federal del trabajo, nos plantea, en el artículo 8, que la prestación de un trabajo subordinado será la base para una relación individual de trabajo.

Es decir, una persona deviene en trabajador, cuando presta un trabajo subordinado a otra persona, ajena, ante la que estará bajo su mando. Y que además es prestado en forma personal, de decir, directamente por el trabajador que se obliga a realizar el trabajo y no por otra persona. Pero no basta que preste un trabajo subordinado, "aún cuando no lo señala expresamente la definición legal... es necesario que lo preste libremente: por su propia voluntad; y que ese trabajo sea trabajo lícito: que no sea contrario a las leyes de orden público, y remunerado: mediante el pago de un salario"<sup>112</sup>.

Otro aspecto que debe resaltarse de las definiciones de trabajo y trabajador establecidas por la Ley, es la consistente en que trabajador sólo puede ser una persona física, no solo por que la ley lo establece, sino por la misma naturaleza del trabajo regulado

---

<sup>112</sup> Roberto Muñoz Ramón. Op. Cit. Pagina 19.

por la Ley, es decir, la actividad humana que solo puede desarrollarse por seres humanos, y que nunca podrá ser propia de las personas morales y mucho menos de los animales irracionales (que no le interesan al derecho del trabajo) o las maquinas (que son consideradas herramientas de una actividad desarrollada por el ser humano). A lo anterior debemos añadir el hecho de que el derecho a descansar, el derecho a una jornada limitada, la seguridad e higiene, solo son aplicables a las personas físicas.

Pero a las anteriores características de lo que se considera legalmente un trabajador, debemos agregar las siguientes: profesionalidad, continuidad y exclusividad.

Respecto de la profesionalidad, se considera comúnmente que un sujeto es profesional cuando tiene determinada preparación especial con la que se podrá desarrollar en determinado campo laboral; o cuando, según Guillermo Cabanellas, un sujeto tiene la característica de profesionalidad cuando su dedicación primordial es la de trabajar. Pero para efectos legales, la Ley federal del trabajo dispone que no es necesario o no se requiere de una profesionalidad, por ejemplo, el dado por Roberto Muñoz: cuando un estudiante presta un trabajo personal subordinado, es trabajador aún cuando su actividad primordial sea la de estudiar; o la persona de recién ingreso en una empresa, que se está capacitando para desempeñar una especialidad, es trabajador no obstante que no tenga formación profesional alguna.

Y a pesar de no ser necesaria la profesionalidad para ser considerado trabajador, existen situaciones en la que sí se requiere determinada profesionalidad, en los dos sentidos que establecimos al referimos a éste termino, por ejemplo se requiere de una formación profesional para trabajar en la profesión de abogado, etc.; o bien para la fijación de los salarios mínimos profesionales, o la integración de los sindicatos gremiales, etc.

Respecto de la continuidad, consiste en prestar periódicamente, y no en forma aislada, el trabajo, bajo la supervisión de un patrón. Y que para efectos legales, la Ley Federal del Trabajo, dispone que ésta no es necesaria para que se considere a un sujeto como trabajador, ya que establece la posibilidad de trabajos eventuales en los artículos 35 y 36 que establecen el trabajo por obra determinada, y en los artículos 35 y 37 que establecen el

trabajo por tiempo determinado. A excepción de los agentes de comercio y de seguros, los vendedores, los viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, en los que sí se requiere de la permanencia, de acuerdo con el artículo 285.

Respecto a la exclusividad, que podemos entender de la forma siguiente: por la que un sujeto para ser considerado trabajador debe prestar sus servicios a un solo patrón. Y que para efectos legales, la Ley Federal del Trabajo, no se requiere de esta característica, ya que el artículo 285 establece la posibilidad de tener dos o más patrones, siempre y cuando los patrones no sean competidores, es decir, que tengan industria o negociación de la misma naturaleza.

Como hemos podido observar, a lo largo del presente trabajo de investigación, a la característica de la subordinación de la relación de trabajo, se le atribuye mucha importancia para nuestra materia; en el presente tema no podría ser de otra forma, inclusive para determinar una división entre los propios trabajadores; pero esta división solo es en cuanto a la naturaleza del servicio prestado y algunas otras características; y así tenemos que, se pueden clasificar en trabajadores dependientes y trabajadores de confianza.

Los primeros, son aquellos por los que el derecho del trabajo nace como una institución protectora, ya que a cambio de un salario debían de limitar o perder su libertad por el hecho de someterse a aquellos que estaban en la posibilidad de pagar dicho salario. De lo anterior se puede desprender que el derecho laboral solo es aplicable a los trabajadores dependientes. ¿Será, acaso, que existen otros tipos de trabajadores, trabajadores libres? Al respecto se dice que "el concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar el status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo: en la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y a la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa. Así, a ejemplos: el médico que se sometiera a las instrucciones de su paciente faltaría al cumplimiento de su deber, por lo que acertadamente se dice de él que ejecuta su trabajo libre; pero el médico de hospital tiene que prestar su trabajo de conformidad con las normas e instrucciones vigentes en el centro de salud. Por lo tanto, la diferencia de esas dos formas de trabajo consiste en que la

primera, el médico es responsable del éxito o fracaso del tratamiento, en tanto en la segunda, lo es el hospital.”<sup>113</sup> Además, “en la nueva Ley del Seguro Social, cuya vigencia se inició el día primero de abril 1973, y a propósito de la incorporación voluntaria al régimen obligatorio se menciona a los trabajadores independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados (sección tercera del capítulo VII, título segundo, artículos 206 al 209)”<sup>114</sup>. Ejemplos de trabajadores no asalariados, que no necesariamente deben ser profesionales (en el sentido, que tienen un grado de estudios), encontramos en cualquier momento de nuestra realidad, por ejemplo: los vendedores de periódicos, los conductores de taxis, los aseadores de calzado, los cargadores de bultos en muchos de los mercados de nuestra ciudad, y así por el estilo, en muchos lugares. Pero solo para los trabajadores dependientes o asalariados opera la legislación laboral, como bien afirma Rubén Delgado Moya, en la realidad de nuestro país, aparentemente, el que no trabajo no come, y esta es la realidad para muchos trabajadores y sus familias.

Y por su parte, Krotoschin afirma que “los trabajadores auténticamente autónomos quedan fuera del derecho del trabajo”. Y aunque en la actualidad ya existen algunas corrientes que pretenden integrar a los trabajadores libres, no asalariados o autónomos, al derecho del trabajo, pues aún no se puede consolidar un conjunto de normas protectoras o de cobertura para dichos trabajadores dentro de la misma; aún que sí, en la legislación de Seguridad Social.

Se desprende, que de existir trabajadores libres, estos no quedarían incluidos dentro del derecho del trabajo, o al menos, aún no. Por lo que la mayoría de los tratadistas convergen en esta misma idea, y de ahí surgen sus conceptos de trabajador, por ejemplo:

Para Krotoschin “es trabajador dependiente quien personalmente presta su trabajo a otro, llamado patrón, mediante una relación jurídica por la cual el trabajador, por su propia voluntad, llega a depender de éste”.

---

<sup>113</sup> Mano de la Cueva, Op. Cit. Pagina 164.

<sup>114</sup> Rubén Delgado Moya, Op. Cit. Pagina 425.

Para Cabanellas "trabajador dependiente es el que ejecuta una tarea o presta un servicio con sujeción a otra persona, voluntaria o forzosamente, contra un salario o medio de subsistencia".

Para Roberto Muñoz "trabajador es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado".

Por otro lado, encontramos a los llamados trabajadores de confianza, cuya tal categoría de trabajador la encontramos establecida en la Ley Federal del Trabajo en su artículo noveno, en que se establece que "la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Esta categoría de trabajadores surge a consecuencia del gran desarrollo de las empresas, ya que debido a la complejidad de sus funciones y del número de personal, resultando imposible para el patrón, el manejo de la empresa, por lo que tuvo que repartir determinadas funciones entre determinadas personas

Al respecto, "tuvo todavía que resolver la Comisión una cuestión que preocupó constantemente a las organizaciones obreras: en la necesaria jerarquía de los puestos, casi todos los trabajadores ejercer una cierta dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, lo que era aprovechado por las empresas para sostener que un gran número de ellos tenían que ser considerados trabajadores de confianza. Esta posición que implicaba una destrucción parcial de los principios fundamentales del artículo 123, hizo que la Comisión precisara que esas funciones serían consideradas de confianza cuando tuvieran carácter general. Para determinar el significado de este término, carácter general, debe tomarse en cuenta que la categoría de trabajador constituye una excepción al principio de igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley; por lo tanto, su interpretación ha de ser restrictiva, en concordancia con la fórmula mencionada en la Exposición de motivos: la función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales; en armonía también con la tesis expuesta en la ejecutoria de Loaysa y Manuel, quiere decir, cuando se trate de funciones que se realizan en sustitución del patrón.



Acerca de la situación segunda diremos que posee también un sentido restringido, pero creemos que se le ha de entender con cierta flexibilidad: son las personas que están en contacto inmediato y directo con el patrono, que saben de sus problemas y de sus preocupaciones, que conocen diariamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones más íntimas.<sup>115</sup>

Dichos trabajadores se encuentran protegidos por la legislación laboral de acuerdo a la propia naturaleza de sus funciones, ya que si analizamos con mayor cuidado, observaremos que ellos también son trabajadores dependientes, pero sin olvidar que entre ellos y los patronos existe intereses comunes y que por lo mismo tienden a adquirir un mayor número de responsabilidades, y que conlleva a tener una categoría mayor dentro de la empresa.

Y aunque dentro de la misma Ley no existe una relación detallada de los tipos de puestos que deben considerarse como trabajadores de confianza, si establece una clasificación muy general en el párrafo segundo del artículo noveno. Pero Alberto Trueba Urbina, por su parte, realiza una clasificación de los trabajadores de confianza agrupándolos de la siguiente manera:

a) Altos empleados: gerentes, administradores, directores, representantes del patrón, y

b) Empleados de confianza en general: son los propiamente ablando trabajadores de confianza en razón de sus funciones, esto es, que para que tengan este carácter se requiere que las actividades se desempeñen en la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización dentro de la empresa o establecimiento, sea de carácter general; de manera que no debe confundirse, por ejemplo: la vigilancia de la empresa con la vigilancia de la portería o de cualquier departamento o sector de la empresa en particular, en cuyo caso no son actividades de carácter general y por tanto no son empleados de confianza los que prestan dichos servicios”.

Dicha categoría de trabajadores se encuentra regulado por los artículos 182 a 186 de la Ley, con los que se le aseguran que las condiciones de trabajo no podrán ser menores a los establecidos para otros empleados semejantes de la misma empresa, específicamente el

---

<sup>115</sup> Mario de la Cueva. Op. Cit. Pagina 158.

artículo 182. Además de que en el artículo 183 se les prohíbe integrarse a los sindicatos de los trabajadores subordinados, y que resulta lógica tal prohibición, ya que dichos trabajadores de confianza, por la naturaleza de sus funciones y por la relación tan estrecha con el patrón, serían vistos como cosa rara entre los trabajadores sindicalizados y que inclusive a los que ellos no se sienten solidarios. Pero dentro de dicho precepto no se prohíbe la posibilidad de que los trabajadores de confianza se agrupen para la creación de un sindicato propio, en donde sale a relucir el principio de que lo que la ley no prohíbe se permite.

Por otro lado el artículo 184, establece la posibilidad de que las disposiciones establecidas dentro de un contrato colectivo se puedan aplicar o extender a esta categoría de trabajadores, salvo que exista disposición en contrario; lo cual, de acuerdo con Miguel Bermúdez Cisneros, resulta contradictorio a la esencia misma del contrato colectivo en el que se pretende la igualdad de condiciones para la generalidad de trabajadores dentro de la empresa, es decir atenta contra una de las características del contrato colectivo, que consiste en la extensión de beneficios a todos los trabajadores de la empresa; y como dijimos en líneas anteriores, los trabajadores de confianza también son trabajadores subordinados, solo que con diferentes funciones y responsabilidades. Es decir los trabajadores imponen limitaciones a los mismos trabajadores, y que por la misma naturaleza de sus funciones ya tienen otras más, viniendo a agravar las condiciones en las que de por sí ya se encuentran. A esto último debemos agregar el hecho de la facultad que tiene el patrón para rescindir a estos trabajadores de confianza, establecida en el artículo 185 de la Ley, y que de acuerdo con Alberto Trueba Urbina, coloca al trabajador de confianza en una calidad de esclavo; ya que dicho artículo establece como causa de rescisión, distinta a las establecidas en el artículo 47, la razonable pérdida de confianza del patrón respecto de determinado trabajador de confianza. Con esto se pone en manos del patrón un ilimitado poder sobre los trabajadores de confianza, ya que dicha facultad resulta ser demasiado subjetiva, la misma ley no determina un parámetro para determinar que se debe considerar pérdida de confianza y que no, el simple hecho de que resulte "razonable" viene, sin lugar a duda, a limitar el libre albedrío y la libertad del trabajador. Si el hecho de establecer la Razonable pérdida de confianza resulta aterrador para el libre desempeño del trabajador, lo es más, la posible interpretación que se haga de dicho precepto, en el caso de que el trabajador pretenda

acudir ante la autoridad correspondiente a demandar sus derechos; que de entrada, se sabe que no procedería por ejemplo la demanda de reinstalación, ante lo cual solo le resta al trabajador, conformarse con la posibilidad de reinstalarlo en el puesto de planta que hubiese tenido dentro de la empresa en el caso de haber ascendido de alguno de ellos, tal como lo establece el artículo 186, ya que en el caso de no ser así se tendrá que resignar a la pérdida de su puesto de confianza por la simple pérdida de confianza del patrón.

Aunque para efectos del presente del presente trabajo no analizaremos al llamado derecho burocrático del trabajo, confrontaremos la concepción del trabajador de confianza en la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de la siguiente manera:

“El artículo 5o de la ley burocrática determina quienes son los trabajadores de confianza en el servicio público, a través de una larga enumeración, que contrasta grandemente con el trato amplio a la misma función da el artículo 9o de la Ley Federal del Trabajo, mediante la enumeración de las funciones que se consideran de confianza y la estipulación de que lo verdaderamente importante es la naturaleza de las funciones que se desempeñen y no la denominación que se le dé al puesto.

Los trabajadores de confianza son objeto de tutela jurídica por parte de la Ley Federal del Trabajo, la que les dedica un capítulo dentro de los llamados trabajos especiales; con alguna excepción deben gozar de los mismos derechos establecidos para los trabajadores de base. Por su parte, los trabajadores de confianza en el servicio público son excluidos del régimen laboral burocrático, según lo disponen los artículos 2o y 8o de la Ley de la materia; su situación es de absoluta inseguridad y desprotección, al grado de que solamente les está garantizado, por la fracción XIV del apartado “B” del artículo 123 constitucional, el disfrute de las medidas de protección al salario y que gocen del beneficio de la seguridad social.”<sup>116</sup>

Pasemos ahora al análisis del segundo sujeto de la relación individual de trabajo, el patrón, su definición legal la encontramos en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

---

<sup>116</sup> José Dávalos. Op. Cit. Pagina 80.

“Art. 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.”

El Congreso de la Unión sustituyó, por una mejor connotación, el término de patrono que era utilizado en la ley y por la mayoría de los tratadistas de la materia como por ejemplo Mario de la Cueva, por el término de patrón: argumentando que “patrono es el que patrocina a una persona o institución o gestiona en su nombre; así se dice: abogado patrono, patrono de una institución, etc.”

El patrón ha sido denominado de diversas formas por los tratadistas del derecho laboral como por ejemplo: patrono, empleador, acreedor de trabajo o dador de trabajo.

De la definición dada por la Ley Federal del Trabajo podemos observar como característica el hecho de que la persona del patrón puede ser física o moral (sociedades mercantiles, asociaciones, etc.).

“Las sociedades mercantiles, inscritas en el Registro Público de Comercio o que se hayan ostentado frente terceros como tales, de acuerdo con... la Ley General de Sociedades Mercantiles y... el Código Civil, constituyeron un nuevo sujeto: una persona moral. Esta personalidad jurídica, es distinta a la de sus socios; lo cual significa que tiene capacidad jurídica, un patrimonio, un nombre, un domicilio y una nacionalidad diversos a los de sus miembros - socios - que la integran.

De lo anterior se colige, en primer lugar, que las personas morales..., y no sus socios, son los patronos de los trabajadores que les prestan sus servicios.”<sup>117</sup>

Para Roberto Muñoz Ramón, patrón es la persona, física o moral, que utiliza por su cuenta u bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador.

El patrón cuando es un empresario tiene un importante y relevante derecho: derecho de gestión, el cual se entiende como el conjunto de facultades del patrón - empresario para

---

<sup>117</sup> Roberto Muñoz Ramón. Op. Cit. Pagina 24.

administrar - planear y organizar - y para dirigir - mandar y controlar - la prestación del trabajo subordinado y los bienes empresariales.<sup>118</sup>

Es muy frecuente, que al lado de la figura del patrón se encuentre también las figuras del representante del patrón y el intermediario.

El artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo establece:

“Art. 11. Los directores, Administradores, gestores y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.”

De acuerdo con lo previsto por el anterior artículo, Alberto Trueba Urbina opina que en realidad estos son los verdaderos empleados de confianza ya que ellos si desempeñan las labores de dirección y de administración, en contraposición con los llamados trabajadores de confianza establecidos por el artículo 9o que son encargados de las dependencias con esos nombres dentro de la empresa y que por lo general no realizan estas actividades inherentes a la denominación del puesto; y que en opinión de este autor, los llamados trabajadores de confianza establecidos por el artículo 90 no deberían de considerarse con tal calidad por no reunir las características de los verdaderos trabajadores de confianza, que a modo de ver, son los llamados representantes del patrón.

Pero para Mario de la Cueva, los llamados representantes del patrón no son sujetos de las relaciones de trabajo ya que su función es representar al patrón ante los trabajadores, y que de acuerdo con el mismo artículo 11, el cual no establece la necesidad de que exista un mandato jurídico establecida en el derecho civil, el mismo no resulta necesario ya que como el mandato del derecho civil solo es para determinados actos jurídicos, habrán momentos en que tal mandato sería muy limitado ante la amplitud de la relación de trabajo existente entre el patrón y los trabajadores. Por lo que, de acuerdo con este autor, esta exclusión, resalta el rompimiento del derecho civil ante el derecho laboral.

De lo dispuesto por el mismo artículo 11, referente a que por ser representante del patrón lo obligan en sus relaciones con los trabajadores, al tener facultades de

---

<sup>118</sup> Ibidem. Página 26.

administración y dirección tienen la representación del patrón y lo obligan, no por ser su mandatario, como dice Mario de la Cueva, sino que se presenta una representación por disposición de ley.<sup>119</sup>

A lo anterior, debemos agregar lo previsto en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción III, que establece:

“Art. 134. Son obligaciones de los trabajadores:

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;”

Un ejemplo que se nos ocurre referente a como un representante del patrón con motivo de sus funciones de dirección y administración obligan al patrón, y es el que sucede muy frecuentemente en el que el personal administrativo o directivo llega a incurrir en alguna falta de probidad en contra de un trabajador, y de acuerdo con el artículo 51 fracción II y el 52 de la Ley Federal del Trabajo, tal falta de probidad puede configurar una causal de rescisión sin responsabilidad del trabajador, y que siendo imputables al patrón, en este caso por su representante, lo constriñen a cumplir con los derechos de los trabajadores.

Pero tal representación del patrón no solo lo obliga ante los trabajadores, sino también ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en materia procesal, ya que pueden ser citados a absolver posiciones en los juicios interpuestos por los trabajadores, apercibiéndolos de tenerlos por confesos en el caso de no comparecer.

Por otro lado, los artículos 12 y 13 de la Ley Federal del Trabajo, establecen:

“Art. 12. Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.”

“Art. 13. No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

---

<sup>119</sup> Vid. Ernesto Gutiérrez y González. Op. cit. Páginas 402 a 430 y a Ramón Sánchez Meda. Op. Cit. páginas 307 a 333, para ampliar información respecto de la representación y el mandato; ya que muchas veces llega a confundirse dichos términos, y sucede que en realidad puede haber representación sin mandato por

En consideración de Alberto Trueba Urbina, el intermediario siempre será "la persona que no se beneficie por los trabajos que se le prestan a otra por quien contrata, por lo que serán responsables frente a los trabajadores los beneficiados que se aprovechen del trabajo contratado por intermediación."

Con motivo de lo establecido en el artículo 13 se prevé la responsabilidad solidaria entre el patrón y la persona que se beneficia directamente con las obras que son prestados por los trabajadores. El ejemplo más socorrido en estos casos consiste en: cuando una compañía constructora conviene con una persona la construcción de alguna obra, si la compañía constructora no cumple sus obligaciones para con sus trabajadores por algún motivo, la persona que contrató los servicios de esta compañía será responsable solidariamente con la misma, de dichas obligaciones.

Aunque el servicio de la intermediación puede ser un apoyo para los trabajadores en desempleo, sobre todo cuando es bien manejada; en la realidad laboral, nos podemos dar cuenta de que la intermediación muchas de las veces se convierte en un comercio en donde la mercancía es el trabajo del hombre, por no decir que se trata del mismo hombre, dándose un tráfico de mercancías a precio bajo, ya que el intermediario siempre buscará una mano de obra barata para después "venderla" a un precio más elevado.

Cabe agregar que cuando se hace uso de los servicios de los intermediarios, la relación individual del trabajo solo comienza a partir de la contratación del trabajador por el patrón (según los contractualistas), a partir de que ingrese el trabajador a la empresa (según la teoría de la relación individual del trabajo).

Para Mario de la Cueva "el intermediario es un mandatario o gestor o agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona." Y debe aplicarse el mandato constitucional que previene que "el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos". Pero algo que podemos ver en la realidad mexicana, es que las personas o empresas

---

ejemplo: el consejo de administración en la sociedad anónima, el ejercitante de la patria potestad, el tutor, el gestor de oficio, el corredor, etc., y sin que haya mediado un contrato de mandato.

que funcionan como colocadoras de trabajadores, cobran, y muy bien, sus servicios, no solo a los patrones en que si está autorizado, sino también a los trabajadores.

Para Rubén Delgado Moya, el intermediario es, y así lo define en su obra citada en el presente trabajo de investigación, un gato de angora.

Para Roberto Muñoz Ramón, la figura del intermediario es legítima ya que con ella se resuelven dos problemas:

El primero tiene que ver con la dificultad de patrón para poder encontrar trabajadores, sobre todo calificado, no sabe dónde encontrarlos; y el segundo problema que resuelve tiene que ver con la dificultad de los trabajadores para encontrar trabajo, no saben dónde hay. La función del intermediario, consiste en la presentación de ambos, resolviendo el problema causando un provecho al patrón ayudándolos a integrar personal a su empresa y conseguirles trabajo a los desocupados.

Cabe la posibilidad de que funjan como intermediarios los representantes del patrón o los empleados de confianza, o terceros extraños no trabajan en la empresa como por ejemplo las agencias colocadoras o las bolsas de trabajo ( que de acuerdo con el artículo 123 constitucional en su fracción XXV, el servicio de colocación de los trabajadores será gratuito, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular). Pero también, con lo establecido en el artículo 10 párrafo segundo, cabe la posibilidad de que los trabajadores se conviertan en intermediarios de su propio patrón; incluso, hubo un tiempo en el que, cuando un trabajador era el que servía de intermediario (en el ámbito de la construcción, generalmente llamado contratista, es un trabajador que conseguía trabajadores, generalmente de otras Entidades Federativas en las que el medio de sobre vivencia es la agricultura y por ende trabajan por bajos salarios) se quedaba con la mitad del salario de los trabajadores que él colocó, bajo el concepto de que él los había colocado en el trabajo.

Por otro lado, la distinción que realiza la Ley federal del Trabajo en el artículo 13 respecto de quien es un intermediario y quien no, es muy clara, y sobre todo protege a los trabajadores en el caso de la insolvencia de las empresas a las que pertenecen y mediante las cuales se realizan o prestan servicios a la persona que los contrata, debido a la



responsabilidad solidaria que existe por parte de la persona que contrata los servicios de esta empresa.

### 2.3.2. Rescisión de las relaciones de trabajo.

Dentro de la normatividad del derecho del trabajo se contempla la posibilidad de la disolución de las relaciones de trabajo, que considerada desde un punto de vista general consiste en la ruptura del vínculo laboral; es decir, la disolución de las relaciones de trabajo en un sentido amplio consiste precisamente en la ruptura de las relaciones laborales. Pero la disolución en un sentido amplio, abarca a dos especies, que son contempladas por la Ley Federal del Trabajo, y que a saber, son las siguientes, la rescisión de las relaciones laborales por causas imputables para alguna de las partes y sin responsabilidad de la otra, y la terminación.

La disolución de las relaciones de trabajo, podemos observarla desde dos puntos de vista:

- a) Desde el punto de vista de los actos que le dan origen, y que como mencionamos anteriormente pueden ser de dos especies: la terminación; y la rescisión de las relaciones laborales por causas imputables a una de las partes y sin responsabilidad de la otra, la cual a su vez se divide en dos, la rescisión de la relación individual de trabajo por causas imputables al trabajador sin responsabilidad del patrón o también denominada "despido", y la rescisión de la relación individual del trabajo por causas imputables al patrón sin responsabilidad del trabajador o también conocida como "retiro o renuncia".
- b) Desde el punto de vista de sus consecuencias, con las que produce efectos extintivos, así como efectos constitutivos. Los primeros traen como consecuencia la extinción de los derechos y deberes propios de la relación individual de trabajo, como por ejemplo: el deber de prestar el trabajo, el derecho a la jornada limitada, etc., por parte del trabajador; el deber de dar trabajo, el derecho de dirección, etc., por parte del patrón. Los efectos constitutivos

vienen a crear nuevos derechos y deberes, como por ejemplo: recibir una indemnización, derecho a recibir una prima de antigüedad, etc.

Para efectos del presente trabajo de investigación, solo contemplaremos a la especie de la disolución de la relación individual del trabajo, denominada "rescisión" en sus dos divisiones; sin considerar a la terminación<sup>120</sup> de la relación individual del trabajo como variable dependiente para el presente trabajo, sobre todo por la forma en que operan las consecuencias de esta figura jurídica, que son diferentes a la de la figura de la rescisión.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 46 la figura jurídica de la rescisión de la relación individual del trabajo, que a la letra dice:

"Art. 46. El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad."

Pero qué es la rescisión, para el maestro Ernesto Gutiérrez y González "la rescisión es un acto jurídico unilateral, por el cual se le pone fin, salvo que la ley lo prohíba, de pleno derecho "ipso jure" - sin necesidad de declaración judicial - a otro acto, bilateral, plenamente válido, por incumplimiento culpable, en este, imputable a una de las partes."<sup>121</sup>

De acuerdo con la anterior definición del término rescisión, y con base a lo establecido por el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, podemos concluir que la rescisión en materia laboral consiste en una disolución anticipada de la relación individual de trabajo, de manera unilateral por parte del sujeto afectado por la conducta desplegada por la otra parte y de la cual él no es responsable.

Por su parte, Alberto Trueba Urbina no considera conveniente la utilización del término rescisión dentro de la materia laboral, ya que ésta es una figura jurídica utilizada y da naturaleza civilista, por lo que pugna por la sustitución de este término por la figura del "despido" cuando se trate de la disolución de la relación individual de trabajo por causas imputables al trabajador sin responsabilidad del patrón, y por la figura del "retiro" cuando

---

<sup>120</sup> Vid. Roberto Muñoz Ramón. Op. Cit. Paginas 377 en adelante.

<sup>121</sup> Vid. Ernesto Gutiérrez y González. Op. Cit. Pagina 643. Vid. Ramón Sánchez Meda. Op. Cit. Paginas 129 en adelante. Dentro de derecho civil, por lo general se utilizan como sinónimos los términos rescisión y resolución al referirse a la terminación de un contrato por causas imputables a alguna de las partes.

se trate de la disolución de la relación individual de trabajo por causas imputables al patrón sin responsabilidad del trabajador.

Como pudimos apreciar en la postura de Alberto Trueba Urbina que rechaza la utilización del termino rescisión, por la utilización del termino despido, es aceptada por muchos tratadistas de la materia, como por ejemplo Roberto Muñoz Ramón en su obra ya citada; pero para otros tratadistas que pelean por la autonomía del derecho laboral ante el civil y por la no utilización de los términos del derecho civil dentro del derecho laboral, pareciera no importarles la utilización del termino rescisión dentro de la normatividad laboral, sino que incluso la aceptan en sus obras literarias, como por ejemplo: Mario de la cueva, en su obra policitada en el presente trabajo, define a la rescisión como “la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. ... la rescisión es una medida de excepción, pues su efecto consiste en disolver las relaciones de trabajo, lo que si bien no se encuentra en oposición radical con el principio de estabilidad, porque no sería posible dejar al arbitrio del trabajador el cumplimiento de sus obligaciones, sí lo suprime en los casos concretos a los que se aplica. Dentro de este mismo orden de ideas, el carácter excepcional de la institución surge de la existencia de causas expresas de rescisión y de causas análogas igualmente graves, pues unas y otras constituyen la prueba de la intención de la Ley de no permitir la rescisión sino en casos inevitables... Finalmente, si en el proceso interpretativo aparece alguna duda, deberá aplicarse el pasaje final del artículo 18: en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador”. Parece, que por más que se trata de terminar la relación del derecho civil con el derecho labora, por la mayoría de los tratadistas, de alguna u otra forma aparece dicha relación. Dejemos atrás las controversias respecto a esta relación de materias, y sigamos con nuestro trabajo.

#### 2.3.2.1. Causas de rescisión sin responsabilidad del patrón.

Conocida también con el nombre de "despido", ésta figura se presenta como un derecho que tienen los patrones ante las acciones u omisiones que realizan los trabajadores implicando un incumplimiento grave a sus obligaciones, y que por la naturaleza de los mismos, deviene en la imposibilidad de sostener la relación individual de trabajo por parte del patrón.

A tal efecto, la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 47, lo siguiente:

"Art. 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se le atribuya al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador;

II. 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, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o el personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador intencionalmente, 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;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;

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

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

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

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

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

XIII. 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. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá de poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

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

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.”

Cabe hacer notar, que las causales de rescisión establecidas en el anterior artículo citado, son de carácter general y no específicas, es decir, se trata de generales por el hecho de que no se limitan a especificar a que tipo de trabajador se puede situar en tal supuesto, cualquier trabajador puede incurrir en tal causal; a diferencia de la causal de pérdida de

confianza en la que se señala que específicamente será solo para los trabajadores de confianza (que ya mencionamos en el apartado de trabajador de confianza).

Para Roberto Muñoz, "el incumplimiento grave de las obligaciones para que sea constitutivo de una causal de derecho de despido requiere que el trabajador, autor de la acción u omisión, pueda comportarse, en el caso concreto, conforme a su deber. Es obvio, que el precepto de exigibilidad de una conducta debida presupone el concepto de poder comportarse conforme a lo debido. Si el trabajador podía cumplir con su obligación e incumple, su acto u omisión es constitutivo de una causal de derecho de despido; pero si el trabajador no podía cumplir con su obligación, su acción u omisión, no obstante que implique un incumplimiento, no es constitutiva de una causal de derecho de despido. Por ejemplo: el trabajador tiene obligación de asistir a su trabajo, pero si no puede presentarse por incapacidad, tal omisión no es causal del derecho de despido.

Obsérvese cuidadosamente que es necesario para que se configure una causal del derecho de despido, que se presente un acto u omisión que implique un incumplimiento grave a las obligaciones y que haya sido resultado de una actividad o abstención de un trabajador que pudo comportarse, en el caso concreto, conforme a su deber".

Dentro de las causales señaladas por el artículo 47, podemos observar que las primeras XIV son casuísticas, además de plantearse de manera muy clara; pero en la causal numero XV se plantea la posibilidad de la existencia de causas análogas a las anteriores catorce causales, y que en consideración de Roberto Muñoz no existe una laguna legal sino que se establece en ella una interpretación extensiva con la que las causales de rescisión no se limitan a las antes enumeradas, sino que se extienden a todas aquellas causas cuya gravedad y consecuencias sean semejantes., no implica un procedimiento de integración por analogía.

La comisión de conductas por parte de los trabajadores que pueda considerarse como causales de rescisión, generan para el patrón n derecho de despido, el cual consiste en una facultad para impedir que los trabajadores sigan trabajando, con el fin de disolver el vínculo laboral.

Este derecho de despido reúne varias características:

- a) Este derecho es potestativo, es decir, el patrón, de forma libre, puede separar o conservar a ese trabajador que desplegó la causal de despido. Es una facultad y no un deber..
- b) Este derecho es irrenunciable, por el hecho de que el patrón decida conservar a un trabajador por haber desplegado determinada causal de rescisión, no quiere decir que renuncie al derecho de conservar a todos los trabajadores que incurran en la misma causal; aunque ya lo haya hecho con el primer trabajador.
- c) Este derecho es prescriptible, ya que, de acuerdo con el artículo 517 fracción I, el patrón deberá ejercitar su acción dentro de un mes, ya que en caso de que el patrón no lo haga , prescribe su derecho y se equipara a otorgar el perdón. Dicho termino para ejercitar su acción inicia a partir del día siguiente en el que el trabajador incurrió en la causal, o en caso de que el patrón no se diera cuenta de la causal, a partir del día siguiente en que tenga conocimiento de la misma.

De las anteriores características, podemos desprender que el derecho de despido debe ejercitarse mediante el acto de despido. Pero esto último, nos lleva a considerar la distinción entre el derecho de despido y el acto de despido, el cual, Roberto Muñoz, considera que “el acto de despido es la manifestación unilateral de voluntad del patrón por medio de la cual le comunica por escrito al trabajador que por determinadas causales y a partir de una fecha específica, deja de prestarle sus servicios subordinados”.

De la anterior definición de acto de despido se desprenden las siguientes características:

- a) Es un acto unilateral, por el hecho de que se constituye con la sola manifestación de voluntad del patrón, sin requerirse la aceptación del trabajador.
- b) Es un acto formal, el cual debe constar por escrito. Que en consideración de Mario de la Cueva cuando el patrón no da el aviso de rescisión por escrito al trabajador no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión; para Nestor de Buen afirma que el omitir la forma escrita del aviso de rescisión viene a afectar de nulidad a este acto y por lo tanto, excluye la posibilidad de que el despido sea justificado. Pero, por otro lado, el mismo

artículo 47 en su último párrafo establece que la falta de aviso escrito, por si solo bastará para considerar que el despido fue injustificado.

En relación con lo establecido en el último párrafo del artículo 47, la falta de aviso por escrito no convierte al despido en injustificado ya que el hecho de ser justificado o injustificado depende de que la causal constituya o no una causal de rescisión; en realidad la falta de formalidad del aviso afecta al acto de nulidad, lo que sucede es que la Ley le otorga a esta nulidad las mismas consecuencias que las de un despido injustificado. Y así, aunque el despido sea válido, si la notificación del despido se hace de manera verbal o de manera tácita, por el hecho de no reunir la formalidad establecida, será nulo el acto.

El aviso por escrito de la rescisión de la relación laboral, debe contener la fecha y la causa o causas de la rescisión, en caso de no mencionarse éstos, se equipara al hecho de no haberse notificado y con todas las consecuencias.

Otra característica del acto de despido, consiste en que el aviso de despido debe ser entregado personalmente por el patrón o por los representantes del patrón (que como pudimos observar en el apartado de los representantes del patrón, estos, mediante sus funciones, obligan al patrón), por ello no es posible que se entregue el aviso de la rescisión por medio de otro trabajador o por medio del sindicato de éste trabajador, ya que mediante estas personas no se puede obligar al patrón, y si el trabajador decidiera a no hacer caso a tal aviso, seguiría trabajando normalmente.

Pero en el caso de que el acto de despido sea válido, y se dé aviso personalmente por el patrón o por su representante, y el trabajador no quiere recibir el aviso, el patrón podrá acudir ante la Junta correspondiente, mostrando el aviso y solicitando la notificación al trabajador; pero también podría darse el caso de que el trabajador no se niegue a recibir el aviso que personalmente entrega el patrón o su representante, pero si negarse a firmar que lo recibió, el patrón podrá proceder de igual manera al caso de que el trabajador se niegue a recibir el aviso.

c) Es un acto incondicional, ya que no puede estar sujeto a un acontecimiento futuro e incierto, pero que sí puede sujetarse a un término, cuando no debe rebasar de un mes para poder ejercer su derecho, so pena de prescripción.

d) Es un acto irrevocable.



e) Es un acto suspensivo, ya que suspende la relación de trabajo.

De las anteriores características del acto de despido, se puede afirmar que cuando el trabajador tenga conocimiento del despido mediante el aviso que le dé el patrón, este debe abstenerse de seguir trabajando para que la relación se suspenda; pero aún cuando siga trabajando con desconocimiento del patrón, el acto de despido ya se encuentra perfeccionado.

Como ya vimos, el derecho de despido es potestativo, irrenunciable y prescriptible, y por otro lado el acto de despido es unilateral, formal, incondicional, irrevocable y suspensivo.

Aunque dentro del mundo del deber ser no podríamos concebir al acto de despido sin la existencia del derecho de despido, en la realidad podemos observar lo contrario; el acto de despido lo puede ejecutar el patrón ateniendo o no el derecho a despedir, produciendo con esto la suspensión de la relación de trabajo, y aunque no tenga el derecho de despedir, no se podría interrumpir tal acto de despido, sino que al quedar en suspenso la relación de trabajo al trabajador solo le queda acudir ante la Junta correspondiente para demandar su reinstalación o la debida indemnización, teniendo que probar el patrón, que tenía el derecho a despedir.

Es decir, la Ley acepta el acto de despido como un acto unilateral y autónomo mediante el cual el patrón suspende la relación de trabajo, independientemente de que el acto sea fundado o infundado. Así, si mediante laudo se resuelve que el patrón no tuvo derecho, es decir que el acto es infundado, continúa la relación de trabajo y las cosas vuelven al estado en que se encontraban o bien se disuelve el vínculo laboral y se paga una indemnización. Pero aún así, el acto de despido fue consumado. No hubo derecho de despido, pero aún así se dio el acto de despido de manera unilateral, formal, incondicional, irrevocable y suspensivo.

De todo lo anterior podemos clasificar al acto de despido, de la siguiente manera:

“a) Despido justificado y válido: el trabajador incurre en la causal de rescisión y el patrón le comunica por escrito que, a partir de la fecha, por incurrir en la causal, deja de prestarle sus servicios (el trabajador puede optar por abstenerse de demandar, demandar su reinstalación o el pago de la indemnización; pero en cualquiera de casos la relación de trabajo se disuelve).

b) Despido justificado y nulo: el trabajador incurre en una causal de despido y el patrón le comunica verbalmente que, a partir de la fecha, por haber cometido esa causal, deja de prestarle sus servicios (el trabajador puede abstenerse a demandar o demandar la indemnización, pero aún así se disuelve la relación de trabajo; si opta por demandar la reinstalación, la relación de trabajo no se disuelve, continúa).

c) Despido injustificado y válido: un trabajador no incurre en causal de despido y el patrón le comunica por escrito que, a partir de la fecha, por haber cometido una causal que le imputa, deja de prestarle sus servicios (si el trabajador se abstiene de demandar o demanda indemnización, la relación de trabajo se disuelve; si demanda su reinstalación no se disuelve la relación de trabajo, continúa).

d) Despido injustificado y nulo: un trabajador no incurre en causal de despido y el patrón le comunica verbalmente que a partir de la fecha, deja de prestarle sus servicios (si el trabajador se abstiene de demandar o demanda indemnización, la relación de trabajo se disuelve; si demanda reinstalación, la relación de trabajo no se disuelve, continúa).

En todos los casos mencionados el acto de despido suspende la relación de trabajo. La abstención de demandar del trabajador implica, tácitamente, la aceptación de la disolución de la relación de trabajo. El laudo que condena a la reinstalación en el trabajo tiene efectos restitutorios y el que decreta la disolución del vínculo laboral efectos resolutorios. ... el despido justo o injusto, válido o nulo aunado con otros actos u omisiones del actor, y resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, puede o no disolver la relación de trabajo.”<sup>122</sup>

La rescisión de la relación individual de trabajo por despido tiene como consecuencia fundamental la extinción de los derechos y deberes que constituyen el vínculo laboral, y es fuente de nuevos deberes y derechos.

---

<sup>122</sup> Roberto Muñoz Ramón. Op. Cit. Pagina 357.

### 2.3.2.2. Causas de rescisión sin responsabilidad del trabajador.

Conocida también con el nombre de “retiro”, esta figura se presenta como un derecho que tienen los trabajadores ante las acciones u omisiones por parte del patrón, que implica un incumplimiento grave de sus obligaciones, y que por la naturaleza de los mismos, deviene en la imposibilidad de sostener la relación individual de trabajo por parte del trabajador.

A tal efecto, la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 51, lo siguiente:

“Art. 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajador, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro 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;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

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

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

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.”

Se puede advertir que algunas de estas causales de rescisión imputable al patrón son de la misma indole a las establecidas como causales de rescisión imputables a los trabajadores establecidas, en el artículo 47, pero que en opinión de Mario de la Cueva. “las normas interpretativas del derecho del trabajo funcionan de manera distinta, pues el nivel social de los patronos y la dignidad del trabajo, siempre amenazada, exigen un tratamiento más riguroso”.

Al igual que en las causales de despido, la Ley Federal del Trabajo presenta un catalogo descriptivo de las causas de retiro dejándolo abierto para otras causas análogas, ya que en la última fracción del artículo 51 dispone que son causales de retiro, además de las ocho anteriores, las análogas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Las causales de retiro, presentan las siguientes características:

- a) Se trata de acciones u omisiones desplegadas por el patrón, y que entrañan un incumplimiento grave de sus obligaciones (incumplimiento por acción: actos violentos cometidos en contra del trabajador; incumplimiento por omisión: dejar de pagar los salarios en el lugar o fecha convenidos).
- b) El incumplimiento por acción u omisión debe ser grave, de lo que se desprende que no todos los incumplimientos por parte del patrón son considerados como causal de retiro y sólo merecerá una multa, y un ejemplo de esto último lo podemos observar en lo dispuesto por el artículo 999 de la Ley, en la que se dispone que “al patrón que viole las normas protectoras del trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos semejantes, se le impondrán, multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992”.
- c) El incumplimiento grave de la obligación para que pueda ser considerado como causal de retiro, debe ser realizado directamente por el patrón, ya que la norma al establecer una conducta debida presupone el concepto de poder comportarse conforme a lo debido; es

decir, si el patrón podía cumplir su obligación y sin embargo no la cumple, su acto u omisión si se podrá considerar como causal de retiro; pero si el patrón no se encontraba en aptitud de cumplir con su obligación, aunque su conducta implique un incumplimiento, no se considerará como una causal de retiro.

Al igual que las causales de despido, las causales de retiro se pueden clasificar en:

- a) Explícitas: cuando se encuentran establecidas explícitamente en la ley, y
- b) Implícitas: cuando no están descritas en la ley y se configuran por interpretación extensiva de las explícitas.
- c) Generales: aquellas en que pueden incurrir todos los patrones, y
- d) Específicas: en las que solo pueden incurrir los patrones que tienen trabajadores de determinadas especialidades, por ejemplo: remover de las zonas determinadas a los agentes de comercio.

A continuación, comentaremos brevemente cada una de las causales de retiro, de acuerdo con Mario de la Cueva y Roberto Muñoz:

En la fracción I del artículo 51, se establece como causal de retiro al engaño, consistente en la actividad desplegada por el patrón o las agrupaciones patronales, consistentes en presentar como verdaderos hechos falsos que producen en el trabajador un estado de error. Se hace incurrir al trabajador en una creencia falsa ya que se le atribuyen al trabajo condiciones que no tiene, como por ejemplo: sobre los salarios, los horarios, los descansos, etc.

Lo relevante de esta causal consiste en que debe existir una relación directa entre el engaño y la aceptación del trabajador, es decir, la causa determinante de la aceptación del trabajador tiene que estar basada en el engaño. Por ello, si el trabajador acepta, sin que haya mediado un engaño por parte del patrón sobre las condiciones de trabajo, sino que el trabajador incurrió en un error, la relación de trabajo será válida. Pero en cambio, si el patrón atribuyó al trabajo las condiciones de que carece, y trabajador acepto con base a la alteración de la verdad, la relación de trabajo será nula. Es decir, estaremos ante la presencia de un vicio de la voluntad, ya que el trabajador se encuentra en un error al que dolosamente fue conducido.

En la fracción II del artículo 51, se establece como causal de retiro a las faltas de probidad u honradez en que incurra el patrón, su familia o su personal directivo o administrativo, en contra del trabajador.

La falta de probidad u honradez debemos entenderlas como las acciones u omisiones, que pueden constituir un delito o no, con las que el patrón lesiona o atenta contra un patrimonio por incumplir con el deber de ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones con lealtad. La idea de probidad plantea la rectitud de ánimo y la honradez en el obrar

Roberto Muños, considera que la falta de probidad o de honradez del patrón puede llegar a constituir un delito, como por ejemplo: robo genérico (Art. 367. Comete el delito de robo: el que se apodera de una cosa ajena mueble, sin derecho ni consentimiento de la persona que puede disponer de ella con arreglo a la ley.<sup>123</sup>), abuso de confianza (Art. 382. Al que, con perjuicio de alguien, disponga para sí o para otro, de cualquier cosa ajena mueble, de la que se le haya transmitido la tenencia y no el dominio, se le sancionara con prisión hasta de un año y multa de 100 veces el salario, cuando el monto del abuso no exceda de 200 veces el salario...<sup>124</sup>), fraude (Art. 386. Comete el delito de fraude el que engañando a uno o aprovechándose del error en que éste se halla se hace ilícitamente de alguna cosa o alcanza un lucro indebido...<sup>125</sup>), etc. Pero no todas las faltas de probidad u honradez producen algún delito, aunque atentan contra la persona o su patrimonio.

Respecto de las faltas de probidad y de honradez como causal de retiro, no existe jurisprudencia debido a que en el caso del retiro la carga de la prueba corre a cargo del trabajador, y por ello la mayoría de los trabajadores que recurren a separarse de su trabajo y demandar por un despido injustificado.

Por otro lado, tal falta de probidad u honradez debe realizarse en contra del trabajador durante la jornada de trabajo; la cual puede ser inclusive en contra del o la cónyuge, en contra del padre o la madre del trabajador, o en contra de los hijos o hermanos del trabajador.

---

<sup>123</sup> Código Penal para el Distrito Federal. 55a edición. México. Editorial Porrúa, 1995. pagina 102.

<sup>124</sup> Ibidem. Pagina 106.

<sup>125</sup> Ibidem. Pagina 107.

Dentro de esta segunda fracción también se contempla como causal de rescisión, al maltrato en contra del trabajador, por el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, mediante las amenazas, injurias o actos de violencia; los cuales también se pueden extender hasta la persona de su cónyuge, su padre o madre, sus hijos o hermanos.

Las amenazas se entienden como “la amedrentación a una persona por medio de palabras (verbal o escrita) o por señas, dándole a entender que se le provocará un mal futuro e injusto en su persona o bienes.

Las injurias son las expresiones habladas, escritas o actuadas, dirigidas intencionalmente a causar afrenta, desden, humillación o lesionar la dignidad de una persona.

La violencia moral que puede distinguirse en: violencia física consistente en la fuerza física aplicada directa e inmediatamente al cuerpo de una persona (bofetadas, golpes, azotes, etc.); violencia moral, que se identifica en cierto modo con los amagos, consiste en constreñir psíquicamente a una persona bajo la amenaza de que va a ser víctima de un mal grave”.<sup>126</sup>

Cabe mencionar que en el caso de la injuria debe existir el llamado animus injuriandi, es decir, que las expresiones tengan el firme propósito de ofender a la persona; ya que es frecuente que ente el patrón y el trabajador exista una comunicación a base de groserías verbales, ya por costumbre regional o ya por costumbre del oficio, y que sin embargo tales groserías no llegan a ofender a la persona que los recibe, ya que n existe el animus injuriandi.

Con los malos tratos se viola por parte del patrón, la obligación contenida en el artículo 132 fracción VI, que a la letra dice:

“Art. 132. Son obligaciones de los patrones: ...

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del maltrato de palabra o de obra;”

En la fracción III del artículo 51 se contempla las causales mencionadas en la fracción II, cometidas por las mismas personas señaladas y en contra del trabajador y de sus familiares; solo que, aquí se da la peculiaridad de que tales causales deben cometerse fuera

---

<sup>126</sup> Roberto Muñoz Ramón. Op. Cit. Pagina 366.

de la jornada laboral. Veamos que el artículo solo señala que deben ser "fuera del servicio", lo cual se podría entender que se podrían dar aún dentro de la empresa o lugar de la prestación del trabajo.

Otra característica sobresaliente de esta fracción III. consiste en que tales causales deben ser de tal manera graves que impidan el cumplimiento de la obligación de la relación laboral por parte del trabajador.

En la fracción IV del mismo artículo 51, se contempla como causal de retiro, la reducción del salario; ya que, es la obligación fundamental, sino es que la principal, de la relación de trabajo, el pago del salario. El hecho de pagar una cantidad menor como salario, contrario al pactado, significa una causal de falta de probidad y que por lo tanto se tipificaría perfectamente dentro de la fracción I.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia ha pronunciado que:

Salarios, rescisión del contrato de trabajo por falta de pago de. Si el patrono no pagó al trabajador el salario que le había asignado por sus servicios, es evidente que éste último pudo rescindir su contrato de trabajo, aduciendo falta de probidad por parte de aquél, y tiene derecho a reclamar la indemnización legal correspondiente. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a parte, 4a sala, Tesis 235, paginas 219 y 220.

Pero para efectos de la presente fracción, no basta el solo hecho de que se le haga conocer al trabajador la reducción de su salario, sino que además debe esperar a que le sea pagado; siendo computable para efectos del retiro, el día en que se le paga su salario con la mencionada reducción. Nótese que, no se habla como causal de retiro, el hecho del cambio de sistema de calculo del salario, es decir, la posibilidad de que se le pague menos o que se le pague demás; sino la efectiva reducción de salario. Esto último, debido a que cabe la posibilidad de que tal disminución o tal aumento se debe a un cambio de actividades, horario o puesto del trabajador, lo cual demostraría que con motivo del cambio en las funciones del trabajador se debe hacer un ajuste en el salario, el cual puede ser menor o mayor; además de que en el caso de que el cambio en el salario sea mayor, independientemente del cambio de funciones o no, no se concibe como causal de retiro.



En caso de que el cambio del salario redunde en una disminución, el trabajador puede optar por el acto de retiro o por la demanda las diferencias de su salario y que se le cumpla en lo adelante pagándole su salario completo.

Podría suceder que la disminución del salario se deba a un error en la lista de raya o nomina, pero que el patrón pague posteriormente el total del salario, en tal caso no sería procedente la demanda de rescisión de la relación laboral, ya que el patrón demostraría tal error, y por ende no se le condene al pago de los salarios caídos y la indemnización.

En la fracción V del artículo 51, se establece como causal de retiro el pago de salario hecho en contravención al lugar y fecha convenidos o acostumbrados. Desde luego que el pago anticipado del salario no puede invocarse como causal de retiro, ya que lo que se sanciona es el incumplimiento por el pago retardado o posterior del salario.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia, ha manifestado que:

Salario, falta de pago de. Rescisión de la relación laboral. La acción de rescisión por falta de pago de salario, fundada en el artículo 51 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, procede cuando el trabajador demuestra, no únicamente que el patrón no le pagó su salario en la fecha, tiempo y lugar convenidos o acostumbrados, sino además: 1. Que se presentó a cobrar su salario en el lugar convenido o acostumbrado, y 2. Que el patrón se negó a pagarle dicho salario. La negativa del patrón a pagar el salario al trabajador es precisamente lo que lo coloca en un plano de ilicitud, el cual constituye el elemento esencial para la configuración de la causal de rescisión. Ejecutoria: Informe 1975, 2a parte, 4a sala, pp. 76 y 77.- A. D. 4179 / 74. Fernando Rivera Ramírez y otros. 6 de enero de 1975. U.

Nótese que la carga de la prueba respecto de la falta de pago como base para demandar la rescisión de la relación de trabajo, corre a cargo del trabajador; pero la carga de la prueba respecto a que si se realizó el pago del salario sigue correspondiendo al patrón. Y al respecto la Suprema Corte de Justicia se pronunció en el siguiente sentido:

Salarios. Prueba de su pago. Corresponde al patrono la obligación de probar que han sido cubiertas las prestaciones que establece la ley en favor de los trabajadores, ya que aquél es quien tiene en su poder los recibos o documentos que acreditan los pagos efectuados. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a parte, 4a sala, Tesis 234, pagina 219.

Lo anterior debido a que muchos trabajadores no se presentaban a cobrar su salario y demandaban la rescisión por falta de pago de salario; por ello, a partir del primero de mayo de 1980, cuando un trabajador no se presente a cobrar y se niegue a cobrarlo, los patrones con fundamento en los procedimientos paraprocesales o voluntarios contemplados en los artículos 982 a 991, podrán consignar el pago del salario ante la Junta, señalando el domicilio en donde debe notificarse al trabajador.

En la fracción VI del artículo 51, se establece como causal de retiro, los daños en los útiles de trabajo causados maliciosamente por el patrón. Con base al artículo 132 en su fracción III, el patrón tiene la obligación de proporcionar a los trabajadores las herramientas y utensilios propios para el trabajo; pero hay ocasiones en que el trabajador es quien emplea en la prestación del trabajo sus propias herramientas y útiles, como por ejemplo: los herreros o los albañiles. En este último caso, el patrón no solo tiene la obligación de respetar esos instrumentos de trabajo, sino que además, con base en lo establecido en el mismo artículo 132 en su fracción IV, tiene la obligación de proporcionar el local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar que prestan los servicios.

El elemento importante para poder llevar a cabo el retiro aduciendo esta causal, consiste en la malicia por parte del patrón en causar un desperfecto en los instrumentos de trabajo.

En la fracción VII del artículo 51, se contempla la causal referente a la existencia de un peligro grave por carecer de medidas de seguridad e higiene, la cual debe ser implantada obligatoriamente por el patrón de acuerdo con el artículo 132 en su fracción XVI y XVII, el cual establece que:

“Art. 132. Son obligaciones de los patrones:

XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos

que expidan las autoridades competentes. Para tal efecto, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;"

Es evidente que con el incumplimiento a la obligación de implantar las medidas de seguridad e higiene se pone en peligro grave la salud y vida del trabajador o de su familia, aunque no lleguen a causarle un mal, se justifica la rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al patrón.

En la fracción VIII del artículo 51 se establece como causal de rescisión las acciones u omisiones imprudentes del patrón que comprometan la seguridad de los bienes o de las personas. Pero para que tales acciones u omisiones sean consideradas como causales de rescisión, es necesario que haya sido previsible por el patrón y que ese comportamiento podía comprometer la seguridad, y sobre todo que lo hubiese podido evitar con otra actividad o abstención distinta. Se trata de una conducta inexcusable.

Y aunque se menciona que tal conducta pueda causar un daño en el establecimiento o para las personas, no necesariamente tiene que actualizarse dicho riesgo, sino que basta que la conducta imprudente ponga en peligro inminente a los entes referidos.

Por último, en la fracción IX se establece la posibilidad de causas análogas, cuya interpretación debe ser extensiva; ya que las ocho primeras causales son de tipo casuísticas, es decir, no es limitativa sino ejemplificativa, por lo tanto, en ellas se incluyen implícitamente todas aquellas cuya gravedad y consecuencias son semejantes.

En esta fracción, no nos encontramos ante una laguna legal, sino ante un precepto que prevé todos aquellos incumplimientos graves y de consecuencias semejantes.

En opinión de Mario de la Cueva, esta fracción debe su existencia al hecho de que "el legislador no es omnipotente, por lo tanto, no puede prever la multitud de acontecimientos que pueden producirse en la vida de las relaciones de trabajo". Reuniendo como características, en primer lugar, que tiene que consistir en una causa análoga a las establecidas en las ocho fracciones anteriores del artículo 51; en segundo lugar, que sea de naturaleza grave, implicando un incumplimiento de una obligación principal o importante; y por último, las consecuencias de tal incumplimiento sobre el trabajo deben ser semejantes a las que produciría una causal de rescisión expresa.

La diferencia entre las causales expresas y las análogas, consiste principalmente en lo siguiente: cuando un trabajador demanda ante la Junta correspondiente la rescisión de la relación laboral, aludiendo una causal expresa, la Junta se limitará a reconocer la justificación de la rescisión; en tanto que, aludiendo una causal análoga, primeramente se tiene que comprobar el hecho generador, y posteriormente la Junta deberá considerar si se cubren los requisitos señalados en la fracción aludida.

Una vez que el patrón ha incurrido en una de las causales mencionadas en artículo 51, nace para el trabajador un derecho de "retiro" del trabajo que desempeñe. Tal derecho consiste en la facultad que tiene el trabajador de separarse de un trabajo para disolver el vínculo laboral. Y presenta las características siguientes:

- a) Es potestativo, ya que el trabajador ante una causal de rescisión, puede optar por separarse o seguir trabajando. Es una facultad, no una obligación.
- b) Es irrenunciable, aún que perdone al patrón y decida libremente a seguir trabajando, además de que en el artículo 50 fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo se establece que no producirá efecto legal alguno, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, la renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo, por ser de orden público.
- c) Es prescriptible, ya que debe ejercitarse dentro de un mes de acuerdo con el artículo 517 fracción II, y en caso de concluirse dicho término y no ejecutarse la acción, prescribe el derecho de retiro y equivale al otorgamiento de un perdón. El término comienza a correr a partir de la fecha en que tenga conocimiento de la causa de la separación.

El derecho de retiro debe ejecutarse mediante el acto de retiro.

“El acto de retiro es la manifestación unilateral de la voluntad del trabajador por medio de la cual deja de prestarle sus servicios subordinados al patrón”.<sup>127</sup>

El acto de retiro se caracteriza por:

- a) Es unilateral, porque queda constituido con sola manifestación de voluntad del trabajador, sin necesidad de la aceptación del patrón.
- b) Es consensual, que a diferencia del acto de despido, no requiere de una forma escrita, es suficiente que el trabajador manifieste su voluntad verbalmente o que simplemente se separe del trabajo.
- c) Es incondicional, ya que no se sujeta a un acontecimiento futuro e incierto, aún que si se sujeta al termino de la prescripción de 30 días para poder retirarse del trabajo.
- d) Es irrevocable unilateralmente por el trabajador, ya que para tal efecto es necesaria la voluntad del patrón.
- e) Es resolutorio, ya que disuelve la relación de trabajo.

Resumiendo, el derecho de retiro es potestativo, irrenunciable y prescriptible; y el acto de retiro es unilateral, consensual, incondicional, irrevocable y resolutorio.

Aunque deberíamos de considerar que sin derecho de retiro no podemos concebir el acto de retiro, en la práctica, el acto de retiro lo puede realizar el trabajador aún sin tener el derecho de retiro, y produce la resolución de la relación de trabajo; el acto de retiro, aún sin derecho de retiro, no puede ser interrumpido en su ejecución, ya que en el caso de realizarse sin derecho de retiro, lo único que puede ocasionar es que se le niegue la indemnización en caso de demandarla.

La ejecución del acto de retiro se da independientemente de que el acto sea fundado o infundado, puede o no existir un derecho de retiro, pero sí un acto de retiro unilateral, consensual, incondicional, irrevocable y resolutorio.

---

<sup>127</sup> *Ibidem*. Pagina 374.

El acto de retiro puede ser justificado o injustificado, pero en todo caso tiene como consecuencia fundamental la extinción de los derechos ( por ejemplo: el derecho a una jornada limitada, derecho a descansar, deber de lealtad reciproca, etc.) y deberes ( por ejemplo que en caso de que el retiro sea injustificado, el trabajador tenga que responder civilmente) que constituyen el vínculo laboral y al mismo tiempo es fuente de nuevos derechos y deberes. Y como mencionamos anteriormente, el trabajador puede o no demandar la indemnización ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en donde determinara si el acto era justificado o no, en caso de serlo, se le indemnizara conforme a lo establecido en los articulos 50 y 52; de no serlo, se le absolverá del pago de la indemnización y los salarios caídos, además de que con base en los articulos 32 y 40, en caso de que la relación de trabajo tenga menos de un año de antigüedad tendrá el trabajador de responder civilmente de los daños y perjuicios.

### 2.3.3. Condiciones de trabajo y su constancia por escrito.

“Para Mario de la Cueva las condiciones de trabajo son el conjunto de disposiciones que tienden a proteger al trabajador como ente económico y biológico...”

A Néstor de Buen le parece que las condiciones de trabajo rebasan el estrecho concepto del jurista (Mario de la Cueva)”<sup>128</sup>

Lo cierto es que las condiciones de trabajo son un conjunto de disposiciones que establecen modalidades para la prestación del trabajo, que además de proteger la salud y la remuneración del trabajador, también regula algunas otras modalidades como la jornada legal de naturaleza distinta a las dos antes mencionadas.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 56 lo siguiente:

“Art. 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para

---

<sup>128</sup> Cit. Por. Francisco Ramírez Fonseca. Op. Cit. Pagina 23.

trabajadores iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.”

Es claro que dentro del artículo citado, se establece una garantía de igualdad en el estatus personal, y otra de proporcionalidad en el estatus trabajador; es decir, en un plano de igualdad respecto de los demás seres humanos, y en un plano de proporcionalidad respecto a los demás trabajadores, el trabajo y el patrón.

Para Francisco Ramírez Fonseca, las condiciones de trabajo establecidas en el Título Tercero, capítulos I a VIII, limitan el campo de las condiciones de trabajo, ya que también deben considerarse como condiciones de trabajo a la contratación por tiempo u obra determinados por implicar una modalidad, al medio ambiente de trabajo y las prácticas realizadas por los patrones por estar vinculadas a la protección de la salud, la vida del trabajador, etc.; también debe considerarse como condiciones de trabajo a la capacitación y adiestramiento por constituir una modalidad o condición de trabajo

En el apartado correspondiente al contrato de trabajo, pudimos observar que el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo se establece como “contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”; en el cual deben constar las condiciones de trabajo de acuerdo con el artículo 24 de la misma Ley que establece que “las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte”. Y dicho escrito deberá contener las condiciones de trabajo determinadas en el artículo 25 de la misma Ley, el cual establece que:

“Art. 25. El escrito en el que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III. El servicio o servicios que deberá prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.”

Pero como pudimos ver en el apartado del contrato de trabajo, este es muy flexible, por lo que la forma escrita del contrato no es requisito exigido por la Ley para poder iniciar la prestación de trabajo, ya que tiene como objeto único el establecimiento de las condiciones, además de que cabe la posibilidad de que exista un contrato colectivo al cual adherirse. En el mismo apartado del contrato de trabajo, se estableció que éste tiene como características el ser bilateral, oneroso y consensual, pero no necesariamente formal; ya que la falta de escrito de las condiciones de trabajo no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo, pues se imputará al patrón la falta de formalidad, de acuerdo con el artículo 26. Esto último tiene como excepción, la formalidad que si debe cumplirse en el caso de los trabajadores que sean contratados para prestar sus servicios fuera del país o dentro de la Republica pero distinto del lugar de residencia del trabajador, de acuerdo con los artículos 28 y 30 de la Ley.

Debemos resaltar la importancia del derecho concedido tanto a los patrones como a los trabajadores para poder modificar las condiciones de trabajo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente; en el caso del trabajador, cuando el salario no sea remunerador, o la jornada de trabajo sea excesiva, o concurran condiciones económicas que lo justifiquen; y por parte del patrón, cuando concurran condiciones económicas que lo justifiquen. Esto último de acuerdo con lo previsto en el artículo 57 de la Ley.



A continuación, comentaremos las condiciones de trabajo establecidas en el Título Tercero, capítulos I a VIII, sin dejar de observar lo establecido en renglones anteriores respecto a las garantías de igualdad y proporcionalidad establecidas en el artículo 56 de la Ley.

#### JORNADA DE TRABAJO Y DÍAS DE DESCANSO:

“Art. 58. La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar se trabajo”.

En consideración de Alberto Trueba Urbina, la jornada de trabajo no necesariamente tiene que ver con el trabajo efectivo, sino tal y como establece el artículo antes citado, basta que el trabajador se encuentre a disposición del patrón para poder considerarse jornada de trabajo aunque materialmente no se labore. La jornada de trabajo deberá ajustarse a la naturaleza de la labor que se realiza, aplicándose los principios sociales en materia de jornada de trabajo.

Por su parte, Miguel Bermúdez Cisneros afirma que “la jornada de 8 horas, fijada como máximo en nuestra legislación no es rígida, en absoluto, sino que da oportunidad para que respecto de determinados trabajos cualquier desarrollo de energía que resulte excesivo en los mismos, pueda fijarse como duración de la jornada máxima un número de horas menor, evitando la prestación de servicios en jornadas inhumanas por lo notoriamente excesivas... De allí que podamos ahora precisar el concepto de jornada humanitaria, estimándola como la jornada máxima para aquellos trabajadores que requieran un desarrollo considerable de energías, y debiendo en todo caso ser la Junta de Conciliación y Arbitraje quien a solicitud del trabajador y previa comprobación de lo excesivo de la jornada, la que deba decretar su reducción en los términos de Ley”.<sup>129</sup>

Para Rubén Delgado Moya, “la jornada de trabajo, en cuanto a su duración, no nada más debe estar determinada por un dispositivo legal, sino que la misma, además y en todo

---

<sup>129</sup> Miguel Bermúdez Cisneros. Op. Cit. Pagina 66.

caso, debe atender a múltiples circunstancias que la envuelven, siendo una de ellas - y la principal - la económica, que los congresistas de 1917 no atendieron, en el mejor de las hipótesis, por error".<sup>130</sup>

Al lado de la jornada de trabajo, aparece la figura del descanso de trabajo, el cual debe ser desenajante: recreativo y edificante, positivo, para el trabajador. El descanso del trabajador, podemos clasificarlo de la siguiente manera: pactado entre las partes de la relación de trabajo y, la obligatoria.

Dentro del descanso pactado por las partes, encontramos en primer lugar, aquel, establecido en el artículo 63 de la ley Federal del Trabajo, en el que se prevé un descanso de por lo menos 30 minutos durante la jornada laboral; al no establecerse claramente dentro del precepto legal, en qué momento debe ser dicho descanso, corresponde a las partes, pactarlo. Otro descanso que se considera debe ser pactado entre las partes, es el señalado en el artículo 69, el cual establece el derecho de disfrutar por parte del trabajador un día de descanso, por lo menos, por cada seis días de descanso (en el caso de los trabajadores al servicio del Estado, en la ley correspondiente, se establece que por cada cinco días de trabajo, gozaran de dos días de descanso continuo), con goce de salario íntegro; se debe pactar entre las partes dicho descanso, ya que aunque el artículo 71 de la Ley establece que se procurara que dicho día de descanso sea día domingo, por otro lado se deja abierta la posibilidad de que el día de descanso sea cualquier otro día de la semana, de acuerdo con lo previsto en el artículo 70.

En cuanto al descanso obligatorio, este nace en virtud de que el legislador consideró que el trabajador debe participar en la conmemoración de diversas fechas importantes dentro de la historia de nuestro país, además de cumplir con determinadas obligaciones sociales y políticas de los ciudadanos, con su respectivo goce de salario íntegro; por ello el artículo 74 de la Ley, establece los siguientes días de descanso obligatorio: primero de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, primero de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, el primero de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder

---

<sup>130</sup> Rubén Delgado Moya. Op. Cit. Pagina 451.

Ejecutivo Federal. 25 de diciembre, y los determinados por las Leyes Federales y Locales Electorales para efectuar la jornada electoral de las elecciones ordinarias. (En el caso de los trabajadores al servicio del Estado, en el artículo 29 de la Ley respectiva, determina que serán considerados días de descanso obligatorio los que indique el calendario oficial y el que determinen las leyes federales y locales electorales en caso de elecciones ordinarias; es decir, existe una gran amplitud de días de descanso obligatorio, en contraposición de los señalados por la Ley Federal del Trabajo.)

Cabe aclarar que en el caso del día de descanso semanal y los días de descanso obligatorio, cabe la posibilidad de convenir entre el patrón y los trabajadores, que se trabaje en dichos días; pero observando lo establecido por los artículos 73 y 75, es decir, pagando el salario correspondiente del día de descanso, más un salario doble por el servicio prestado. Al respecto la Suprema Corte de Justicia ha señalado que: "si el día de descanso obligatorio coincide con el de la fecha señalada para que sea un descanso semanal del trabajo, esto no le crea la obligación al patrón de pagarlo doble. Ejecutoria del nueve de abril de 1937, en el expediente 8857/36, promovido por el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros"<sup>131</sup>

#### VACACIONES:

"Art. 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después de cuatro años, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicios".

La Ley Federal del Trabajo, dentro del apartado correspondiente a las vacaciones, no hace otra cosa mas que reafirmar el descanso necesario del trabajador, pero ahora con un carácter de anualidad, pagadas, y no menor de seis días por año efectivamente trabajado;

---

<sup>131</sup> Cit. Por. Miguel Bermúdez Cisneros. Op. Cit. Pagina 6.

que en consideración de Miguel Bermúdez Cisneros, entraña una doble obligación para el patrón, por una parte, una obligación de hacer consistente en el alejamiento del empleado durante el lapso fijado por la ley, y otra de dar, consistente en la obligación de pagarle el salario correspondiente (a la cual, de acuerdo con el artículo 80, debe anexarse una prima vacacional del 25% sobre el salario que les corresponda durante el periodo de vacaciones. En caso de que no se haga efectivo este derecho de los trabajadores por parte del patrón, estos tienen la posibilidad de concurrir ante Tribunales laborales a reclamar primeramente, la fijación de la fecha de disfrute de las vacaciones, y en segundo lugar, que se obligue al patrón a su cumplimiento; pero no se puede demandar algún tipo de indemnización y mucho menos el pago de salario únicamente de esos días de vacaciones, ya que se desvirtuaría la esencia de este descanso anual. Esto último, de acuerdo con lo establecido en el artículo 79 de la Ley, en donde se prevé: que "las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración"; salvo que el trabajador no haya laborado el año completo, por iniciar posteriormente o por terminarse anticipadamente la relación de trabajo, por lo que sí se le podrá compensar por una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

## SALARIO

Para Mario de la Cueva, al igual que para la mayoría de los tratadistas de la materia laboral, el salario es un elemento importante para la formación de la relación individual de trabajo, aun que de hecho nace con la misma prestación del trabajo personal subordinado, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago de salario; por lo que este autor afirma que aunque en teoría el salario es un elemento constitutivo de la relación de trabajo, en la realidad él aparece como una consecuencia de la prestación de trabajo.

"La complejidad de la relación de trabajo permite distinguir, con referencia a uno de sus elementos - señalado por la contraprestación en que la retribución se manifiesta -, las distintas realidades que forman el mismo. De aquí que se pueda hablar de obligación retributiva, prestación retributiva y retribución.

La obligación es, en su aspecto pasivo, un deber jurídico de contenido patrimonial, o, en su doble aspecto activo y pasivo, el complejo formado por el derecho del acreedor y el

deber del deudor. Es un *vinculum juris* que liga al acreedor y al deudor, y por virtud de la cual este último queda obligado a satisfacer el crédito que contra él tiene el primero.

La prestación retributiva no es la obligación misma, el vínculo que impone la efectividad de esa obligación, sino la conducta o comportamiento del deudor para hacer efectiva la retribución. Es el pago de ésta, pero en cuanto implica una actividad determinada y necesaria por parte del deudor y la posibilidad, en el acreedor, de exigir ese comportamiento. Entre el débito y la responsabilidad, que son elementos de la obligación, la prestación constituiría, en cuanto conducta del deudor, una referencia identificable con esta última, que, en consecuencia, podría exigir al obligado en cuanto no realizase los actos necesarios para llevar a cabo la prestación.

Finalmente, la retribución es el conjunto de bienes debidos por el deudor, y cuya reclamación puede efectuar el acreedor en el tiempo de pago de los mismos.

Resumiendo, podemos establecer que la obligación retributiva consiste en el deber jurídico del empresario de cumplir la prestación retributiva y hacer efectiva la retribución. Los tres conceptos pueden, pues, expresarse como obligación (debe jurídico), prestación (comportamiento) y retribución (bienes). Resta por señalar, finalmente, que si la prestación es el contenido de la obligación, la retribución constituye su objeto."<sup>132</sup>

Lo analizaremos con mayor detalle en el siguiente apartado; pero por el momento, nos adherimos al siguiente comentario de Francisco Ramírez Fonseca: "Hablamos de un ingreso razonable y no de un salario porque el trabajador, por su trabajo, recibe un ingreso que va más allá del salario pactado. En efecto, su ingreso tiene como base el salario, pero se complementa con prestaciones que, como la prima vacacional y el aguinaldo, permiten al trabajador hacer frente a gastos específicos en determinados momentos o épocas del año.

A estos ingresos de carácter periódico suelen sumarse otros de carácter eventual, como la remuneración por tiempo extra trabajado, premios por puntualidad y asistencia y otros que derivan del contrato colectivo de trabajo.

Pues bien, el total del ingreso debe ser razonable, es decir, lo suficiente para que el trabajador viva con la dignidad que le corresponde como persona humana."<sup>133</sup>

---

<sup>132</sup> Manuel Alonso García. Op. Cit. Pagina 517.

<sup>133</sup> Francisco Ramírez Fonseca. Op. Cit. Pagina 22.

## SALARIO MÍNIMO:

Considerado como uno de los más efectivos principios protectores del salario, lo trataremos dentro del apartado destinado para el salario; pero por el momento nos conformaremos con citar a José Dávalos, refiriéndose al salario mínimo:

“El salario es el objeto directo por el que trabajan los seres humanos. Con él, busca el trabajador satisfacer sus necesidades fundamentales. La persona entrega en la ejecución del trabajo su esfuerzo, su capacidad, su imaginación, pero necesita cubrir con el salario todo lo que necesita.

El salario es la medida de bienestar que viven los pobladores de un país. Mediante el salario, una Nación derrama su riqueza entre quienes han participado en crearla con su trabajo. Por esto el salario, más que cualquier otra cosa, es un instrumento de justicia social.

Cuando un pueblo recibe por su trabajo salarios disminuidos, es que el país sufre empobrecimiento. Esto también suele suceder cuando se distribuye injustamente la riqueza; cuando unos pocos reciben los mayores caudales del tesoro nacional en detrimento de las mayorías.

El pueblo mexicano, en el esfuerzo de alcanzar la justicia social, impuso en la Constitución y en las leyes la institución del salario mínimo, que no ha logrado cristalizar en nuestra realidad cotidiana.

La fracción VI del artículo 123 constitucional determina que 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 prever a la educación obligatoria de los hijos” (primaria y secundaria).

El salario mínimo de 18 nuevos pesos y 30 centavos (del año de 1995), en el Distrito Federal, no alcanza ni para que coma decorosamente el trabajador, menos para la alimentación de su familia (Hora: 2.28 pesos = 35 centavos de dólar. Día: 18.30 pesos = 2.81 dólares. Semana: 128.10 pesos = 19.70 dólares).

Suele decirse que nadie trabaja por menos de 3, 4 ó 5 salarios mínimos. Si existen quienes lo hacen así, pero hay una inmensa mayoría que trabaja por 18 pesos 30 centavos al día, o por menos de esa cantidad. Ahora bien, ¿cuál será la realidad en los Estados de la

República? ¿Qué remuneración reciben los hombres y las mujeres que trabajan en el campo?

A veces, por la angustia y la desesperación, o bien, por la mala fe, hay quienes se pronuncian por la desaparición del salario mínimo. No. Esa es una idea de desesperanza. Es necesario encausar el trabajo y los salarios dentro de las normas constitucionales; su espíritu y su proyección deben cobrar vigencia. Grave error sería borrar este beneficio mínimo para el trabajador. Hay que reemprender la lucha para que el salario mínimo sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia. Este fue el sueño del Constituyente de Querétaro, es el programa de la Nación y es el reclamo de todos los que viven de su trabajo.

Fortalecen el sustento del salario mínimo, entre otros principios e instituciones: a) El salario remunerador que se fija tomando en consideración la cantidad y calidad del trabajo (artículo 85); b) A trabajo igual, "desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual" (artículo 86), y c) Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley y "deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política..." (artículo 56).

Alguien podría decir que hablar de estas cosas es estar soñando despierto. No es así. Son derechos que tienen una razón histórica, social, de estar en la Ley y por lo tanto han de ser dichos, en todas las formas, una y muchas veces, hasta que sean realidad.

Irresponsablemente se ha minado, se ha bombardeado, se ha desmoronado la institución del salario mínimo. El salario mínimo es un estatuto básico en las relaciones laborales, que debe tener vigencia en todos los centros de trabajo y para todos los trabajadores. Es verdadera urgencia de México mirar en la paz el rostro de la justicia social."<sup>134</sup>

## NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO:

Lo analizaremos con más detalle en un siguiente apartado.

---

<sup>134</sup> José Dávalos. Tópicos laborales. 2a edición, México, Editorial Porrúa, 1998, página 157 y 158.

## PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS:

“Si los patrones obtienen un rédito por su capital invertido, es justo que los trabajadores disfruten de parte de las utilidades que se generan en la empresa”<sup>135</sup>

Regulado por el capítulo octavo de la Ley Federal del Trabajo, es otra de las instituciones del derecho del trabajo y que de manera clara viene a crear derechos y obligaciones para participar en las utilidades de las empresas, de conformidad con los porcentajes que tenga a bien fijar la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Cabe aclarar que las cantidades obtenidas por concepto de participación de las utilidades, no se computarán como parte integrante del salario. “Siendo una obligación, lógicamente crea el derecho correlativo, aunque ese derecho se reduce al reclamo y obtención de las mismas utilidades, no implicando la facultad de intervenir en la administración de la empresa, ya que la misma ley precisa en su artículo 121 lo relativo a la revisión de los informes empresariales”<sup>136</sup>.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 126, establece como excepción a la obligación de participación en las utilidades de las empresas por parte del patrón, lo siguiente:

“Art. 126. Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

- I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;
- II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;
- III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de explotación;
- IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;

---

<sup>135</sup> José Dávalos. Constitución y nuevo derecho del trabajo. Op. Cit. Pagina 86.

<sup>136</sup> Miguel Bermúdez Cisneros. Op. cit. Pagina 8.



V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y

VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de la Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.”

Por último cabe agregar que la obligación de repartir utilidades a los trabajadores sea dentro del plazo máximo de 5 meses, contados a partir de la fecha en que concluya su ejercicio fiscal, conforme a la Ley de Impuesto sobre la renta. Y será repartible entre todos los trabajadores que prestaron sus servicios a la empresa por 60 días o más en el ejercicio de que se trate, para trabajadores tanto de la matriz como de las sucursales o establecimientos; tomando en consideración lo establecido por el artículo 123 de la Ley: “La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajador prestado durante el año”

#### 2.3.3.1 Salario.

El motivo del presente apartado, lo origina la propia naturaleza del contrato de trabajo, ya que es esencialmente oneroso, y por consecuencia el trabajo ha de ser remunerado; además de ser un elemento indispensable para la configuración de la relación de trabajo, constituyendo también, una obligación por parte del patrón.

“El salario es un elemento esencial de la relación de trabajo, aun cuando en la vida diaria simplemente se le aprecia como una consecuencia de esa relación. Más que una contraprestación, el salario es una forma de distribuir la riqueza, un instrumento de justicia

social. Ahora bien, en la situación actual el salario es un dramático elemento de subsistencia del trabajo.

El trabajo constituye el único patrimonio del trabajador; el salario que percibe por poner su fuerza de trabajo al servicio de un patrón, representa el único camino para obtener, para sí y para su familia, condiciones de vida dignas."<sup>137</sup>

"La Ley Federal del Trabajo en materia de obligaciones determina que: "el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, de acuerdo a las disposiciones de nuestra Ley; a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual; el salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancía, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir la moneda". De esta manera se constituye toda una gama de obligaciones patronales, obligaciones de dar y obligaciones de hacer, cuyo incumplimiento en la mayoría de los casos propicia la acción rescisoria del contrato de trabajo por parte del trabajador perjudicado. Constituyendo el pago de la retribución la principal obligación empresarial por ser la contraprestación a la actividad física desarrollada por el trabajador, ésta debe estar garantizada de tal manera que no se desvirtúen los conceptos fundamentales del trabajo, que exigen dignidad para quien lo presta, y el aseguramiento de la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia. Debe quedar claro que no todas las obligaciones son de dar, sino que hay algunas de hacer; tales como las de "el salario se pagará directamente al trabajador; el pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios"; pero la finalidad de todas estas obligaciones es evidentemente la misma..."<sup>138</sup>

"Cuanto mejor conozcan los dirigentes y los miembros de los sindicatos los factores que determinan los niveles de salarios, las causas de las diferencias de salarios entre las distintas profesiones, industrias y regiones y los métodos de pago del salario (por unidad de tiempo, a destajo y sistemas de primas), más probabilidades tendrán de obtener mejoras, eliminar anomalías injustificadas y establecer estructuras de salarios razonables.

---

<sup>137</sup> Tópicos laborales. Op. cit., página 123.

<sup>138</sup> Miguel Bermúdez Cisneros. Op. cit. Página 7.

Los salarios son uno de los factores de mayor importancia en la vida económica y social de toda comunidad. En muchos países adelantados, los salarios de los trabajadores manuales ascienden al 40% o más del total del ingreso nacional. Junto con los sueldos pagados a los empleados de oficina y a otros trabajadores no manuales, cuyos niveles de vida son en muchos casos apenas más altos, si llegan a serlo, que los de los trabajadores manuales calificados, absorben aproximadamente el 60% del ingreso nacional. En estos países los trabajadores asalariados constituyen una elevada proporción de la fuerza de trabajo. En cambio, en los países en desarrollo una parte importante de la fuerza de trabajo está formada por campesinos dedicados a la agricultura de subsistencia y por personas que trabajan por cuenta propia en pequeños establecimientos rurales de artesanía y en el pequeño comercio. Por lo tanto, es reducida la proporción de trabajadores asalariados, que en algunos de estos países sólo representan el 10 o el 15% de la población activa total. También cabe señalar que en los países desarrollados el salario medio es inferior a la media general de ingresos individuales, mientras que en los países pobres ocurre lo contrario a causa de los bajos ingresos de los numerosos pequeños agricultores en comparación con los salarios de los trabajadores de la industria y de los trabajadores empleados por el gobierno.

Los trabajadores y sus familias dependen casi enteramente del salario para comer, vestir, pagar el alquiler de la casa en que viven y subvenir a todas sus demás necesidades. En la industria, los salarios constituyen una parte importante de los costos de producción de los empleadores. A los gobiernos les interesan sobremanera las tasas de salarios porque repercuten en el ambiente social del país y en aspectos tan importantes de la economía como el empleo, los precios y la inflación, la productividad nacional y la posibilidad de exportar bienes en cantidad suficiente para pagar las importaciones y así mantener el equilibrio de la balanza de pagos. Los gobiernos emplean directamente un elevado número de trabajadores, y tienen, por consiguiente, también un interés directo en el nivel de los salarios. En muchos países en desarrollo, el Estado es de hecho el principal empleador.

Es lógico que los sindicatos y sus afiliados traten de que los salarios sean altos, para que los trabajadores puedan satisfacer mejor sus necesidades esenciales. Los salarios elevados también tienen importantes ventajas para la economía en su conjunto, pues en primer lugar aseguran una fuerte demanda de bienes y servicios, y además estimulan el aumento de la productividad.

Es evidente que cuando los salarios son en general altos y tienden a aumentar, la demanda de todo aquello en que los trabajadores gastan lo que ganan se expande. Se sostiene que esto alienta a establecer nuevas empresas y a agrandar las existentes, ayuda a mantener el pleno empleo y, en resumen, estimula el crecimiento económico. Los partidarios de una economía de altos salarios agregan que en una sociedad industrializada éstos representan en total una suma superior a la de otros ingresos, y además se dividen entre la masa de la población, de manera que constituyen un estímulo no sólo mayor que el de otros ingresos, sino también que se ejerce en la totalidad del territorio del país y de su economía. Y por añadidura se trata de un estímulo saludable, en el sentido de que se da impulso a la producción de bienes y servicios esenciales, y no de lujo. Al mismo tiempo, los salarios altos obligan a la dirección de las empresas a utilizar debidamente a su personal, lo que conduce a la modernización de la economía.

Ahora bien, la precedente argumentación en pro de la economía con altos salarios puede parecer una simplificación excesiva, pues sin duda tiene que haber un límite para el nivel de aquellos. Si bien lo ideal es que los salarios sean lo suficientemente elevados como para impulsar la demanda de bienes y servicios, cuando son demasiado altos exceden la capacidad de producción, y el resultado es la inflación. El problema de cómo mantener bajo control el ritmo de la producción y de la inflación... es precisamente uno de los más espinosos a que tienen que hacer frente hoy en día los economistas.

También es importante que los altos salarios, al fomentar la eficiencia en la producción, no causen un desempleo generalizado. Es bien sabido que en muchas economías de tipo colonial el nivel de los salarios estaba tan deprimido que, por ejemplo, a una empresa constructora le resultaba más conveniente emplear peones para que transportara los sacos de cemento sobre la cabeza que invertir en la compra de carretillas. Todo el mundo está de acuerdo en que situaciones como ésta deben desaparecer, y también sus equivalentes actuales en los países industrializados. Pero cuando se compran carretillas, ¿Qué les pasa a los peones? Algunos conservan sus empleos y reciben una mejor remuneración, pero ¿Y los otros?...

Los problemas fundamentales de salarios son los mismos en todos los países, pero difieren los procedimientos de solución y los métodos de reglamentación. En algunos países es frecuente que el empleador y los trabajadores de cada empresa fijen los salario. En

otros, los salarios están reglamentados por contratos colectivos que se aplican a toda una industria. En los países con economías planificadas las autoridades centrales fijan la suma total disponible para salarios con arreglo al programa económico nacional; se asignan sumas determinadas a cada sector industrial y a cada empresa, y los directores y administradores de las empresas arreglan los detalles relativos a la remuneración en las diferentes categorías de trabajadores. En cada etapa del proceso intervienen en mayor o menor grado los representantes de los sindicatos.

En consecuencia, los salarios son un elemento importante de las políticas de trabajadores, empleadores y gobiernos y de las relaciones entre ellos. Todos pueden estar interesados en aumentar la cantidad total de bienes y servicios producidos, que son fuente de salarios, beneficios e ingresos estatales, pero muchas veces surgen discusiones respecto de la forma de distribuir el fruto de esos bienes y servicios. Cuando los sindicatos están sólidamente asentados, suele ser muy reñida la negociación con los empleadores acerca de los salarios. Aunque todos desean llegar a un acuerdo, la diferencia entre los salarios ofrecidos por los empleadores y la cantidad que los trabajadores están dispuestos a aceptar puede ser demasiado grande para que se llegue a un ajuste. En tales circunstancias se pueden originar graves conflictos, y en último término la fuerza de cada parte puede verse sometida a la prueba de la huelga o del lockout hasta que una de ellas tenga que ceder o se llegue a una transacción. Los trabajadores quizá tengan que reducir sus demandas, porque sin percibir salarios no pueden proseguir la lucha durante mucho tiempo, y, de manera análoga, en la actitud de los empleadores influyen las dificultades económicas derivadas de la suspensión del trabajo y el temor de perder su clientela.

Por lo tanto, a los trabajadores, a los empleadores y a los gobiernos les interesa fundamentalmente reducir al mínimo las contiendas laborales y resolver los conflictos por negociación, conciliación o, en último término, arbitraje. No obstante, los conflictos sólo podrán ser evitados si las pretensiones de todos los interesados son justas y razonables, si son hábiles negociadores y si están dispuestos a hacer concesiones mutuamente. Cuanto mejor comprendan los trabajadores y sus dirigentes (también los empleadores y los gobiernos) los problemas de salarios, mayor serán las probabilidades de mantener una paz social que a todos beneficiará. Esto no supone la paz a toda costa. Si los trabajadores piden salarios injustificadamente altos o los empleadores insisten en ofrecer salarios

exageradamente bajos y no se puede llegar a una transacción equitativa. las principales posibilidades que quedan son la lucha o la sumisión del conflicto a un tribunal imparcial para arbitraje. Generalmente, esta clase de situaciones se presentan porque se insiste en imponer condiciones a la parte opuesta, por inexperiencia de los negociadores de una u otra parte (cuando no de ambas) o por falta de información acerca de los factores, económicos y de otros órdenes, que influyen en los salarios.<sup>139</sup>

Creemos oportuno, comentar las teorías que respecto al salario han surgido, y que en su debido tiempo tuvieron aplicación y vigencia, pero que en la actualidad muchas de ellas ya no tienen ninguna de las dos características antes mencionadas; sin embargo las contemplamos como marco de referencia histórico para efectos del presente trabajo de investigación. Pero antes de comenzar con la exposición de dichas teorías del salario, mencionaremos brevemente el devenir histórico del salario durante diversas etapas de la vida del ser humano.

Mencionaremos que la etapa de la esclavitud, la servidumbre y el artesanado, son tres sistemas de salarios que se pueden confrontar con el moderno sistema de salarios que se maneja en la muchos de los países, actualmente.

Durante la esclavitud, la que se caracterizó por el hecho de que la persona del trabajador era propiedad del amo y por ende asumía el derecho irracional de venderlo o comprarlo; el amo alimentaba al trabajado - esclavo, en la medida en que el esclavo tuviese las fuerzas para trabajar. Los ingresos del amo dependían directamente del número de esclavos con que contara y sobre todo por la cantidad de producción de ellos ante su costo de subsistencia. "Cuando la oferta de nuevos esclavos era abundante y, en consecuencia, costaba poco adquirirlos, el amo no gastaba mucho en mantenerlos estando en aptitud de darse el lujo de hacerlos trabajar duramente y agotarlos pronto, reponiendo su acervo con nuevas compras. Cuando, a consecuencia de su falta de nuevas conquistas o de la decadencia del comercio de esclavos, llegaban a escasear y a ser más costosos, entonces, un esclavo, como objeto más valioso, requería de un trato más circunspeto. El amo,

---

<sup>139</sup> Los salarios. manual de educación obrera, OIT. Publicada por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 3a edición, México, Editorial ALFAOMEGA, 1992, paginas 1 a 4.

probablemente, tuvo entonces que dar a cada esclavo lo bastante para procrear y sostener una familia<sup>140</sup>.

Con esto último, podemos considerar que con la esclavitud, surgió un sistema de salarios por la necesidad de los amos, ante la escasez de esclavos, por lo que tuvieron que dar un "mejor" trato al esclavo para efectos de su reproducción. Pero no perdamos de vista, que tal "salario", en realidad no dependía del trabajo desempeñado por el esclavo, sino de la propia necesidad del amo, por tener más mano de obra baratísima en tiempos de escasez.

Con la servidumbre, surge un nuevo sistema de salarios, ya que en ésta, la persona del trabajador - siervo, ya no era propiedad del "señor feudal", pero por "derecho consuetudinario" le debía ciertos servicios y estaba atado a las tierras de éste, sin poderla abandonar. "Usualmente el siervo procuraba su subsistencia trabajando algunas parcelas que tenía como suyas por derecho consuetudinario, y a cambio de la obligación de consagrar el resto de su tiempo a cultivar los campos de su señor, o al trabajo doméstico en la casa de éste. La tierra y el tiempo que les eran propios debían bastarles a mantenerse él y sus familiares. Esta tierra y este tiempo eran tanto menores cuanto más fértiles era la primera y más productivo el segundo; y tanto mayor era el excedente que el señor podía obtener de la demasia de mano de obra de sus siervos. El valor de una propiedad dependía de la magnitud de este excedente, pues el valor capital de un esclavo tendía a depender (si la oferta de esclavos era limitada) del excedente derivado de la ocupación de un esclavo"<sup>141</sup>.

De esto último, podemos desprender que, el sistema de salario que prevaleció en la servidumbre, se basaba en lo que el siervo podía producir en el tiempo libre, ya que la mayor parte de su tiempo la pasaba a disposición del señor feudal, lo cual, resultaba insuficiente para la manutención de su familia. Se dice que se trata de un salario a la ganancia del siervo durante su tiempo libre, en primer lugar, porque en realidad las tierras que cultivaba no eran suyas sino dadas por el señor feudal para su trabajo al siervo; y al no ser de él el medio de producción (las tierras) y estar la mayor parte de su tiempo a las

---

<sup>140</sup> Maurice Dobb. Salarios. Traducción: Emigdio Martínez Adame. 2a edición, 3a reimpresión. México, Editorial Fondo de Cultura Económica, 1981, página 14.

<sup>141</sup> Idem.

ordenes del señor feudal, la ganancia que él recibía por trabajar “su” tierra en su tiempo libre, dependía tanto del trabajo desempeñado en ella como en la del señor feudal, es decir, sino producía en la primera, no tendría tiempo de producir en la “suya”. Debemos agregar, que a diferencia de las economías monetarias de las comunidades modernas, aquí se recibía muy poco dinero o ninguno, por el trabajo desempeñado, y se les pagaba en especie, mediante el alojamiento, productos alimenticios, pero sin satisfacer algunas otras necesidades. Hubo, durante la Edad Media, un momento en que se obtuvo una cierta libertad de los trabajadores, cuando por la escasez de la mano de obra debida a las epidemias, los terratenientes y otros empleadores se peleaban por los servicios de los trabajadores y ofrecían mejores salarios y condiciones de trabajo.

Durante el artesanado surge un nuevo sistema de salarios, ya que el trabajador, ya no era dependiente directamente de alguien, sino que trabajaba con sus propios utensilios en su taller, y lo que producía, lo vendía en el mercado; en pocas palabras era libre. O bien, por otro lado, el campesino cultivaba independientemente su tierra con su propio trabajo en conjunto con el de su familia. Aquí, el trabajador era su propio patrón, por lo que sus ganancias o salario, dependía directamente de la utilidad excedente de sus productos vendidos en el mercado, por encima del costo de los materiales utilizados, e incluso de su propia subsistencia. Más sin embargo, los salarios y las condiciones de empleo de las condiciones de empleo de los artesanos agrupados en gremios eran más flexibles que los de los trabajadores de la agricultura y demás ocupaciones rurales.

Con la aparición de la revolución industrial, se vino a romper con los viejos sistemas de salario, ya que, los trabajadores rurales al trasladarse a las zonas industrializadas en busca de mejorar su condición de vida, se enfrentaron a un sistema de pago de salarios distintos al que estaban acostumbrados (salario en especie), ya que se pagaba una parte en efectivo, y aprovechando la costumbre, otra en especie, con azúcar, harina, etc.; o bien se les pagaba en vales o cupones que eran canjeables por artículos en determinadas tiendas o almacenes (generalmente de la propiedad del patrón). Sin lugar a duda, se daba la presencia de abusos por parte del patrón, ya que se obligaba a los trabajadores (tal vez no físicamente) a adquirir estos productos, impidiendo a los trabajadores gastar libremente su salario en donde y como quisieran.



Los anteriores sistemas de salarios se confrontan con el moderno sistema de salarios que se caracteriza por la "libertad económica" del trabajador, ya que él decide si trabaja o no, ante la Ley es su propio amo, puede decidir, entre trabajar subordinado ante un patrón o bien desarrollarse como trabajador independiente ( que ya mencionamos en el apartado relativo al concepto de trabajador); ante esto último, el dueño de una empresa o industria, como no tiene la posibilidad de obtener mano de obra coercitivamente y mucho menos por derecho tradicional, como ocurría en la etapa de la esclavitud y de la servidumbre, se enfrenta a la realidad de contratar la fuerza de trabajo de quien decida prestar un servicio personal subordinado, bajo la consigna de pagar por tal fuerza de trabajo lo convenido por las partes (el precio que ponga el trabajador por su tiempo o su fuerza de trabajo) o lo establecido por las Leyes respectivas; por lo que las utilidades de este dueño de los medios de producción, dependerán de la diferencia entre el salario que paga, los costos de producción y, el precio en que vende el producto acabado.

La libertad Económica a la que nos referimos en líneas anteriores, se caracteriza y depende de la actuación libre por parte del trabajador en celebración de un contrato de trabajo, en que el trabajador decide rechazar o aceptar las condiciones de trabajo en que se desarrollará su actividad, de acuerdo con el salario que se le pagará. Por ello, el salario deberá ser remunerador en la medida justa al trabajo realizado y a la utilidad económica para el patrón.

Ante esto ultimo, el trabajador podrá decidir entre prestar un trabajo subordinado o bien ser un trabajador libre (ser su propio patrón), dándose con esto una división del trabajo.

Empero, también se marca una clara división social, entre el que posee los medios de producción y la posibilidad de contratar la fuerza de trabajo; y los que nada poseen, contando solo con su fuerza de trabajo y una menguada libertad de elección limitada por la falta de educación o adiestramiento (en la mayoría de los casos) y la necesidad de poner a disposición del mejor postor, su fuerza de trabajo. "En el caso del asalariado moderno, la limitación especial a su libertad que nos interesa, es su incapacidad para ganarse la vida excepto celebrado un contrato con quienes poseen la tierra o el capital para darle trabajo. Es posible, ciertamente, comparar su posición, en cuanto a la libertad que ésta le brinda, con la

que adoptan los patrones. Estos tienen menos urgencia que el trabajador (puesto que son propietarios) de concluir un contrato con él, que la que él mismo tiene de concluir un contrato con ellos. Los patrones pueden convertirse en asalariados, si tal les pareciere más lucrativo, y probablemente pueden tener acceso a otras ocupaciones de las que el asalariado esté excluido por falta de medios; en tanto que éste apenas si puede moverse y convertirse en patrón, salvo por la buena fortuna más excepcional, o debido a un negocio turbio. De ahí que el trabajador, a causa de su menor libertad económica - su elección más circunscrita -, depende del capitalista en un grado mayor y en un sentido más importante del que el capital depende de él, hecho que claramente tendrá influencia fundamental en el contrato que entrambos celebren<sup>142</sup>. De este último comentario se desprende que una característica del sistema moderno de salarios, que se desarrolla en el capitalismo industrial moderno, consiste en la dependencia económica del trabajador ante el poseedor de los medios de producción, y que caracteriza a la relación de trabajo, como un resultado previo de las diferencias sociales entre las clases, y principalmente el de la propiedad.

“La libertad económica del trabajador... puede variar mucho dentro del sistema de salarios mismo. Por una parte cuando los trabajadores poseen fuertes organizaciones sindicales con fondos considerables, o cuando han organizado cooperativas prósperas de las cuales derivan facilidades especiales para procurarse abastecimientos o créditos; o bien, cuando valiéndose de su influencia política, han adoptado una legislación particularmente favorable para los asalariados, entonces la debilidad económica del asalariado como clase puede desaparecer en gran parte... (pero) existen circunstancias de carácter puramente económico que restringen anormalmente la libertad del trabajador y que en casos extremos tienden de hecho a limitar su elección de trabajo a un patrón o a un pequeño grupo de patrones. Un trabajador que se contrata individualmente con un patrón sin el apoyo de un sindicato, tropezará casi siempre con el obstáculo de la falta de información respecto a otras posibles ocupaciones, o con el de la carencia de medios para moverse de un lugar a otro en busca de una colocación mejor... la elección del trabajador se limita a la ocupación que conoce, y eso dentro de la localidad inmediata. (Por otro lado) El trabajador especializado en una ocupación se encontrará virtualmente atado a un solo patrón en el caso de que un monopolio domine la industria; esta situación, por lo que toca al precio de mercado que

---

<sup>142</sup> Ibidem. página 17 y 18.

los asalariados pueden obtener por su trabajo, será paralelo en todos los casos donde exista un convenio entre patronos en cuanto a las condiciones en que habrán de dar empleo.”<sup>143</sup>

“Los trabajadores se interesan principalmente, en lo que respecta a los salarios, por la cantidad de dinero que pueden ganar y por lo que pueden comprar con él, pero los empleadores consideran los salarios desde un punto de vista diferente. A los salarios y demás costos de mano de obra agregan los costos de las materias primas y del combustible, los gastos de administración y otros costos de fabricación y establecen una relación entre el costo total y los precios en que pueden vender sus productos. En algunas industrias los costos de mano de obra constituyen una gran parte de los costos totales, quizá el 50 o 60 %, mientras que en otras en que se utiliza maquinaria semiautomática muy cara los costos de mano de obra pueden constituir solamente el 10 o el 15% de los costos totales.

Cuando los costos de mano de obra constituyen una gran parte de los costos totales es probable que las tasas de salarios se ajusten rápidamente a los cambios del precio de venta del producto, aumentando o disminuyendo, como ha ocurrido, por ejemplo, en el caso de los trabajadores de las plantaciones de heveas con las sucesivas alzas y bajas del precio del caucho en el mercado mundial. En cambio, en las industrias donde el precio de la mano de obra sólo constituye una pequeña parte de los costos totales los cambios de los precios de venta de los productos no tienden a influir en los salarios con tanta rapidez.”<sup>144</sup>

El tema del salario es muy importante e interesante para los economistas, ya que la mayor parte de la población realiza trabajos remunerados, y al participar en innumerables empresas e instituciones, las variaciones económicas repercuten en ellas, por ello la importancia de que surjan al rededor del salario determinas teorías que no necesariamente son expresiones de lo que debería ser conveniente en cuanto a los salarios, sino que tratan de explicar lo que realmente sucede bajo la presión de las fuerzas económicas. En base de algunas de estas teorías, es como surgen a la luz algunos sindicatos obreros, ya que lo relatado en dichas teorías se volvían realidad. Así tenemos. Pero para los economistas la importancia de los salarios, radica en su estudio como parte del precio de los factores

---

<sup>143</sup> Ibidem. Página 21 y 22.

<sup>144</sup> Los salarios. Op. Cit. Pagina 9.

productivos para el beneficio, como parte de la dirección de la empresa y al interés como precio del capital. Así tenemos la:

#### TEORÍA DEL SALARIO DE SUBSISTENCIA:

David Ricardo, uno de los tratadistas de esta teoría, a la que él denomina ley de bronce de los salarios; afirma que "si los salarios reales aumentan más de lo estrictamente necesario para subsistir, el índice de aumento de la población será mayor que el de la producción de alimentos y otros artículos de primera necesidad. Debido al crecimiento demográfico, será mayor el número de trabajadores en busca de empleo, y la presión de la gran oferta de mano de obra reducirá de nuevo los salarios al nivel de subsistencia. Así pues, este economista creía que la mejora de los salarios reales sólo podría ser temporal. Aceptaba la opinión de Adam Smith de que el juego de la oferta y la demanda fijaba los salarios, pero creía que la presión ejercida por una oferta creciente tendría a mantener los salarios en niveles de subsistencia"<sup>145</sup>.

Respecto de esta teoría podemos decir que, en la actualidad debido al gran progreso tecnológico, a la concientización de la población respecto de la explosión demográfica, a los mayores índices de salud, de instrucción educativa y de capacitación y adiestramiento, los índices de productividad han superado en mucho y con mayor rapidez al índice de crecimiento de la población, con lo cual, los salarios que se pagan en la actualidad deben ser superiores a los salarios llamados de subsistencia.

#### TEORÍA DEL FONDO DE SALARIOS:

Su principal expositor se encuentra en John Stuart Mill, el cual afirma que "en todo país y a corto plazo existe una cantidad limitada para el pago de los salarios. Este fondo es parte del capital acumulado por el ahorro, y se necesitan otras sumas para amortizar la maquinaria existente y otro equipo de producción, para la futura expansión de las empresas y para retribuir a la dirección de las mismas. El fondo de salarios se distribuye entre el número total de trabajadores, y el total de sus salarios no puede exceder de la cuantía del fondo. De esto se desprende que si los trabajadores de algunas industrias obtienen una mayor parte del fondo por elevación de sus salarios conseguida por los sindicatos o derivada de condiciones económicas favorables para ellos, será a expensas de otros

---

<sup>145</sup> Ibidem. Pagina 120.

trabajadores, cuyos salarios disminuirán. Esta teoría también implica que el nivel general de salarios únicamente puede elevarse si aumenta el capital o si disminuye el número de trabajadores<sup>146</sup>.

#### TEORÍA DE LA PRODUCTIVIDAD MARGINAL:

Basada en la libre competencia, con la oferta y la demanda como principales determinantes de los salarios. Afirma "que los empleadores seguirán contratando trabajadores adicionales mientras el valor de la producción del último trabajador contratado supere o equivalga aproximadamente al salario que gane. Pero si contratan a otro trabajador más, el salario que tiene que pagar a la tasa normal será mayor que el valor de la producción de ese trabajador. Esta teoría supone la interacción en absoluta libertad de la demanda y la oferta, y especialmente una completa movilidad de la mano de obra; en estas condiciones ideales de competencia todos los trabajadores estarán empleados, pues la presión de los trabajadores desempleados haría descender los salarios hasta que todos encontrasen empleo"<sup>147</sup>.

#### TEORÍA DE LA NEGOCIACIÓN:

Afirma "que hay un límite superior y un límite inferior para las tasas de salarios y que las tasas fijadas entre esos límites están determinadas por la urgencia con que los empleadores necesiten trabajadores y por la urgencia con que los trabajadores necesiten empleo para ganar los salarios precisos para subvenir a sus necesidades. Por consiguiente, las tasas fijadas entre esos límites dependerán del poder de negociación de ambas partes. Esta teoría no da ninguna indicación sobre la diferencia que existe entre el límite inferior y el superior. Sin embargo en cada caso particular de negociación se pueden calcular aproximadamente los salarios más altos que los empleadores están dispuestos a pagar si se conoce el grado de prosperidad de la empresa, su capacidad competitiva y el riesgo que corre de perder muchas ventas si los costos de mano de obra se elevan demasiado. También se puede calcular el límite inferior estudiando cuál será la resistencia que opondrán los trabajadores al descenso de sus niveles de vida, cuál es la fuerza de los sindicatos y cuál el

---

<sup>146</sup> Ibidem. Pagina 121.

<sup>147</sup> Ibidem. Pagina 122.

volumen de los fondos de que disponen para subsidios de huelga si deciden declararla en apoyo de sus reivindicaciones”<sup>148</sup>.

#### TEORÍA DEL PODER ADQUISITIVO:

Sostiene que “la prosperidad de la industria depende de que haya una demanda suficiente para que sus productos puedan venderse a precios que permitan obtener beneficios razonables. Como los trabajadores y sus familias consumen una gran parte de los productos de la industria, si los usuarios y el poder adquisitivo de los trabajadores son altos habrá una buena demanda y la producción de la industria se mantendrá en un alto nivel. En cambio, si sus salarios y su poder adquisitivo son bajos, la producción deberá reducirse en consecuencia y el resultado será el desempleo”<sup>149</sup>.

#### LA DEMANDA Y LA OFERTA:

“Con la difusión de la doctrina del laissez-faire y el aumento de la competencia en los siglos XVIII y XIX, el juego de la oferta y la demanda, desarticuló cada vez más las antiguas estructuras de salarios de carácter tradicional. Adam Smith afirmó que si se fijaban los salarios de conformidad con las leyes de la oferta y la demanda, los mayores salarios atraerían a los trabajadores a las industrias, ocupaciones o localidades donde fueran más necesarios y tenderían a alejarlos de las industrias y los lugares donde la oferta de mano de obra fuese mayor que la demanda y, por ende, los salarios tendieran a bajar. Esto mejoraría la distribución de la mano de obra y sería provechoso para la economía nacional. En condiciones de competencia, la influencia de la oferta y la demanda en los salarios provocará la movilidad de la mano de obra, aunque ésta pueda ser frenada por la escasez de viviendas en las localidades donde se necesitan trabajadores, por ser éstos reacios a salir del ambiente a que están acostumbrados, por la necesidad de dar a los trabajadores calificados una nueva formación para las nuevas profesiones o por otras razones.

Desde el punto de vista práctico, lo que principalmente influye en la determinación de los salarios es la demanda y la oferta de mano de obra, que son factores poderosos tanto en los países de libre competencia como en los de economía planificada. Siempre se debe

---

<sup>148</sup> Ídem.

<sup>149</sup> Ibidem. Pagina 123.

tener en cuenta la demanda y la oferta. Sin embargo, los niveles de salarios que podría esperarse resultarán de la libre interacción de la demanda y la oferta se modifican muchas veces, por ejemplo, en periodos de gran desempleo, porque los trabajadores se resisten a aceptar salarios muy inferiores a los niveles habituales. Análogamente, las fuerzas sociales pueden limitar el ajuste efectivo de la demanda y la oferta, como ocurre cuando los trabajadores no quieren dejar el lugar donde viven para ganar salarios más altos en otro lugar.

La acción de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores también modifican el libre juego de la competencia. De igual forma las fuerzas de la oferta y la demanda pueden compensarse mediante una intervención gubernamental en la reglamentación de los salarios: fijación de salarios mínimos, aplicación de los laudos arbitrales y extensión obligatoria de las disposiciones de contratos colectivos e empleadores y trabajadores que no intervinieron en su negociación”<sup>150</sup>.

Si bien es cierto que las teorías antes mencionadas explican determinados problemas relativos a los salarios, también lo es el hecho de que en realidad ninguna de ellas es lo suficientemente general como para ser aplicable a cualquier circunstancia. A lo que Marshall trata de realizar una síntesis de las teorías, de donde ha surgido una teoría de tipo híbrido, conformada por las teorías de la oferta de la fuerza de trabajo o de los salarios de costo de producción y, las teorías de la demanda de la fuerza de trabajo por parte del patrón como la oferta de capital o la productividad del trabajo. Aunque, algo en que coinciden la mayoría de ellas, es en el principio de igualdad de salario para trabajo de igual valor, que sirve de base para las discusiones sobre salario, aunque no es considerada como una teoría económica, ya que, aunque busca la equidad, muchas veces no se encuentra relacionada con la justicia, por ejemplo en el caso de que mil trabajadores ganen igual salario y los mil trabajadores estén igualmente mal pagados. Aun así, es el medio más idóneo para lograr salarios equitativos.

Dentro de la propia doctrina del derecho del trabajo, los tratadistas se dividen en la naturaleza del salario desde tres puntos de vista. El primero, encabezado por Durand,

---

<sup>150</sup> Ibidem. Pagina 124.

sostiene que "el salario reúne características jurídicas de la renta, ya que se trata de un crédito periódico que se gasta normalmente sin que la consistencia de del patrimonio se altere"<sup>151</sup>. Un segundo grupo considera que el salario es evidentemente alimentario, ya que el trabajador es dependiente económico de la ejecución del contrato de trabajo y no cuenta con otro medio de subsistencia, el salario le es indispensable para sostener sus gastos de subsistencia, a ello debe su carácter de alimentario. Por otra parte, un tercer grupo, sostiene que el salario es la contraprestación intercambiada con la prestación de trabajo, atribuyéndole a la relación de trabajo un carácter oneroso.

En nuestra consideración, la ultima de las tres anteriores posturas es la más correcta para los efectos de nuestro trabajo de investigación, ya que como lo señalamos en su momento, el contrato de trabajo es de carácter sinalagmático, en donde el salario debe ser equivalente al trabajo realizado.

Pero a todo esto, qué es salario; al salario es posible que se le encuentre con otra denominación, por ejemplo se habla de sueldo, de honorarios, jornal, emolumentos, estipendio, bonificación, remuneración, gratificación, compensación, etc., pero de cualquier forma que se le llame, siempre consistirá en la obligación por parte del patrón a cambio de un servicio realizado en su favor; jurídicamente denominado salario. Si lo trabajadores entregan en su trabajo todo cuanto tienen, deben recibir a cambio, al menos, todo lo que necesita para vivir con dignidad ellos y su familia. "La voz de salario viene del latín *salarium*, y éste a su vez, de *sal*, porque fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos"<sup>152</sup>.

Los tratadistas de la materia, definen al salario de la siguiente manera:

"Para Gide: el salario es la renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo.

Para Pérez Botija: lo que el trabajador percibe a cambio de sus esfuerzos en la actividad profesional.

En la Enciclopedia jurídica española se define como: la remuneración que el patrón entrega al trabajador por su trabajo."<sup>153</sup>

---

<sup>151</sup> Cit. Por, Miguel Bermúdez Cisneros, pagina 79.

<sup>152</sup> Baltasar Cavazos Flores. Baltasar Cavazos Chena y Guillermo Cavazos Chena. Op. Cit. Pagina 87.

<sup>153</sup> Ídem.



Para Francisco Ramírez Fonseca: es la retribución convenida que debe pagar el patrón al trabajador por el servicio prestado o como consecuencia del servicio prestado.<sup>154</sup>

Para Manuel Alonso García: es la atribución patrimonial, fijada legal o convencionalmente, o por vía mixta, que, como contraprestación nacida de la relación laboral, el empresario debe al trabajador en reciprocidad del trabajo realizado por éste.<sup>155</sup>

Para Miguel Bermúdez Cisneros: es la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su esfuerzo de trabajo a la empresa, sea aquella total o parcialmente en metálico o en especie.<sup>156</sup>

Para Rubén Delgado Moya: Es el estipendio que contra su voluntad económica en explotador entrega al explotado por los servicios que recibe de éste. El salario es una mercancía de cambio económico por medio de la cual el empresario adquiere la fuerza de trabajo suficiente para hacer producir su fuente de explotación o negocio. El salario, al igual que la plusvalía, es una especie de robo que el capitalista comete contra el trabajador, en perjuicio, naturalmente, de la sociedad. En síntesis: el salario es el medio idóneo que frecuentemente emplea el capitalista para ir matando poco a poco al trabajador: por ganar un salario el hombre se desvive y atenta en esta forma contra su salud.<sup>157</sup>

Dentro de la definición legal, encontramos dos: la primera contemplada en el artículo 84 de la Ley de 1931, en la cual se establecía que "salario era la retribución que debía pagar el patrón al trabajador en virtud del contrato de trabajo"<sup>158</sup>. Y la segunda, la encontramos contemplada en el artículo 82 de la Ley actual, en la que se establece que: "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"<sup>159</sup>.

Dentro de los anteriores conceptos sobre el salario, podemos observar que existen puntos de convergencia, por ejemplo:

a) El salario es una retribución, ya que es el objeto que se entrega al trabajador por su trabajo, y que de acuerdo con el artículo 84 de la Ley actual, el salario puede ser en efectivo

---

<sup>154</sup> Francisco Ramírez Fonseca. Op. Cit. Pagina 78.

<sup>155</sup> Manuel Alonso García. Op. Cit. Pagina 515.

<sup>156</sup> Miguel Bermúdez Cisneros. Op. Cit. Pagina 80.

<sup>157</sup> Rubén Delgado Moya. Op. Cit. Pagina 447.

<sup>158</sup> Cit. Por. Baltasar Cavazos Flores. Baltasar Cavazos Chena y Guillermo Cavazos Chena. Op. Cit. Pagina 87.

o en especie. Se entiende por retribución en efectivo, la cantidad determinada de dinero, moneda o papel moneda de curso legal, que se le paga al trabajador por su trabajo; y la retribución en especie, consiste en todos los servicios y bienes, distintos del dinero, que se le otorgan al trabajador, también, por su trabajo.

b) El salario debe ser pagado por el patrón, por lo que cualquier retribución pagada por una tercera persona no se puede considerar como salario (aunque de acuerdo con lo establecido con el artículo 346, las llamadas "propinas", son parte del salario del trabajador). Llevando términos matemáticos al derecho del trabajo, podríamos decir que si es A (si se presto el trabajo) entonces debe de ser B (debe pagarse el salario). In dependientemente de que el trabajador reciba o no, exija o no, su salario, el patrón tiene la obligación de pagarlo.

Así por ejemplo, se puede dar el caso de que alguna persona con mucha necesidad preste su trabajo por solo la habitación y un poco de comida, y que el patrón aprovechando su necesidad le haga firmar un documento en que conste que nunca exigirá otros beneficios ante las autoridades del trabajo. Sin embargo, aunque haya firmado lo que sea, el trabajador estará en aptitud de exigir respeto a su jornada máxima; al salario correspondiente, por lo menos el mínimo; su día de descanso semanal, en su caso las vacaciones correspondientes; su inscripción en el Instituto Mexicano del Seguro Social, etc.; ya que la renuncia que hizo de sus derechos laborales, no tiene ningún efecto jurídico. Por lo que el patrón deberá cumplir con sus obligaciones voluntariamente o por medio de la condena dictada por las autoridades del trabajo.

c) El salario debe ser pagado al trabajador por su trabajo, el cual abarca no sólo el desarrollo efectivo de la actividad laboral, sino también la disponibilidad para trabajar y la permanencia en la empresa (por ejemplo: cuando el trabajador está en espera de nuevas ordenes o de la reparación de alguna maquina; es evidente, en los anteriores ejemplos, que el trabajador, aunque no se encuentra desempeñando una actividad física, está disponible para desempeñar alguna otra actividad; o bien, seguir esperando reanudar sus labores). Al respecto, la Suprema Corte de Justicia, establece que:

Seguro Social, concepto de salario para los efectos de las cuotas al. En rigor, el salario es la contra prestación entregada a cambio del trabajo recibido. Sin embargo, este

---

<sup>159</sup> Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. Pagina 62.

concepto estricto, que es la regla general, sufre ciertas excepciones, originada por diversos conceptos de la propia Ley Federal del Trabajo, que prevén diferentes hipótesis en que el patrón, no obstante no recibir servicio alguno por parte del trabajador, se ve obligado a pagar salarios, sin que por esta circunstancia tales pagos pierdan su naturaleza de salario. A. D. 523 / 71. Compañía industrial Orizaba S. A., 8 de agosto de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: Felipe López Contreras. Tercer Tribunal Colegiado en materia Administrativa del Primer Circuito. Informe de la S. C. de 1974. Tribunales Colegiados, pagina 141.

“En efecto: todo trabajo debe ser remunerado, pero no toda remuneración, todo salario, en consecuencia de un trabajo realizado. Diganlo, si no, los descansos semanales y obligatorios, los permisos con goce de salario y las vacaciones, situaciones todas en que no habiendo prestación de servicio, existe, de todos modos, el pago de un salario”<sup>160</sup>.

Y de acuerdo con lo establecido en el artículo 82 de la Ley, el salario se paga como consecuencia de un trabajo realizado y como consecuencia de un pacto en la contratación (ya colectiva o individual), por lo que podemos afirmar que el salario es pagado por un trabajo realizado o por consecuencia de un trabajo realizado, no es obsequio de un patrón.

El salario es un instrumento de justicia social, es por ello que dentro de la Ley Federal del Trabajo, encontramos varias características que debe reunir, así tenemos que:

- a) el salario debe ser remunerador, de acuerdo con el artículo 85, en el que se plantea que no debe ser menor al fijado como mínimo; el cual no necesariamente debe ser igual al mínimo, de acuerdo con el artículo 56, en el que se establece que debe ser proporcional a la importancia de los servicios.
- b) el salario debe ser suficiente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 3o párrafo primero, ya que el trabajo debe prestarse en condiciones que aseguren un nivel decoroso para el trabajador y su familia.
- c) el salario debe ser determinado, ya que el trabajador deberá conocer de antemano, cual será es el monto del salario a que tiene derecho y las bases que servirán para su cálculo.
- d) debe tener un carácter de continuidad, principio mediante el cual los trabajadores recibirán su salario y el patrón los abonará, realizándose o no el trabajo, ya que solo se

---

<sup>160</sup> Francisco Ramírez Fonseca. Op. Cit. Pagina 77.

permite la interrupción del pago de salarios en los casos previstos por la Ley o en el contrato. Estrechamente relacionado con el principio de dependencia ante el patrón durante la jornada de trabajo.

e) El salario debe ser equivalente o igualitario, es decir, de acuerdo con el artículo 86 de la Ley, "a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también igual, debe corresponder salario igual"; además de que "no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, doctrina política o condición social", señalado por el artículo 3o en su párrafo segundo de la Ley.

f) el salario debe ser invariable, es decir, que debe ser pagado en tiempo (nunca mayores a una semana para las personas que realizan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores, de acuerdo con el artículo 88 de la Ley), lugar y forma (el salario puede fijarse por unidad de obra, por comisión, a precio alzado, etc., de acuerdo con lo previsto en el artículo 83 párrafo primero) convenidos, y sin que estos puedan ser alterados unilateralmente por el patrón.

Dentro de la doctrina del derecho del trabajo se habla de un salario nominal y de un

al. El primero "el salario nominal es el dinero que el trabajador percibe por su trabajo. Pero a los trabajadores no les interesa solamente el dinero que se les paga, sino que también les interesa los bienes y servicios que pueden comprar con su salario, a los que da el nombre de salarios reales. Si el salario nominal aumenta pero suben más los precios de los alimentos, de la ropa, de la vivienda y de otros artículos de primera necesidad, se reducen los salarios reales y empeora la situación del trabajador y de su familia."<sup>161</sup>

"Aunque los salarios nominales hayan subido, los salarios reales permanecerán sin cambio. Algunos han llegado incluso a sugerir que la posibilidad de que los salarios reales se eleven de modo uniforme está siempre estrechamente limitada por el hecho de que la oferta disponible de artículos de primera necesidad sea por el momento suficientemente fija y sólo pueda incrementarse después de cierto lapso. Es cierto que, después de transcurrido el tiempo necesario - acaso uno, dos o más años -, los precios incrementados de las cosas que los asalariados consumen pueden influir para alentar al capital y al trabajo, a fin de que se transfieran y produzcan dichos artículos, de suerte que su oferta sea al fin incrementada y

---

<sup>161</sup> Los salarios. Op. Cit. Pagina 4.

los salarios reales puedan, a su vez, elevarse de igual modo que los nominales. Pero esto sólo ocurrirá en caso de que la demanda no aumente simultáneamente desde otras direcciones también y siempre que sean tan sólo los géneros que los asalariados consumen los que ofrezcan poca oferta.

En otros términos, existe gran probabilidad de que la gente que cuenta con saldos acreedores en el banco - y que, y que, por consiguiente, tienen bastante demanda elástica frente a una alza inmoderada de los precios - actúen de manera de neutralizar, parcial o totalmente, los intentos, por parte del sector asalariado, de acrecer su parte alícuota en cuanto a las mercancías disponibles, asegurando un aumento en sus respectivos salarios nominales.

Pero si fuere costumbre en una industria que las empresas escojan esa combinación de precio y volumen de producción que les rinde el máximo de ganancia por encima de sus gastos directos de producción, agregando a este último cierto margen - bien sea como porcentaje o como cuantía absoluta - con objeto de fijar su respectivo precio de venta, entonces el alza en los salarios puede dar por resultado un ascenso equivalente en el precio de venta... Por si la demanda de mercancías subiere, lo mismo que los salarios y los costos... tanto el nivel de precios más elevado como el previo volumen de ventas podrán mantenerse, y las empresas habrán logrado simplemente convertir los mayores costos por concepto de salarios en precios más elevados. Los salarios nominales, los precios, las ganancias en dinero y la demanda habrán subido en general. Pero en el fondo, los salarios y la tajada del pastel que los salarios pueden asegurar habrán continuado sin cambios.

En tal caso, los salarios reales en alza y los precios parecen coincidir con los salarios reales en descenso. A base de este ejemplo y de algunos otros, solía suponerse comúnmente que los precios tendían siempre a subir más rápido que los salarios nominales en tiempos de alza de precios y a bajar más rápidamente que los salarios nominales en tiempos de baja de precios. De suerte que los primeros eran por lo general períodos en los que los salarios reales bajaban y los últimos eran períodos en que el patrón de vida de los asalariados tendía a elevarse. En años recientes, sin embargo, este criterio ha sido puesto en tela de duda, habiéndose recogido cierta evidencia para insinuar que en tiempos de bonanza, de producción expansiva y de plena ocupación - cuando tanto los precios como los salarios tienden a la alza -, los salarios reales realmente se elevan, y que en tiempos de descripción,

de producción contraída y empleo reducido, lo mismo pueden bajar que subir. Semejante evidencia se presta a discusión. Pero parece claro que todo el problema en torno a la relación existente entre salarios nominales y salarios reales es más complicado de lo que antes solía suponerse; y que la respuesta correcta parece ser la de que ninguna generalización con respecto a la conexión que hay entre ellos resulta verídica en todas las situaciones.<sup>162</sup>

Roberto Muñoz Ramón, por su parte, realiza una clasificación del salario, con base a lo contemplado en la misma Ley Federal del Trabajo, y que nosotros tomaremos en cuenta (la mayoría de ellos) para el análisis del presente trabajo:

1. Desde el punto de vista de su sistema de valuación:

A) unidad de tiempo, aquí, el salario se calcula con referencia al lapso de tiempo empleado en el trabajo (hora, día, semana, quincena o mes), se caracteriza por la sencillez de su cálculo, por ello que sea utilizado en la mayoría de los tipos de trabajo. Se le conoce con el nombre de salario por tiempo. Para fijar este salario no se toma en cuenta la cantidad o calidad de los servicios que el trabajador presta

B) unidad de obra, aquí, el salario se calcula en base a las unidades realizadas (metros de, número de piezas, kilómetros recorridos, toneladas de mineral, estibas de, etc.). Conocido con el nombre de salario a destajo. Para fijar este tipo de salario, es necesario contemplar lo establecido en el artículo 83 de la Ley, respecto a la determinación de la naturaleza de la obra, el estado de las herramientas, cantidad y calidad del material, etc.

Este sistema de salario, denominado a destajo, es muy cuestionable, ya que por una parte atenta contra la salud del trabajador, ya que el trabajador en su intento por ganar más dinero, gastará en mayor medida su fortaleza física; y por otro lado, el trabajador baja la calidad del producto en su afán de realizar más unidades; también contribuye al desempleo, tiende a producir estímulos de menor calidad, sacrificando ésta ante la cantidad. A éste respecto, el artículo 85 de la Ley en su segundo párrafo señala que “en el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos”.

---

<sup>162</sup> Maurice Dobb. Op. Cit. Pagina 29 a 33.

Los trabajadores rápidos y fuertes harán más trabajo y ganarán más que los lentos y débiles.

“Es perjudicial para el trabajador, porque lo somete a pagos ínfimos de salario, lo condiciona a una variación incesante en el pago, las tarifas no responden normalmente al esfuerzo, es mayor la facilidad de ser despedido, supotexto de que no se ha cumplido con el número mínimo de unidades, en el tiempo estipulado, o se han violado las bases de calidad; disminuye la estabilidad en el empleo y no puede ver mejorada su situación de trabajo”.<sup>163</sup>

Pero dentro de este sistema denominado a destajo, también se dan ciertas ventajas, como por ejemplo: el menor costo de la fabricación; el aumento de la productividad, por el estímulo que presenta el trabajador por ganar más; la menor vigilancia que ejerce la empresa; la fijación más exacta de los costos de producción.

El sistema de pago a destajo causa mucha controversia respecto a que se llega a considerar que este sistema origina un trabajo no subordinado. Pero en nuestra consideración, no resulta así, ya que, aunque se da una menor vigilancia por parte de la empresa, esto no modifica las obligaciones y derechos de ambas partes. El destajo es una forma de pago del salario y no una especie de relación laboral especial.

Cabe mencionar, que en el caso de los dos sistemas de computo de salario antes mencionados, estos se han llegado a combinar; así por ejemplo, se fija al trabajador un mínimo de trabajo el cual se debe desempeñar durante la jornada de trabajo mediante un salario base; y por cada unidad que rebase ese mínimo durante la jornada de trabajo, se le pagará una cantidad adicional que se le llama prima o bonificación. A esto último, también se llegan a pagar primas por ahorro en materia prima, de combustible, etc.

C) comisión, utilizada generalmente en el comercio, es un porcentaje que se paga al trabajador por la ejecución de una operación de venta. El monto de la comisión dependerá de los resultados de la eficiencia, pero no podrá ser inferior al salario mínimo. En este sistema de pago de salarios, puede darse la rescisión unilateral por parte del patrón, cuando el volumen de las operaciones disminuye, con base en lo establecido en el artículo 264 fracción II, sin que implique una disminución al salario mínimo.

---

<sup>163</sup> Alberto Briceño Ruiz. Op. Cit. Pagina 385.

Podemos clasificar a la comisión, en: comisiones directas que son las devengadas por operaciones directas concertadas personalmente entre los trabajadores y el cliente; las comisiones indirectas que provienen del cliente ya tratado por el trabajador. También podemos clasificar las en: comisiones actuales, que son las que se dan una sola vez y por mes; las comisiones futuras que corresponden a operaciones de tracto sucesivo, como en los seguros, en donde el agente mantiene su cuota en tanto que subsiste el contrato entre el cliente y el empresario. Asimismo las comisiones pueden ser proporcionales, ajustadas de manera invariable, sea mucho o escaso el rendimiento; y comisiones progresivas, en donde el porcentaje se eleva cuando el trabajador rebasa ciertos topes.

D) a precio alzado, aquí, el trabajador fija una cantidad global por la realización de la obra comprometiéndose a poner su trabajo y el patrón se compromete a aportar el material y las herramientas necesarias (se asemeja al contrato de obra a precio alzado regido por el derecho civil). Aquí la retribución se mide en función del trabajo o la obra que el patrón desea ejecutar.

“Esta forma del salario, que cada día se usa menos por los inconvenientes que presenta y porque facilita aún más la explotación del trabajo, presenta caracteres de los salarios por unidad de tiempo y de obra: del primero, porque la prestación de trabajo se cumple en diversas jornadas de 8 horas, de tal suerte que al concluir la obra, el salario debe equivaler a un número determinado de jornadas y dar, a cada una de ellas, una cantidad equivalente al salario mínimo, por lo menos; y del segundo, porque existe una fijación del salario en función de una obra por realizar.”<sup>164</sup>

2. Desde el punto de vista de la naturaleza de los factores que lo integran:

A) en efectivo, es el sistema más común y por lo tanto más utilizado, que consiste en la cantidad de dinero, de curso legal, que se le paga al trabajador, es decir, en aquella unidad monetaria que esté oficialmente en circulación; en nuestro caso, el peso. El artículo 101 de la Ley señala, que “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 la moneda”.

---

<sup>164</sup> Mario de la Cueva. Op. Cit. Pagina 306.



B) en especie, se caracteriza por que la prestación se hace efectiva mediante la entrega de materias u objetos, en cantidad determinada, y que no consisten en dinero, pudiendo consistir en la concesión de beneficios o ventajas determinadas, por ejemplo: las despensas, los vales de gasolina, los servicios de comedor, etc. Al respecto, el artículo 102 de la Ley, señala que “las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo”. En la actualidad en pago únicamente en especie es inexistente, ya que se luchó en demasía por dejar a tras al llamado truck system al que estaba íntimamente ligado; y se da combinado con el salario en efectivo.

De la lectura del artículo 90 de la Ley se desprende que le salario mínimo, es la cantidad mínima que se debe pagar al trabajador en “efectivo” por su trabajo, de lo que podemos concluir que, se pagará el salario en especie solo a aquellos trabajadores que ganen más que el salario mínimo(salvo los trabajadores domésticos regulados por el artículo 334 de la Ley), ya general o profesional.

Al respecto, cuando el artículo 101 determina que se prohíbe sustituir el salario en efectivo, por mercancías, vales o fichas; no prohíbe el pago en especie, sino la sustitución dolosa de la moneda por algún signo representativo. Por otro lado, no debemos confundir el pago de salarios en especie con los instrumentos de trabajo, los primeros se dan por el trabajo, en tanto que los segundos, se dan para el trabajo; como ejemplo de esto último, podemos citar el siguiente: es pago en especie, el vale semestral canjeable por ropa; es instrumento de trabajo el uniforme para el mismo.

Se rechaza el pago totalmente en especie, ya que se atentaría al principio de libre disposición del salario, contemplando en el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo.

Nos basta mencionar, que en el caso del pago de las indemnizaciones, dado que deben calcularse en efectivo, las prestaciones en especie para calcular el monto total de la indemnización, deberán valorarse de acuerdo a su equivalencia en moneda de curso legal.

C) mixto. Podemos encontrar que existen dos tipos de salario mixto; el primero conformado por una parte de salario fijo que garantice el pago del salario mínimo (pactado por unidad de tiempo: hora, día, semana, mes o por año) y otra variable. Por ejemplo encontramos el caso de los agentes de ventas, en que se pacta un salario base más una comisión. “Es pertinente aclarar que en este supuesto el salario es la suma de los dos

conceptos y no, como suele creerse, únicamente el salario base. Así pues, todas las prestaciones como aguinaldo, vacaciones, etc., tendrán que pagarse tomando como base el total percibido por los trabajadores.”<sup>165</sup>

El segundo tipo de salario mixto, surge de la interpretación del artículo 102 de la ley en su última parte, que establece que las prestaciones en especie deben ser “razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo”; es decir, la Ley contempla la posibilidad de que el salario se forme por dos partes, en la primera deberá ser en efectivo y la segunda en especie, la cual debe ser proporcional a la primera. Un ejemplo de este tipo de salario mixto, lo encontramos regulado por el artículo 334, el cual establece que “Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y la habitación se estimarán al 50% del salario que se pague en efectivo”.

### 3. Desde el punto de vista de periodicidad de la periodicidad de su pago:

A) por hora, es operante en algunos servicios: locutores, traductores, peritos, maestros especializados, catedráticos, etc. La base del salario resulta simple: ya que solo se divide el salario mínimo entre las 8 horas de la jornada legal (a menos que se convenga entre las partes un salario determinado por la hora y que puede ser más benéfico.). Aunque, como ya mencionamos en el apartado sobre la jornada del trabajo, es posible que la jornada de trabajo sea fijada por acuerdo de voluntades de las partes o por la propia naturaleza del trabajo, lo cual da pie a que la jornada de trabajo sea menor a 8 horas; en este caso la aplicación de las 8 horas como base para determinar el salario por hora, resultaría errónea, ya que si para el patrón una hora o cuatro horas son suficientes para la prestación del servicio, esta debe ser considerada como jornada de trabajo, y en base de ella se debe hacer realizar la división para determinar el salario por hora; es decir, si para el patrón es suficiente una hora como jornada laboral, esta se deberá considerar para el pago del salario por hora; y si para el patrón, es suficiente 4 horas como jornada laboral, la división se hará entre cuatro para poder determinar al salario por hora.

---

<sup>165</sup> Francisco Ramirez Fonseca. Op. cit. Pagina 83.

En opinión de José Dávalos, la remuneración por hora es un disfraz para suprimir los beneficios constitucionales de la jornada máxima de trabajo, ya que los salarios actuales ¿cuántas horas diarias se tendría que trabajar para cubrir las necesidades básicas?. Esta figura que plantea que gane más quien más trabaja, solo viene a suprimir el pago de horas extras, además de atentar contra la salud del trabajador. Además de que con esta forma de pago de salarios, no se reduciría el nivel de desempleo.

B) semanal, con base al artículo 88 de la ley, "el plazo de pago de salario nunca podrá ser mayor de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material". "En cuanto a l salario en que se toma como unidad la semana, el mes o el año, por quedar comprendidos los descansos en tales unidades de tiempo, existe jurisprudencia de la Corte en el sentido de que el empresario pactado ya queda incluido lo correspondiente al séptimo día."<sup>166</sup>

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre 7 o entre 30, según el caso, para determinar el salario diario.

C) quincenal, el artículo 88 en su parte última, establece como plazo máximo para el pago de salario el de quince días para trabajadores que no desempeñan un trabajo material.

D) mensual.

E) anual. En el caso de este sistema de pago, se aplica en muy pocos trabajos, por ejemplo el de algunos deportistas profesionales, que son contratados por salarios anuales; pero que también deben observar la regla, de que al dividirse entre los días del año, dé por lo menos el salario fijado como mínimo, es ente caso profesional.

Dentro de este rubro, se puede ubicar el derecho que tienen los trabajadores de recibir un aguinaldo anual, que deberá de pagarse antes del 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario por lo menos; independientemente de que haya cumplido o no el año de trabajo, o de que se encuentre laborando o no. En el caso de que no haya cubierto la totalidad del año o de que ya no se encuentre laborando en la época de pago del aguinaldo, se le pagará la parte proporcional al tiempo trabajado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 87 párrafo segundo de la Ley.

4. Desde el punto de vista de su monto:

---

<sup>166</sup> Ibidem. Pagina 82.

A) mínimo general, legislado por primera vez en Nueva Zelanda, y que sirvió de base para el artículo 84 de la Ley de Trabajo del Estado de Yucatán, que establecía: “el criterio para fijar el salario mínimo deberá ser lo que necesite un individuo de capacidad productiva media, para vivir con su familia y tener ciertas comodidades en alimentación, casa y vestido, dada su condición social, debiendo además estar en circunstancias de practicar las necesarias relaciones que el hombre necesita para elevar su espíritu”<sup>167</sup>. Esta protección salarial como mínimo vital, en la actualidad se contempla en el artículo 90, como “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”.

Por otro lado, el artículo 92 de la Ley, señala que “los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales”.

En consideración de Alberto Trueba Urbina, y como ya lo habíamos establecido en el apartado de la jornada de trabajo, “el derecho a percibir el salario mínimo, no es estrictamente por una jornada de 8 horas, sino por la jornada que por costumbre o contrato lleve a cavo el trabajador al servicio del patrón”.

Este salario mínimo es una prestación inafectable a descuentos patronales o de cualquier orden, salvo los casos excepcionales señalados por la Ley. En la actualidad, los salarios mínimos no son del todo suficientes ya que no alcanzan para vivir decorosamente.

“Los salarios mínimos en México siempre se han fijado con criterio político y nunca con criterio económico. Contra esta verdad que no podemos ignorar, se dan varios argumentos que asimismo deben tomarse en cuenta: en una familia pueden concurrir varios

---

<sup>167</sup> Cit. Por Miguel Bermúdez Cisneros, Op. Cit. Pagina 82.

salarios mínimos, el aumento immoderado de los salarios sería ficticio y además el salario mínimo no debe ser motivador.

Por nuestra parte, pensamos que el salario mínimo debe ser considerado incluso como un estigma para el trabajador, ya que ello nos indica que no tienen deseos de capacitarse o de progresar. Ojalá que cada día haya en México menos trabajadores con salario mínimo.<sup>168</sup>

En caso de incumplir el patrón en el pago del salario mínimo general, el artículo 1004 establece un delito especial:

“Art. 1004. Al patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega, se les castigará con las penas siguientes:...”

En el anterior artículo no sólo se contempla la multa, sino también la pena privativa de la libertad, que va desde los tres meses hasta el máximo de 4 años dependiendo del monto de la omisión, y en el caso de la reincidencia, la duplicidad de la sanción.

Para José Dávalos, “en estricto apego al principio de igualdad de salarios... es conveniente que se establezca un solo salario mínimo general para toda la República. Si bien es cierto que el desarrollo regional presenta notables diferencias, lo que aparentemente justificaría la existencia de áreas geográficas salariales, es urgente que México ponga su mejor empeño en lograr el desarrollo nacional pleno.”<sup>169</sup>

B) mínimo profesional. El artículo 93 de la Ley señala que “los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividades económicas, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación”; es al que tiene derecho ya no cualquier trabajador, ya que debe cubrir el requisito de una determinada capacidad para el trabajo y aún de determinada categoría dentro de la misma profesión u oficio; en este salario mínimo profesional, ya no se toma en consideración sólo la suficiencia del salario con relación a la necesidad de subsistencia, sino que entran en juego otras circunstancias como por ejemplo la capacidad

---

<sup>168</sup> Baltasar Cavazos Flores. Baltasar Cavazos Chena y Guillermo Cavazos Chena. Op. Cit. Pagina 90.

<sup>169</sup> Tópicos laborales. Op. Cit. Pagina 124.

técnica del trabajador o la situación económica de la rama de producción en la que se desempeña, etc.

Es necesario mencionar que, cuando existe un determinado porcentaje de aumento en los salarios mínimos generales, se hace también extensivo a los salarios mínimos profesionales; ya que de no ser así, se incumpliría con el propósito de diferenciar las finalidades de ambos salario mínimo.

En opinión de José Dávalos, el término de profesional con que se conoce este tipo de salario, resulta confuso, ya que en realidad no se trata de trabajadores profesionistas sino de técnicos o de trabajadores que prestan un trabajo especializado; por ello, resulta conveniente denominarlo salario "especial". Dentro de la lista de actividades que se pagan con salarios profesionales, predominan los oficios (oficial de albañilería, cajero de maquina registradora, chofer acomodador de automóviles en estacionamiento, oficial linotipista, mecanógrafo, recepcionista en general, velador, etc.), en comparación con los que si requieren un título profesional (enfermero, maestro de escuela primaria, trabajador social, etc.). También aquí se pugna por la desaparición de las áreas salariales para que opere un salario mínimo a nivel nacional, para evitar el desarrollo de zonas de pobreza frente a pequeños núcleos de desarrollo.

Si alguna persona desea aspirar a un salario mínimo profesional deberá sujetarse a un examen de aptitudes, a fin de acreditar las cualidades y características exigidas por la ley.

"Obviamente nadie puede vivir con un salario mínimo. Por ello afirmamos que el patrón que contrata a trabajadores con salarios mínimos obtendrá resultados de salarios mínimos, y los trabajadores que sólo ganan dicho salario o le robarán o le darán una puñalada por la espalda, o por lo menos tendrán otro trabajo para poder sobrevivir.

En la práctica es preferible tener a un trabajador con tres salarios mínimos que a tres trabajadores con un salario mínimo. Hay que pagar bien al trabajador para poder exigir.<sup>170</sup>

Cabe agregar, que en el caso de los salarios mínimos tanto generales como profesionales, cuando no se cubren en su totalidad a como están establecidos en la Ley por parte del patrón, éste incurre no sólo en un incumplimiento de preceptos laborales, sino que puede incurrir en un delito de fraude al salario, contemplado en el artículo 387 fracción XVII del Código Penal del Distrito Federal, el cual dispone que:

---

<sup>170</sup> Baltasar Cavazos Flores, Baltasar Cavazos Chena y Guillermo Cavazos Chena. Op. cit. Pagina 93

“Art. 387. Las mismas penas señaladas en el artículo anterior, se impondrán:

XVII. Al que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecuta o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega;”<sup>171</sup>

Por lo que el trabajador, ante la situación antes señalada, podrá denunciar ante el Ministerio Público la situación violatoria, independientemente de que concurra ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a promover la reclamación respectiva.

C) remunerador. El artículo 85 de la Ley, establece que el salario debe ser remunerador, debiendo observarse desde dos puntos de vista: primeramente, nunca puede ser menor al fijado como mínimo, así por ejemplo: si un trabajador no labora el total de 8 horas, sino menos, se le pagará el proporcional a las horas trabajadas, cuando no se haya convenido el pago total. Y por otro lado, el salario remunerador, no necesariamente debe ser igual al mínimo, sino proporcional a la importancia de los servicios, de acuerdo con lo establecido en el artículo

“En el salario remunerador interviene un principio básico de proporcionalidad. En su determinación deben estar presentes en técnicas de la administración de sueldos y salarios: análisis, descripción y valuación del puesto, prescindiendo totalmente del aspecto subjetivo, esto es, de las cualidades del trabajador que ocupe o vaya a ocupar el puesto.”<sup>172</sup>

5. Desde el punto de vista de la jornada en que se genera:

A) ordinario, será el que se pague con motivo de la jornada legal, es decir, el salario fijado por la ley o por convenio de las partes para la jornada de trabajo (que como ya vimos, en su momento, la jornada puede ser fijada por convenio de las partes pero nunca mayor a las 8 horas que marca la ley como máximo).

B) extraordinario. De acuerdo con la Ley, existen dos tipos de prolongación de la jornada de trabajo, lo cual acarrea dos formas diferentes de pagar el salario de esa prolongación. En un primer caso, de acuerdo con el artículo 65, la jornada de trabajo se

---

<sup>171</sup> Código Penal para el Distrito Federal. Op. Cit. Pagina 107 y 108.

<sup>172</sup> Francisco Ramírez Fonseca. Op. Cit. Pagina 81.

prolonga en el tiempo necesario por causas de siniestro o de un riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, del patrón o de la empresa misma; pagándose tal tiempo extra con la cantidad igual de salario que corresponda a cada una de las horas de la jornada, de acuerdo con lo establecido en el artículo 67 párrafo primero. En el artículo 66 de la Ley se establece que, "podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana". Tales horas extraordinarias se pagaran con un 100% más de salario que corresponda a las horas de la jornada, de acuerdo con el artículo 67 párrafo segundo.

Como pudimos observar en el artículo 66, existe un máximo de 9 horas que no deben rebasarse en una semana, y a las que el trabajador tiene obligación de laboral, a cambio del 100% más de salario que corresponda a las horas de la jornada normal; sin embargo, ante la posibilidad de que sean rebasadas estas 9 horas extras, la Ley obliga al patrón a pagar con un 200% de salario que corresponda a las horas de la jornada normal, por cada hora que rebase el máximo de las 9 señaladas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 68 de la Ley.

6. Desde el punto de vista de los elementos que lo componen:

A) tabulado.

B) por cuota diaria, es el obtenido conforme lo dispone el artículo 58, es decir, con base a la jornada de trabajo. "En el salario por hora o por día normalmente no queda incluida la parte proporcional del séptimo día. Sin embargo, puede aclararse o pactarse que en el salario ya queda incluida dicha proporción."<sup>173</sup>

D) integrado, en la integración de los salarios, no sólo se tomará en cuenta los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, sino además las gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se le entregue al trabajador por su trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 84 de la Ley.

De lo anterior se desprende que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que paga el patrón, sino que en el se contemplan todas aquellas ventajas económicas adquiridas por los convenios y contratos en favor del trabajador. Por lo que tomando en consideración todas las prestaciones de Ley en favor del trabajador, y no las que pudiera adquirir por la vía contractual, forman parte del salario, además de la cuota diaria, destajo o

---

<sup>173</sup> Ibidem. página 82.



comisión, de acuerdo con los artículos 71, 80 y 87 respectivamente: el 25% por concepto de prima dominical para los trabajadores que presten servicios en este día, el 25% por concepto de la prima de vacaciones y, los 15 días de salario por concepto de aguinaldo.

Cabe mencionar que conceptos no se consideran parte integrante de salario, por ejemplo: El 5% sobre los salarios por concepto de aportación al INFONAVIT; el pago de tiempo extra (salvo que se trate de horas extras permanentes); la participación en las utilidades, los viáticos, la habitación, el automóvil facilitado para el desempeño de su trabajo y no por su trabajo, es decir, facilitado como herramienta de trabajo (salvo que le sea permitido usarlo fuera de las horas de trabajo y en los días de descanso, ya que entonces sí se considera parte del salario), los útiles de trabajo como por ejemplo los uniformes.

Al respecto el artículo 32 de la Ley del Seguro Social establece que no se tomará en cuenta como parte integrante del salario:

"a) los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.

b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa, y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.

c) Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas.

d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas.

e) Los premios por asistencia.

f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo."<sup>174</sup>

D) para el cálculo de prestaciones. En el inciso anterior pudimos observar que el salario se integra por determinados elementos, pero el factor que sirve de base para el cálculo y pago de esas prestaciones es un concepto distinto, ya que en algunos casos abarcara la totalidad de esos elementos y en algunos otros comprenderá menos o más de los señalados como elementos del salario.

---

<sup>174</sup> Ley del Seguro Social. Comentada por Francisco Breña Garduño. 2a edición. México, Editorial Harla, 1991, página 56.

Por ejemplo, para el caso de la determinación del monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores, es factor base para su cálculo y pago serán los establecidos en los artículos 89 y 84. En este caso los conceptos de salario y factor salarial base para el cálculo y pago de prestaciones se unifican por tener los mismos elementos.

El factor salarial base para el cálculo y pago de la participación de utilidades y de las cuotas de INFONAVIT, se comprenden menos elemento. En el primer caso solo se toma en consideración el salario pagado en efectivo por cuota diaria; en el segundo caso también se basa únicamente en el salario en efectivo de cuota diaria.

“Cuando el legislador utiliza la expresión se entiende por salario, el vocablo salario lo usa con un significado de “factor salarial base para el cálculo y pago de esas prestaciones” y no en su significado específico de salario porque, en este supuesto, comprendería todos los elementos a que se refiere el artículo 84 de la Ley”<sup>175</sup>.

Otro ejemplo, en que encontramos la distinción entre el significado salario y factor salarial base de para el cálculo y pago de prestaciones, lo encontramos en el artículo 346, en donde se determina que las propinas forman parte del salario, estas no deben entenderse como salario, pero si como factor salarial base para el cálculo y pago de las prestaciones.

Otra parte de los tratadistas de la materia, no realizan una división del salario como la mostrada por Roberto Muñoz Ramón, sin embargo, hablan de un salario fijo y de un salario variable: El primero lo debemos entender como aquella “en la cual el modulo de remuneración no varia, de manera que el trabajador sabe lo que recibirá como contraprestación de sus servicios. Es fija la retribución por unidad de tiempo, ya que la cantidad establecida está determinada únicamente en función de un factor el tiempo -, siendo variable el otro - la cantidad con que se retribuye la unidad temporal -. Es fija, asimismo, la retribución que se establece con carácter global por servicio total, con independencia del tiempo.

Por el contrario, la retribución variable supone la variabilidad del mismo modulo de retribución de la unidad remuneratoria, sometido a determinados factores cuya fluctuación impone la periódica variación de aquél. El índice del primero queda así condicionado a las variaciones o cambios de los segundos. La transformación es automática. Con la cual la

---

<sup>174</sup> Roberto Muñoz Ramón. Op. Cit. Pagina 150.

retribución variable se caracteriza por contar con tres, en lugar de con dos factores: la unidad de remuneración - tiempo, obra, etc. -, el módulo o la cantidad con que ésta es remunerada y los factores a cuya variación queda sometido el módulo en cuestión.<sup>176</sup>

El salario variable se encuentra muy ligado con el rendimiento del trabajo. Y de acuerdo con lo previsto en el artículo 89 de la Ley, para determinarse el monto del salario diario se promediará las percepciones obtenidas en los 30 días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho (si en ese lapso hubiere aumentado el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento). En el caso de los agentes de comercio, para determinar el monto de su salario diario, se aplicará lo previsto en el artículo 289, se promediará "los salarios del último año o del total de los percibidos, si el trabajador no cumplió con un año de servicios".

A continuación, y para cerrar el presente apartado, comentaremos los criterios que sirven de base para la fijación de los salarios, primeramente desde el punto de vista de la teoría económica, y posteriormente desde la visión jurídica de Manuel Alonso García, ya que en las negociaciones sobre los mismos, se deben observar los siguientes puntos: "a) Qué cantidad es necesaria para mantener o mejorar los niveles de vida de los trabajadores; b) si los salarios de los trabajadores interesados se pueden comparar con los pagos a trabajadores de categorías y calificaciones similares por otros empleadores de la misma industria o de otras industrias; c) cuál es el salario que la empresa o la industria puede pagar"<sup>177</sup>. Así tenemos los siguientes criterios para la fijación de salarios:

## EL SALARIO VITAL.

Es necesario que a los trabajadores se le pague un salario que les asegure condiciones de vida decorosa. Se considera que un salario vital consiste en la cantidad suficiente para cubrir las necesidades de una familia de composición media, que en nuestro país, significa al marido, la mujer y dos o tres hijos. Algunos autores hablan de un ingreso razonable, definiéndolo como lo estrictamente suficiente para mantener en buen estado de salud a los

---

<sup>176</sup> Manuel Alonso García. Op. Cit. Pagina 528 y 529.

<sup>177</sup> Los salarios. Op. cit. Pagina 12.

trabajadores. Pero para otro, el salario vital, debería asegurar un nivel de vida más elevado, es decir, con algunas comodidades por encima de la subsistencia.

Al respecto, la Ley Federal del trabajo, contempla este criterio para la fijación de los salarios mínimos en su 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".

Para fijar la cuantía de los salarios vitales, se emplean determinados métodos encaminados a conocer las necesidades mínimas de una familia y el costo que entraña su satisfacción. Empero, en dicho cálculo influye no solo el nivel de vida sino también los hábitos de consumo, haciendo más difícil la tarea, variando de país en país.

Los métodos que se utilizan frecuentemente para la fijación de los salarios vitales, son los siguientes:

a) El método teórico sobre la necesidad de alimentación. En este método se estudian científicamente las calorías o unidades energéticas que necesitan los adultos y los menores, de acuerdo a la edad, para el desempeño de sus actividades. Se plantea que no es el mismo desgaste de energía entre el que realiza un trabajo físico y el que realiza uno considerado intelectual. Con base a esto, se determinan cantidades de alimentos necesarias para proporcionar esas calorías y cantidad de proteínas, hidratos de carbono y de vitaminas para conservar la salud.

Se establece que las calorías que se requiere para un trabajo físico pesado pueden ser de 3000 o más, mientras que el trabajo ligero puede requerir 2500 o menos.

Con base a lo anterior se hace un listado de todos aquellos alimentos que en su conjunto y en diversas cantidades, pueden aportar esa cantidad de calorías. Y el valor que tienen esos productos a precio comercial, es la suma que los trabajadores deben gastar los trabajadores junto con su familia.

Podemos observar que este método es muy limitado, ya que el trabajador no solo gasta su salario en alimentación, sino que lo gasta también en ropa, zapatos, transporte, renta, útiles escolares, etc.; a esto último debemos añadir el problema social consistente en

que la mayoría de las familias no saben administrar o distribuir los escasos recursos con los que cuentan. Es evidente que este método no funciona en su totalidad para fijar un salario vital, sin embargo aporta los elementos necesarios para establecer las normas para determinar el valor nutritivo de los alimentos efectivamente consumidos por los trabajadores y sus familias.

b) método teórico de encuestas sobre los presupuestos de familia. De entrada diremos que este método es muy defectuoso, ya que consiste en realizar encuestas en determinadas zonas de un país, en las que se preguntan por ejemplo: el número de integrantes de la familia, las edades, cuantos de ellos trabajan o si dependen del salario de una sola persona trabajadora, si practican el comercio informal, si cultivan algún predio, si son dueños de lugar donde vive, la totalidad de sus ingresos, los gastos sobre alimentos, ropa, utensilios domésticos, renta de la vivienda en su caso, medios de transporte, etc.

A lo anterior debemos agregar, que los datos suministrados son muy engañosos en cuanto a la estabilidad de los egresos y los ingresos de la familia, ya que en primer lugar, respecto a los egresos, los artículos de consumo varían en calidad y por ende en precios, e incluso varían los precios en determinados periodos del año; no se puede confiar en la memoria del encuestado, ya que la mayoría de las familias no llevan un presupuesto por escrito debido a la falta de costumbre o que no saben hacerlo o por analfabetismo, provocando errores en sus cálculos; además la mayoría de los encuestados falsean intencionalmente su información por el hecho de creer que lo dicho puede ser conocido por alguna autoridad recaudadora de impuestos y por ende se los cobre, o bien porque les dé vergüenza su pobreza; todo lo anterior provoca índices de gastos notablemente inferiores o superiores a los reales.

Pero este método también tiene sus cosas buenas, por ejemplo, aporta los datos suficientes para determinar los índices de costo de vida, ya que no se basan en conjeturas como el anterior método citado, pudiéndose medir el poder adquisitivo del dinero, lo cual acarrea un incremento en el costo de subsistencia y por lo tanto aboga por el aumento de los salarios vitales, en porcentajes similares.

c) Otro método, consiste en la realización de estudios comparativos entre los dos anteriores métodos para la fijación del salario vital, antes descritos.

## LOS SALARIOS RELATIVOS.

Un segundo criterio para la fijación de los salarios, consiste en la comparación de los salarios con los percibidos por otros trabajadores, ya que los trabajadores al ver que sus salarios no aumentan y los de otros si, les da la resolución para pedir por lo menos aumentos similares. Aquí pueden intervenir los sindicatos ( en donde dependiendo de la fuerza que estos tengan, serán los resultados que obtengan para sus agremiados) para demostrar al patrón que existen salarios más altos en empresas de la misma rama y para trabajos análogos; en otras palabras, se aplicará el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Al respecto la Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 86: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual."

Con la intervención de los sindicatos, con la intención de mejorar los salarios de sus agremiados en comparación con los salarios de otros trabajadores, se pone en movimiento una serie de aumentos de salario en la que cada grupo aventaja por tueno a los demás. Lo cual trae como consecuencia dos efectos: el primero, cuando los salarios se compensan por incrementos de productividad o pueden pagarse con las utilidades o mediante la reducción de otros costos, nos encontramos que no se daña a la economía. Pero también se puede provocar un segundo efecto, cuando en lugar de realizar las operaciones antes descritas por parte del patrón, éste compensa los salarios mediante el alza de precio del producto para pagar los aumentos, traerá como consecuencia un daño en la economía, ya que dichos aumentos en los productos incrementarán los índices del costo de vida; y aunque los trabajadores perciban un aumento en sus salarios, en realidad éste se anula con el aumento en el costo de vida. Y se tratará de adquirir un nuevo aumento en sus salarios, y se volverá a dar un alza de precios de los productos, y así sucesivamente: lo cual acarrea la creación de una espiral de precios y salarios, que de manera ascendente se irán dando alcance uno a otro, cuando uno y otro aumenten.

A lo anterior podemos añadir, que con la existencia de cambios en la economía, llega a suceder que en ciertas industrias llegue a escasear la mano de obra y que en otras exista en demasía; con lo que entra en juego la llamada ley de la oferta y la demanda, con la que, en aquellos lugares en donde sea escasa la mano de obra también se encuentre una mejor paga de los salarios, o que en aquellos lugares en donde existe más mano de obra se dé una

disminución de los salarios. Pero estos efectos se pueden detener, mediante la correcta intervención de los sindicatos, ya que los sindicatos más fuertes podrán conquistar salarios iguales a los que pueden conquistar otros sindicatos menos fuertes, e incluso superarlos en beneficio de sus agremiados.

Aunque el principio de igualdad de salario, es bueno, nos enfrentamos en la realidad con que dicho principio solo puede ser aplicable dentro de un sector industrial o un lugar de trabajo determinado, y en el caso de los salarios pagados por un mismo empleador o por una misma industria o servicio. Es decir, resulta difícil, en la práctica, la aplicación del principio en un plano de economía nacional.

### LA CAPACIDAD DE PAGO.

Es claro que los salarios y los niveles de vida dependen de la productividad de la industria, por lo que resulta necesario la producción de bienes suficientes para mantener esos niveles. Ya vimos anteriormente que los aumentos de salario por medio de los sindicatos o los gobiernos, son solo provisionales, ya que se hace por encima de la capacidad de pago de las empresas.

El incremento en la productividad se puede ver reflejada en el aumento de las utilidades, lo cual servirá de base para que los trabajadores argumenten un aumento en sus salarios, es decir, con el incremento en las utilidades de las empresas se da también un aumento en la capacidad de pago de las mismas; siendo necesario e importante el fomentar un rápido desarrollo económico mediante el incremento del volumen de producción, por efecto de una "mejor planificación económica sana por parte del gobierno, el mejoramiento de equipos y de los métodos de producción, una gestión más eficaz de las empresas, junto con el nivel más alto de educación y una mayor eficiencia por parte de los trabajadores"<sup>178</sup>.

Como consecuencia de lo anterior, es posible que aquellas industria, dentro de un mismo sector industrial, que reúne las características antes señaladas se encuentre en posibilidad de pagar salarios por encima de los establecidos como legales e incluso de los establecidos en contratos colectivos o en fallos arbitrales, a diferencia de aquellas que no los reúnan, y que por ende su capacidad de pago se vera menguada: y ante estas empresas los sindicatos no deben tolerar el pago de salarios bajos por temor al desempleo, sino que

---

<sup>178</sup> Ibidem. Pagina 29.

deben establecer de común acuerdo las medidas necesarias para elevar la su productividad y por ende los salarios, y en caso de que la empresa no los adopte o que adoptándolos no aumente su eficiencia, sería mejor su desaparición, para evitar la paga de salarios de miseria año tras año. Para lo cual es necesario realizar estrictos estudios sobre los estados financieros de las empresas, "sobre los balances y los estados de pérdidas y ganancias de varios años para verificar que la tendencia sea continua"<sup>179</sup>.

Todo lo anterior, es distinto dentro del trabajo denominado burocrático, ya que ellos no persiguen un lucro, por lo tanto no se puede aplicar este criterio de fijación de pagos, por ende no pueden alegar un aumento de salarios por comparación a los que pagan en la industria o en el comercio. Lo mismo se presenta en el caso de los trabajos que no son productivos pero si lucrativos como los deportes profesionales, la industria del espectáculo, la hostelería, los restaurantes y afines. En ambos casos, estos dos tipos de trabajadores se ven favorecidos indirectamente por el aumento de la producción de las empresas productivas lucrativas, los primeros mediante los impuestos que recauda el gobierno, y los segundos por el alza en los salarios de los trabajadores.

Desde el punto de vista de José Dávalos, sujetar el nivel de los salarios a los resultados y a la situación de la empresa, llevaría al trabajador a una total inseguridad jurídica al depender su salario de la empresa. La condición del trabajador no mejoraría con el progreso de las negociaciones de la empresa, ya que sufriría los mismos riesgos empresariales. Además de que el patrón podría incurrir en la fabricación de pruebas del deterioro económico de la empresa, a su conveniencia, a través de "profesionistas" que se venden para realizar tal engaño.

#### NECESIDAD DE EFECTUAR AJUSTES DE LOS SALARIOS.

Para que los salarios se mantengan en niveles apropiados, es necesario que sean periódicamente reexaminados y reajustados, de acuerdo con los cambios que sobrevienen en las condiciones económicas. Este criterio resulta ser el más simple, ya que con base en él, los salarios se adaptan a los cambios en el costo de vida, los cuales se miden por medio de los movimientos que se presentan en el índice oficial de precios de aquellos productos que son más consumidos por los trabajadores. Por lo que, en caso de que los precios de los

---

<sup>179</sup> Vid. Ibidem. Páginas 32 a 33.



productos se eleven, los salarios no deben quedarse estáticos, ya que se afectaría el poder adquisitivo de los trabajadores.

Tal aumento de salario será en el llamado salario básico o salario mínimo. Al hecho de ajustar el salario al mismo porcentaje de aumento del índice de precios se le conoce con el nombre de "indexación de los salarios: es decir, si el índice de precios sube en un 4%, los salarios deberán elevarse en el mismo porcentaje; o bien, no solo puede ser en porcentaje, sino que también puede ser una suma fija o la combinación de un porcentaje y una suma fija.

El momento en que deban hacerse los ajustes, pueden ser en intervalos ya establecido, como cada dos meses, seis meses o doce meses, o tan pronto como el índice de precios del consumo sufra cierto cambio mínimo.

Ante dicho ajuste de salarios, indexación, los gobiernos han reaccionado de diversas formas, por ejemplo: hay gobiernos que han implantado la indexación dentro de una política nacional de ingresos; otros la han prohibido o restringido; y algunos otros han dejado en manos de los empleados y los patrones, la decisión sobre hasta que punto los ajustes de salario se basarán en la indexación.

Si bien es cierto que este criterio de fijación de salarios resulta ser muy eficaz, existe ocasiones en que resulta ser todo lo contrario, por ejemplo: cuándo el alza de precios de los productos depende directamente de la escasez (por ejemplo una mala cosecha, o por conflictos internos del país que hace ocupar a las personas en otras actividades que no producen bienes), en este caso el aumento de salarios provocará un aumento en los precios. Por lo que se ha considerado que la indexación de los salarios no se base únicamente en los precios de consumo, sino también en los incrementos de la productividad nacional del trabajo o del promedio de los salarios reales del país, o en la tendencia de los salarios y otros ingresos.

Por otro lado, no es posible fijar los salario en base del precio de los productos producidos en la empresa en que labore el trabajador, ya que tentaría a los patrones, con mucha competencia, a bajar los precios de los productos a expensas de los salarios del personal.

También es posible que se fijen salarios dentro de determinadas empresas o industrias, basadas en la antigüedad y los meritos del trabajador; es decir, en el caso de los

meritos, las empresas aumentan el salario a aquellos trabajadores cuyo desempeño da entera satisfacción superando determinadas escáfas de productividad. Y en el caso de la antigüedad del trabajador, se basa principalmente en la adquisición de mayor experiencia por parte del trabajador, y resulta más conveniente para el patrón, pagar un salario más alto que buscar otro u otras trabajadores en caso de que el trabajador decida renunciar por que el salario que gana no es proporcional a sus actividades desempeñadas. Y le conviene más al patrón, tenerlo dentro de la empresa para que lo ayude a capacitar a nuevos trabajadores que puedan ocupar su lugar cuando éste se jubile.

Por su parte, Manuel Alonso García realiza una clasificación de los criterios para la fijación de los salarios de la siguiente manera:

“1. Sistema legal, en que es la norma estatal la que fija la cuantía del salario, modalidades de éste, forma de pago, etc.;

2. Sistema convencional, en que es la voluntad de las partes del contrato la que establece los diversos supuestos que forman en conjunto el contenido de la obligación retributiva;

3. Sistema de pacto colectivo, con arreglo al cual las condiciones de la retribución se estipulan en los correspondientes convenios colectivos, suscritos por las respectivas representaciones profesionales de trabajadores y empresarios;

4. Sistema usual o consuetudinario, que en realidad, constituye una formalidad legal, en cuando al mismo remita la ley, no sin efectivas posibilidades de autonomía reguladora en cuanto a muchos de los extremos;

5. Sistema arbitral, en que la fijación de las condiciones queda atribuida a un tercero - persona individual, comisión o tribunal - ajeno a las partes y designado o no por éstas;

6. Sistema mixto, en que se combinan algunos de los precedentes señalados”.

Algunos otros autores realizan otra clasificación de los criterios para la fijación de los salarios, dividiéndolos en dos grupos:

a) generales o comunes de carácter objetivo: en los que se contemplan la naturaleza del trabajo, el grado de especialización del mismo, la rentabilidad de la empresa, lugar geográfico, coste de vida y necesidades del trabajador en un orden teórico de consideración.

b) especiales de naturaleza subjetiva, en los que se contemplan la categoría profesional, antigüedad en la profesión, años de servicio en la empresa.

Cabe advertir que en nuestro país se utiliza como criterio para la fijación de los salarios, uno de tipo mixto, ya que se fija por una parte un criterio legal en donde se establece un salario mínimo legal, que nunca puede ser disminuida pero si aumentada; en combinación con algún otro criterio, por ejemplo el convencional mediante el cual se puede conseguir un mejor salario, o, mediante un pacto colectivo, con el que también se logran mejoras económicas en los salarios de los trabajadores. Y como ya pudimos observar en la exposición del apartado relativo a los tipos de salario que se contemplan en nuestra Ley, se toman en cuenta la clase o categoría del empleo; el esfuerzo o capacidad que se requiere para el trabajo; los riesgos del mismo, etc.

Debemos recordar que cuando hablamos de salario, no solo nos debemos referir al aspecto de la subsistencia, sino que también debemos contemplar la realización como ser humano por parte del trabajador, como portador de valores trascendentes. Y que de nada servirá, o al menos no de mucho, las medidas de protección del salario, en tanto que los salarios no sean lo suficientemente apropiados para garantizar al trabajador, lo indispensable para cubrir sus necesidades elementales.

#### 2.3.3.2. Normas protectoras del salario.

Debemos entender que son normas protectoras del salario "todas las disposiciones legales que tienen por objeto que el trabajador obtenga del salario, bajo muy distintas maneras, el rendimiento que de él se espera."<sup>180</sup>

Las normas protectoras del salario son un beneficio para lo trabajadores y por ende deben ser indiscutibles, como las que expresan que los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios o la que establece que el derecho a percibir el salario es irrenunciable.

---

<sup>180</sup> Francisco Ramírez Fonseca. Op. Cit. Pagina 101.

Surgen precisamente, para evitar la explotación por parte del patrón aprovechando la pobreza, la ignorancia, la necesidad de conservar el trabajo, por parte del trabajador. Por ello es que las normas de trabajo son de utilidad pública, ya que las renunciadas que se hagan de ellas quedan sin efecto, no trascienden en el mundo jurídico. Así la fracción XXVII del apartado A del artículo 123 constitucional prevé que "serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato..."; la mayoría de ellas de carácter económico.

El presente apartado lo desarrollaremos conforme a la clasificación que realiza Mario de la Cueva, a saber: A) Contra el patrón; B) Contra acreedores del trabajador; C) Contra acreedores del patrón, D) En la defensa de la familia y. E) Protección del salario mínimo general.

#### A) Contra el patrón:

a) prohibición del truck system y la tienda de raya.

El truck (trueque) system se presenta de dos formas. a) en el pago del salario totalmente en especie y, b) en el pago por medio de vales, fichas, bonos, sellos o cualquier otro símbolo representativo de moneda. Por lo que la obligatoriedad de pagar en moneda corriente del país impedirá el uso del truck system.

Respecto de la tienda de raya, haremos el siguiente comentario: Este sistema, en nuestro país, surge en el siglo XIX en que no se concebía a una hacienda sin una tienda de raya. Era un lugar en el que el hacendado fía la mercancía al peón, que en aquellos tiempos se consideraba como un beneficio para los jornaleros; pero que al final de cuenta terminaba en la tienda de raya todo el salario que había ganado. En la tienda de raya el jornalero recibía fiado todos los días lo que necesitaba para comer, descontándolo de la raya del domingo, recibiendo el jornalero, al fin de semana, solo unos cuantos centavos.

A este préstamo diario, se añadían tres préstamos más durante el año (en semana santa, en todos santos y noche buena; pudiéndose agregar el préstamo, en caso de alguna fiesta del patrón.), los cuales en suma, venían a dejar un adeudo de por lo menos el 40% del total del salario que pudiera ganar el jornalero durante todo el año. Es decir, si el jornalero ganaba 120 pesos al año, con los 3 o 4 préstamos del año, debía 48 pesos. Pero, como

mencionamos anteriormente, de los 120 pesos de salario ganados durante el año, en realidad recibían en efectivo solo unos cuantos, por ejemplo 10, ya que la mayor parte del salario se quedaba en la tienda de raya cubriendo lo fiado, y por último, estos 10 pesos restantes, también quedaban en la tienda de raya a cambio de lo poco que se podía adquirir con ellos. Es decir, en realidad el jornalero no ganaba nada, solo subsistía; lo que traía como consecuencia el no poder pagar los 48 pesos de los 3 o 4 prestamos anuales, los cuales se sumaban anualmente llegando a grandes sumas (que en aquellos tiempos, la deuda era considerada humanitaria y cristiana porque no se cobraban réditos.) que el jornalero nunca podía pagar, pero que a su muerte, tal adeudo se dividiría entre los hijos de él, que ya desde pequeños trabajaban en la hacienda, provocándose una larga cadena de esclavitud.

Lo anterior, es precisamente lo que el derecho del trabajo trata de erradicar.

El artículo 123 de la Constitución, apartado A, fracción X; al igual que el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo; establecen que: "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 la moneda".

Como pudimos apreciar en el apartado del salario, éste se debe pagar en efectivo y complementarse con pagos en especie, asegurándose siempre la percepción de parte del salario en moneda corriente. Ahora bien, respecto a la prohibición de pagar los salarios en símbolos representativos del dinero, surgen dos cuestiones: la primera referente al pago de salario mediante el cheque bancario (mediante el cual se paga normalmente a los trabajadores de confianza), el cual, en consideración de Miguel Bermúdez Cisneros, no debe de admitirse cuando para cobrarlo, el trabajador debe realizar gastos de transporte, lo que significaría una reducción del salario, que es precisamente lo que se pretende evitar; aunque no se debe prohibir totalmente ya que en él no se presenta el uso práctico del truck system. La segunda cuestión, consiste en el pago de salarios en moneda extranjera (que en algunas ciudades fronterizas de nuestro país se paga en dólares), esta debe ser totalmente prohibida ya que atenta contra el mandamiento legal que establece el pago de salario en moneda corriente del país; por lo que la violación de la norma en éste último sentido, debe acarrear en contra del patrón una multa además del pago de daños y perjuicios al trabajador, y finalmente, la nulidad del pago con el derecho del trabajador de recibirlo de nuevo.

Como mencionamos líneas a tras, el pago mediante el cheque bancario es controversial, ya que aunque ha ganado aceptación por los trabajadores y los patrones, facilitando el pago de nominas, habiendo mayor seguridad para quien da o recibe el pago, etc., desde un punto de vista formal, solo sería valido con el acuerdo previo de los trabajadores; ya que, aunque la costumbre es fuente del derecho del trabajo, es bien sabido que no puede estar por encima del mandato expreso de la Ley; aunque, de acuerdo a la postura tomada por la Suprema corte de Justicia, en el amparo 220 / 74 de Susana Maria Teresa Beltrán Ramirez, el pago con cheque no constituye causal rescisoria.

En contraposición, encontramos lo previsto en la Ley burocrática, ya que en ella si se acepta plenamente el pago mediante el cheque: "Art. 37. Los pagos se efectuarán en el lugar en el que los trabajadores presten sus servicios y se harán precisamente en moneda del curso legal o en cheques"<sup>181</sup>.

Dentro del derecho comparado, encontramos que en el derecho argentino "el artículo 124 de la Ley del Contrato de Trabajo, establece que: las remuneraciones en dinero deben ser pagadas en efectivo, cheque o acreditación en cuenta bancaria, pero en todos los casos el trabajador podrá exigir que su remuneración en dinero se le pague en efectivo"<sup>182</sup>. Es claro que dentro de este precepto se deja abierta la posibilidad de otras formas de pago, pero habría que estudiar si dicha norma protectora del salario cumple en la practica con su cometido.

El artículo 123 de la Constitución, apartado A, fracción XXVII, en su inciso e), establece que: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados".

El artículo 5o de la Ley Federal del Trabajo, en su facción X, establece que: "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa."

---

<sup>181</sup> Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Op. Cit. Pagina 32

<sup>182</sup> Ernesto Krotoschin. Op. Cit, pagina 85.

b) lugar de pago.

El artículo 123 de la Constitución, en su fracción XXXVII, inciso d); al igual que el artículo 5o, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo; establece que: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en los contratos: las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos."

El artículo 108 de la Ley Federal del Trabajo, establece que: "el pago de salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios." Y en coordinación con el artículo 109 de la Ley el cual establece que: "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".

Se tiene como propósito "impedir que el trabajador esté obligado a quedarse a la disposición de la empresa además del tiempo destinado al trabajo; evitar la disipación del salario en el momento mismo en que lo recibe y, finalmente, mantener integro el tiempo destinado al reposo del empleado"<sup>183</sup>; es decir, se trata de impedir los actos por parte del patrón destinados a dificultar el recibo del salario por parte del trabajador, por ello, en opinión de Miguel Bermúdez Cisneros, el trabajador que sujete a sus trabajadores a estas dificultades, además de imponérselos sanciones administrativas, deberá estar obligado a pagar esas horas perdidas de descanso del trabajador o de los gastos hechos de transporte para cobrar los salarios. El patrón que no tiene a tiempo el salario, que no lo paga al tiempo debido, o que retarda el cumplimiento incurre en mora, por lo que le corresponde una sanción civil mediante el pago de intereses moratorios.

En coordinación a los anteriores dos artículos citados, se encuentran los artículo 132 de la Ley en su fracción II, que establece: "son obligaciones de los patrones: pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento."; y el artículo 51 de la Ley, fracción V, que establece: "son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: no recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados". Es decir, la contravención a las normas antes mencionadas, es causal de retiro. Cabe destacar

---

<sup>183</sup> Miguel Bermúdez Cisneros. Orlando Gomes y Elson Gottschalk. Op. Cit. Pagina 372.

que el pago anticipado de los salarios, no es considerada causal de retiro, ya que lo que se sanciona es el pago posterior a la fecha convenida o acostumbrada. Tampoco se considera causal de retiro, cuando para calcular la raya, el corte de semana se realiza en miércoles o jueves, y se paga viernes o sábado respectivamente, ya que el se paga en el día acordado y con la misma periodicidad semanal.

El artículo 116 de la Ley, establece que: “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 ubicados fuera de las poblaciones.

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

c) economatos.

Dentro de este rubro, encontramos lo establecido por el artículo 98 de la Ley, en el que se establece que “los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula”. De lo que podemos concluir que cuando no hay libre disposición, no hay salario; ya que por ejemplo: cuando a un trabajador se le da un automóvil para que atienda las ventas de la empresa, es claro que se trata de una herramienta de trabajo; pero cuando se da para su transportación, sin limitación alguna, formará parte del salario y podrá cuantificarse en una liquidación.

La anterior disposición surge precisamente para evitar que en las empresas se coaccione a los trabajadores para adquirir los productos de la misma; y obviamente para evitar otras muchas anomalías, como el pago totalmente en especie, etc.

El artículo 103 de la Ley establece: “Los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenios entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes:

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



II. Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado;

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

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

“Se constituye en una o más empresas para facilitar a éstos (trabajadores) y a sus familiares, en las mejores condiciones posibles de calidad y precio, los artículos de consumo más usuales y necesarios a fin de defender el poder adquisitivo de los sueldos y los salarios, y colaborar en el mantenimiento de los precios y, eventualmente, en la ordenada y rápida distribución de dichos artículos.”<sup>184</sup>

Alberto Briceño afirma que lo contemplado en los artículos 103 y 103 bis, se trata de prestaciones sociales ajenas al salario, y que por lo tanto no deberían contemplarse dentro del capítulo destinado para las normas protectoras y los privilegios al salario.

d) prohibición de multas.

El artículo 123 de la Constitución, apartado A, fracción XXVII, inciso f), señala que: “serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: las que permitan retener el salario en concepto de multa.”

En opinión del maestro De la Cueva, la multa impuesta libremente por el patrón, es una institución repugnante, porque es una expresión de servidumbre y porque viola el principio de que nadie puede hacerse justicia por sí mismo.

El artículo 107 de la Ley Federal del Trabajo establece que: está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.”

Debido a que las faltas que cometen los trabajadores deben ser sancionadas de acuerdo a lo establecido en el reglamento interior de trabajo, nunca con multas, sino en la forma que dispone el artículo 423 en su fracción X: “el reglamento contendrá:

---

<sup>184</sup> Manuel Alonso García. Op. Cit. Pagina 549.

disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de 8 días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción". No pudiendo ser retenido por el patrón, se deberá pagar en el lugar y tiempo establecidos y a falta de convenio, en el lugar donde se presten los servicios, en día laborable, durante las horas de trabajo e inmediatamente después de su terminación.

e) descuentos y sus excepciones.

El artículo 123 de la Constitución, apartado A, fracción VIII, establece que: "el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensaciones o descuentos."

"El salario es el patrimonio económico o material del trabajador... por lo tanto, nadie puede tener el derecho de disponer libremente de él; los empresarios no pueden pretender ese derecho, ni siquiera con el pretexto de resarcirse de un daño, porque nadie puede hacerse justicia por sí mismo, y porque si pretendieran arrogárselo, los trabajadores podrían también arrogarse el derecho de disponer de las cosas del patrono que tiene bajo guarda para resarcirse de la falta de pago del salario o de algún daño. Los descuentos son la disposición de una cosa ajena, sin derecho, lo cual, si no nos falla la memoria de los años de estudiante, equivale a la comisión de un delito."<sup>185</sup>

El artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, establece que: "Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos con exceso a los trabajadores, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convenga el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo;

II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del 15% del salario;

---

<sup>185</sup> Mario de la Cueva. Op. Cit. Pagina 367.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado en crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador;

IV. Pago de cuotas para la construcción y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo;

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

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

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

El artículo 132, fracción XXII Y XXIII de la Ley Federal del Trabajo, establecen que: "son obligaciones de los patrones: Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV."

f) prohibición de la compensación.

Debemos entender por compensación “la extinción de una deuda con otra, entre dos personas que se deben mutuamente alguna cosa, en su totalidad si son iguales o hasta la concurrencia de la menor. Ambas obligaciones deben estar ligadas y exigibles, y poseer igual naturaleza.”<sup>186</sup>

El artículo 105 de la Ley, establece que: “el salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.”

g) prohibición de reducir salarios.

El artículo 51, fracción IV, establece que: “son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: reducir el patrón el salario al trabajador.”

El salario debe ser íntegramente pagado, ya que posee un carácter alimenticio. La posibilidad de ser reducido por descuentos, retención o compensación, amenaza el equilibrio doméstico del trabajador; por lo que solo se permitirá al patrón realizar los descuentos permitidos por la ley con autorización legal o mediante el ajuste del contrato colectivo. Y como pudimos apreciar en el apartado del retiro, la reducción de los salarios constituye un causal de rescisión sin responsabilidad del trabajador; por lo que, en caso de suscitarse la violación al anterior precepto, el trabajador tiene dos acciones: el pago de su salario completo y la rescisión por causas imputable al patrón, con el consecuente pago de las indemnizaciones y primas correspondientes.

h) prohibición de las colectas.

El artículo 133, fracción VI de la Ley, establece que: “queda prohibido a los patrones: hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.”

Y aunque, no necesariamente debe redundar en un beneficio para el patrón, son de igual manera, gastos que no tiene por qué realizar el trabajador.

El artículo 135, fracción VIII de la Ley, establece que: “queda prohibido a los trabajadores: hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.”

## B) Contra acreedores del trabajador:

a) obligación de pagar directamente al trabajador.

---

<sup>186</sup> Alberto Briceño Ruiz. Op. Cit. Pagina 388.

El artículo 100 de la Ley, establece que: "el salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón."

Esta disposición que se aplica tanto a la mujer trabajadora como a los menores trabajadores, consiste en que, si el trabajador es el acreedor del salario, le corresponde a él que se le haga el pago, salvo los casos de impedimento a que se refiere el artículo citado y en el caso de muerte, en que su derecho al cobro de salario pendiente, se transmite a sus sucesores.

El artículo 271 de la Ley, establece que: "el salario se pagara directamente al trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 100. El pago hecho a organizaciones, cualquiera que sea su naturaleza, o a intermediarios, para que a su vez hagan el pago a los trabajadores, no libera de responsabilidad a los patrones."

El artículo 483 de la Ley, establece que: "las indemnizaciones por riesgo de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador. En los casos de incapacidad mental, comprobados ante la junta, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el artículo 501, a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el artículo 115."

#### b) nulidad de cesión de los salarios.

El artículo 33 de la Ley, señala que: "es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores."

El artículo 104 de la Ley, prevé que: "es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o la forma que se le dé."

c) inembargabilidad del salario.

El artículo 123 de la Constitución, apartado A, fracción VIII, establece que: "el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento."

El artículo 112 de la Ley, prevé que: "los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V. Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo." Por lo que en caso de realizarlos podrían resultar obligados a doble pago, en caso de reclamación del trabajador.

C) Contra acreedores del patrón:

a) preferencia absoluta.

El artículo 123 de la Constitución, apartado A, fracción XXIII, establece que: "los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra."

En este artículo se protege al trabajador, ya que en el caso de que el trabajador se presentara en la quiebra que es un procedimiento judicial mercantil, como cualquier otro acreedor, para hacer efectivos sus salarios, correría la misma suerte que los demás acreedores respecto de los bienes del patrón-demandado y consecuentemente se afectaría su derecho de preferencia concedido en su favor por la Constitución y por la Ley Federal del Trabajo. A esto último debemos añadir el hecho de que los conflictos de trabajo se resuelven por autoridades de trabajo y no por y no las judiciales, tal y como establece el artículo 123 constitucional fracción XX: "las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a las decisiones de una Junta de Conciliación y Arbitraje...".

El artículo 113 de la Ley, prevé que: "los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito.

incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes a favor del patrón.”

b) limitación preferencia a un año.

El artículo 113 de la Ley, establece que: “los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.”

c) concurso de acreedores y preferencia de créditos de acreedores.

El artículo 114 de la Ley, establece que: “los trabajadores no necesitan entrar en concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.”

d) preferencia con garantía real.

El artículo 114 de la Ley, establece que: “los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.”

e) concurrencia de embargo.

El artículo 924 de la Ley, establece que: “a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspender toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

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

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

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

IV. Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

D) Defensa de la familia:

a) cancelación de deudas de los trabajadores.

El artículo 123 de la Constitución, apartado A, fracción XXIV, establece que: “de las deudas contraídas de los trabajadores a favor de sus patrones, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.”

b) transmisión de los derechos y acciones de los trabajadores.

El artículo 115 de la Ley, establece: “los beneficiarios de los trabajadores fallecido tendrá derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.”

c) patrimonio de familia.

El artículo 123 de la Constitución, apartado A, fracción XXVIII, establece que: “las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.”

E) Protección al salario mínimo general:

El artículo 97 de la Ley, establece que: “los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:



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

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

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.”

De acuerdo con Mario de la Cueva, la finalidad de las normas protectoras del salario, no se limita solo a la protección jurídica en defensa del salario, sino también a la defensa de su poder adquisitivo, porque la finalidad suprema de derecho del trabajo es la garantía de un nivel decoroso de vida.

“Sería nulo el valor de todas estas medidas de protección si no se las aplicase, de ser necesario coercitivamente. Los sindicatos pueden velar por su aplicación señalando las violaciones a los empleadores interesados e insistiendo en que se respeten los convenios y las leyes. Cuando incumbe al gobierno garantizar la aplicación de las medidas de protección, los sindicatos pueden informar a las autoridades de toda infracción y pedir que se obligue a aplicar la norma correspondiente. Esto es lo que ha de hacerse cuando los trabajadores están protegidos por leyes, decisiones de los consejos de salarios, laudos

arbitrales o contratos colectivos que han sido declarados obligatorios por decisión del gobierno."<sup>187</sup>



---

<sup>187</sup> Los salarios. Op. Cit. Pagina 117.

## **CAPITULO TERCERO**

**MARCO JURÍDICO.**

### 3.1. NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO EN LA CONSTITUCIÓN FEDERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Debemos echar mano de nuestra memoria de alumno y mencionar que en nuestra materia de Derecho Constitucional, se nos enseñó que: "Sobre la constitución nada y sobre la Constitución nadie", debido a que es nuestra norma fundamental, en la que reposa todo nuestro sistema jurídico.

Dentro de esta norma suprema, encontramos en artículo 123, norma en la que descansa nuestro derecho laboral. Esta norma se divide en dos: por un lado el apartado "A" que se refiere a los derechos y obligaciones del capital y del trabajo; y por otro lado, el apartado "B" que se refiere a las relaciones entre el Estado y sus servidores.

Aunque no pretendemos remontarnos en la historia en el presente apartado, debemos hacer mención de que este artículo 123 surge como respuesta a todo el descontento social vivido en nuestro país al principio del siglo XX y que se hizo escuchar mediante una lucha armada. Se buscó, con este artículo, compensar las privaciones que sufría la clase desprotegida. Con la terminación de la lucha armada fue necesario plasmar en una estructura jurídica los cambios que se produjeron durante ésta. Y fue por conducto de diputados obreros, como se garantizó a los trabajadores los derechos mínimos que exigía su condición humana.

"El proyecto inicial se presentó a la Comisión Legislativa el 13 de enero de 1917 en Querétaro de Arteaga, por parte de Pastor Rouaix, Victoriano E. Góngora, Esteban Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionicio Zavala, Rafael de los Ríos y Silvestre Dorado; y dicha Comisión, precedida por Francisco J. Múgica e integrada por Enrique Recio, Enrique Colunga, Alberto Román y G. Manzón lo aprobó casi en sus términos..."<sup>188</sup>

---

<sup>188</sup> Baltasar Cavazos Flores, Baltasar Cavazos Chena y Guillermo Cavazos Chena. Op. Cit. Pagina 64.

El Constituyente pretendió regular de manera uniforme a todos los trabajadores, sin distinción alguna. Pero en la actualidad podemos observar que existen determinadas actividades de trabajo que no quedan comprendidas dentro del artículo 123 (como ya mencionamos en el apartado relativo al concepto de trabajador.), es decir, ha sido rebasada en la realidad social. Pero para todos aquellos trabajadores si comprendidos en éste artículo, es un amparo para luchar como clase frente y contra los patronos.

Para efectos del presente trabajo, y como lo habrá notado el lector, solo nos evocamos al apartado "A" del artículo 123, y comparando, en momentos específicos, el apartado "B" del mismo. Que en consideración de Baltasar Cavazos Flores, debería de desaparecer el apartado "B" del artículo 123, ya que las personas amparadas por dicho apartado, también son trabajadores; extendiéndose los beneficios alcanzados por cada uno a los otros trabajadores y viceversa; salvo el derecho de huelga, que en caso de los trabajadores al servicio del Estado, no se concedería, ya que dicho conflicto se deberá resolver por medio de un tribunal de arbitraje.<sup>189</sup>

Podemos mencionar que dicho apartado "A", tiene una naturaleza tutelar: ya que protege a una clase social determinada. Es imperativa al imponer a la voluntad de las partes la relación laboral, lo que trae como consecuencia la pérdida de la naturaleza puramente contractual de la misma. Y por último, su naturaleza es irrevocable, ya que ni siquiera los beneficiarios de esta norma, pueden renunciar a su aplicación.

Por último, podemos resumir el contenido del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, de la siguiente manera:

a) Normas tutelares de trabajo individual, directas sobre la prestación del servicio, relativas a la duración máxima de la jornada de trabajo diurna y nocturna, descanso obligatorio, salarios mínimos, participación en las utilidades, pagos en moneda de curso legal, jornada extraordinaria y estabilidad en el empleo.

---

<sup>189</sup> Ibidem. Página 75.

b) Normas tutelares de mujeres y menores, entre las que encontramos prohibición de labores insalubres y peligrosas. prohibición de trabajos nocturnos y trabajo de menores de 12 años, jornada reducida para menores de 16 años, descanso especial para las mujeres embarazadas.

c) Normas protectoras de los derechos colectivos que garantizan medios de defensa y mejoramiento de la clase trabajadora, como la libre asociación profesional y derecho de huelga.

d) Normas de previsión social relativas a riesgos profesionales, prevención de accidentes, higiene industrial, seguridad social, servicios para la colocación de trabajadores, habitación y escuelas, protección al patrimonio familiar.

e) Normas sobre jurisdicción del trabajo relativas a la integración y funcionamiento de autoridades laborales, tanto locales como federales.

### 3.1.1. Artículo 123, apartado A, fracción X, de la Constitución.

“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 sustituir la moneda;”<sup>190</sup>

Para Jesús Valencia, puede existir una defraudación en el pago de salarios cuando se contraviene a lo previsto en esta fracción, y lo expone de la siguiente manera: “Lo

---

<sup>190</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Op. Cit. Página 120 y 122.

preceptuado es esta fracción (fracción X del artículo 123 Constitucional.), por lo general incluido en los principios ya citados de la encíclica y, como se ve, dicha fracción tiende a que no se vaya a perjudicar al obrero con documentos que pueden o no ser pagados oportunamente o requieren de un procedimiento judicial para poder obtener el dinero que dicen representar; por lo que, además de los principios ya anteriormente citados que corresponden a otras fracciones podemos citar lo siguiente en la Encíclica de referencia: "... pero en general deben recordar los ricos y los amos que oprimir en provecho propio a los indigentes y menesterosos, y explotar la pobreza ajena para mayores lucros, es contra todo derecho divino y humano. Y defraudar a uno el salario que se le debe es un gran crimen que clama al cielo venganza. Mirad que los salarios que defraudasteis a los trabajadores clama; y el clamor de ellos suena en los oídos del Señor de los ejércitos. (Nótese que estas últimas palabras son tomadas de las sagradas escrituras.). Finalmente con extremo cuidado deben guardarse los amos de perjudicar en ninguna cosa a los ahorros de los proletarios, ni con violencia,... ni con los artificios de la usura; y esto aun con mayor razón, porque no están ellos suficientemente protegidos contra quien les quite sus derechos o los incapacite para trabajar y porque sus haberes, cuanto más pequeños son, tanto más deben ser respetados..."<sup>191</sup>

Con lo que hemos visto hasta este momento, nos lleva a reflexionar a cerca de la razón que tuvo el Legislador para establecer que el pago del salario se realice en "moneda de curso legal" y no en cualquier signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Creemos que principalmente se trata de asegurar el pago oportuno del salario; ya que en caso de pagarse en algún signo representativo de la moneda, al surgir la posibilidad de que no se pueda cobrar por alguna razón, obligando al trabajador, demandarlo por vía judicial, solo vendría a retardar el cobro efectivo del mismo y realizar gastos que vendrían a reducirlo. Sin embargo, y como ya vimos en la conclusión del apartado relativo a la relación individual del trabajo, los concededores del derecho llegan a olvidar la finalidad establecida en el artículo 123 apartado A, fracción X, dándose lo siguiente:

"Pago con cheque. No constituye una causal rescisoria. Que los salarios le sean pagados al obrero de manera sistemática en cheque girado a su nombre y a cargo de una

---

<sup>191</sup> Jesús Valencia V. Op. Cit. Página 131 y 132.

institución de crédito, ello no puede traducirse en una causal rescisoria de la relación laboral, por razón de que el cheque tiene como función jurídica el ser instrumento de pago tal como lo prevé la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito. Por tanto, el pago de sus salarios mediante los cheques nominativos en que el obrero y el patrón están de acuerdo en que así se hacía, es correcto. Consecuentemente, no es trasgresor del artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo. D. T. 220/74, Susana María Teresa Beltrán Ramírez. 15 de agosto de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre. Informe 1974, Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito Página 198.”



### 3.2. NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

"Como consecuencia de la federalización de la legislación del trabajo, el día 18 de agosto de 1931 se expidió la primera Ley Federal del Trabajo, la cual declara en su artículo decimocuarto transitorio: "Se derogan todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las Legislaturas de los Estados en materia de Trabajo y los expedidos por el Congreso de la Unión en cuanto se opongan a la presente Ley".

En el año de 1970 entró en vigor una nueva Ley Federal del Trabajo, la que dispuso en el artículo segundo transitorio: "Se abroga la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, con las modalidades a que se refiere el artículo anterior".<sup>192</sup>

La segunda de las leyes citadas, es la que en la actualidad, está en vigor, pero ya ha sufrido innumerables modificaciones, algunas en beneficio del trabajador (como por ejemplo: el establecimiento de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador y la carga de la prueba para el patrón.) y algunas otras al contrario (como por ejemplo: la calificación previa de la huelga, contenida en el artículo 923.). El derecho del trabajo se caracteriza por ser un derecho de clase, producto de la injusticia social, en pugna por desaparecerla y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores; su finalidad: la reivindicación del trabajador.

#### 3.2.1. Artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>192</sup> José Dávalos. Op. Cit. Página 62.

“Artículo 31. Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.”

“Los contratos son los que se pactan, no así las relaciones de trabajo que pueden surgir sin pacto alguno y por la simple prestación del servicio.”<sup>193</sup>

En este artículo se limita las obligaciones de los trabajadores para que sean conforme a las normas de trabajo, así como a la buena fe, entendiéndose ésta última como “el modo sincero y justo con que uno procede en sus contratos, sin tratar de engañar a la persona con quien lo celebros”<sup>194</sup>.

En materia de contratos, la autonomía de la voluntad es la máxima ley, y es válida en la medida en que no entre en pugna con leyes imperativas o prohibitivas; basada en un principio de legalidad: al Poder Público le está prohibido lo no permitido, en tanto que al gobernado le está permitido lo no prohibido. Es decir, la autonomía de la voluntad no tiene más límite que la prohibición legal.

Dentro del derecho del trabajo, se reconoce, aunque con menor flexibilidad que en el derecho tradicional (en opinión de Mario de la Cueva, no existe tal autonomía de la voluntad), ya que solo se permite, en caso de que en mayor beneficio para el trabajador, en caso contrario será declarado nulo todo convenio a que lleguen las partes, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo y en el artículo 123 apartado A, fracción XXVIII, de la Constitución. Debido a que las normas de derecho laboral son de orden público, cuya finalidad es tutelar al trabajador.

### 3.2.2. Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>193</sup> Baltasar Cavazos Flores. Op. Cit. Página 162.

<sup>194</sup> Miguel Bermúdez Cisneros. Op. Cit. Página 229.

"Artículo 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o la denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores."

Con base en lo establecido en el artículo 5°, respecto a que las normas de trabajo son de orden público hace inoperante la renuncia de los trabajadores a los beneficios que la Ley les concede, afectando de nulidad a toda contravención al precepto, como por ejemplo: los convenios o contratos en contrario.

"Los derechos de los trabajadores no son renunciables, pero sí son prescriptibles. Los convenios o liquidaciones deben hacerse por escrito y ratificarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para que el convenio sea válido tiene que hacerse por escrito; pero nótese que este precepto no sanciona, bajo pena de nulidad, el que dichos convenios se ratifique ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; sin embargo, la prudencia aconseja a que siempre se ratifique para evitar problemas posteriores."<sup>195</sup>

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia, ha pronunciado que: Convenios en materia laboral. El artículo 98 de la LFT de 1931 debe interpretarse como un precepto establecido en beneficio de los trabajadores, con el objeto de protegerlos contra la celebración de convenios perjudiciales y lesivos a sus intereses, porque pretende evitar a que renuncien a sus derechos en beneficio del patrono; de manera que en tanto no exista un perjuicio para aquellos, el convenio es válido, aun cuando no haya sido aprobado por la Junta respectiva. (El artículo 98 citado corresponde al 33 de la LFT de 1970). Quinta época: Tomo XLIX, página 960, Álvarez Rafael. Tomo LVIII, página 127, Enrique Rabinobitz. Tomo LVIII, página 137, Cruz Leopoldo de la. Tomo LXI, página 3418, Empresa Teatral y

---

<sup>195</sup> Baltasar Cavazos Flores. Op. Cit. Página 162.

Cinematográfica de Reynosa, Tamaulipas. Tomo LXII, página 2491, Sindicato de Ferrocarrileros de la República Mexicana. Apéndice 1917 – 1985, Quinta parte, página 63. Apéndice de jurisprudencia 1917 – 1988 al Semanario Judicial de la Federación, segunda parte. Salas y Tesis comunes. Volumen II, página 906.

### 3.2.3. Artículo 51, fracción V y IX de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refieren.”

“En relación con la fracción IX, pueden ser causales de rescisión las violaciones a las obligaciones o prohibiciones contenidas en los artículos 132 y 133...”<sup>196</sup>

Para la aplicación de la norma contemplada es esta fracción, es necesario cubrir ciertos requisitos: A) que la causal alegada sea análoga a alguna de las enumeradas expresamente en la Ley. B) ha de implicar un incumplimiento grave de una obligación principal o importante, y C) las consecuencias sobre el trabajo deben ser semejantes a las producidas por una causal de rescisión expresa.

### 3.2.4. Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>196</sup> Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada. Francisco Breña Garduño. 4ª edición, México, Editorial Oxford, 1999. página 91.

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

Del anterior precepto podemos concluir que, no se prohíbe el pago en especie, sino que éste debe ser en forma complementaria al salario en efectivo. En caso de que se llegaran a pagar al trabajador determinada suma de dinero en vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda, esta no debe entenderse como pago de salario en efectivo, sino como prestación en especie, es decir, complementaria al salario en efectivo; esto, debido a que lo establecido en el artículo 123, apartado A, fracción X de la Constitución, y el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, son muy claros al establecer que el salario en efectivo debe pagarse en moneda de curso legal y no en cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda (como el cheque, el pagare, los depósitos bancarios, etc., que en materia mercantil, son importantes medios de pago y de cumplir con las obligaciones.).

### 3.2.5. Artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo.

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

“Independientemente de la sanción a que se hacen acreedores los patrones que violen esta disposición, los trabajadores podrán rescindir su contrato por violación al mismo.”<sup>197</sup>

La fijación de una semana como plazo para pagar los salarios a los trabajadores que realizan un trabajo material, se debe a que este tipo de trabajadores son los que se ven más

---

<sup>197</sup> Baltasar Cavazos Flores. Op. Cit. Página 188.

presionados económicamente, al contar únicamente con su fuerza de trabajo; además, de que al contar únicamente con su salario para poder sobrevivir, es necesario que se reduzcan los plazos de pago de salario, para evitar una merma en su economía y evitar que al momento de llegado el momento para el pago del salario, se encuentren endeudados o ya no tengan con que sobrevivir.

“En la práctica no hay inconveniente de que se cubra el salario mensualmente a cierto tipo de personal de oficina y de confianza. El objeto del pago semanal a los trabajadores es con fines proteccionistas ya que la mencionada Ley establece la diferencia entre quien realiza un trabajo material, a quien se le considera por tal motivo incapacitado, para distribuir adecuadamente su salario en un plazo superior a una semana.

Como otra categoría de trabajadores la Ley señala implícitamente a quienes realizan un trabajo distinto al material y que recibirán el salario quincenalmente.”<sup>198</sup>

### 3.2.6. Artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 99. El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.”

Por su parte, Manuel Alonso García opina que “el pago de la parte en numerario habrá de hacerse en moneda de curso legal, sin que sea válido, por lo tanto, cualquier otro sistema que las partes hubieren podido convenir es este sentido, por entenderse, sin duda, que implicaría un supuesto de renuncia de derechos en sí irrenunciables.”

Al anterior comentario, nosotros añadiríamos el comentario que establecimos en el apartado del artículo 84 de este capítulo, en donde veíamos que el pago con cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda, se deberá considerar como un pago en especie complementario al salario que debe pagarse en moneda de curso legal que

---

<sup>198</sup> Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada. Op. Cit. Página 136.

establece claramente el artículo 123 apartado A, fracción X de la Constitución, y el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo. Ante tal situación, el patrón está obligado a pagar el salario en moneda de curso legal, estando en aptitud de realizar un descuento en el salario del trabajador, alegando un pago en exceso realizado por medio de cheque, depósito bancario, ficha, vale, etc., de acuerdo con lo previsto en el artículo 110 fracción primera de la Ley: "Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, peruidas... La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor al importe de los salarios de un mes y el descuento serán el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor de un 30% del excedente del salario mínimo."

"El pagar un salario por el servicio prestado es la principal obligación patronal."<sup>199</sup>

Las Ley Federal del Trabajo es de orden público, y por tanto sus normas son irrenunciables.

### 3.2.7. Artículo 100 y artículo 271 de la Ley Federal del trabajo.

"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."

Un ejemplo que podemos dar, surge cuando un patrón contrata a una empresa para realizar determinada obra, es a ella a quien realiza los pagos para efecto de que aquella

---

<sup>199</sup> Baltasar Cavazos Flores. Op. Cit. Página 196.

pague a sus trabajadores, es claro que el patrón no está realizando los pagos a quien efectivamente realizó el trabajo, sino a la empresa; la cual, en caso de no cumplir con sus trabajadores, estos podrán demandar el pago al patrón el cual está obligado a responder solidariamente con la empresa, de acuerdo con el artículo 13 de la Ley; quien efectúa dicho pago, puede resultar obligado a volver a pagar. Lo mismo sucede cuando el patrón realiza contrataciones y pagos a los trabajadores a través de intermediarios, es este caso el patrón está obligado a realizar un doble pago en caso de que no pague el intermediario. Otro ejemplo que podemos dar, se presenta cuando en los puertos, los sindicatos contratan con las embarcaciones para realizar la descarga de la misma, el pago se hace a estos sindicatos, los que asignan al trabajo el número de personas de acuerdo con sus presupuestos; lo curioso, es que generalmente, los integrantes del sindicato no realizan el trabajo, sino otras personas, los cuales reciben salarios ínfimos; en la mayoría de los casos los trabajadores no conocen al patrón, de lo que concluimos que no se da un pago directamente a los trabajadores.

De lo anterior podemos desprender que la aplicación del artículo 100, no es tan sencilla, por lo que se deberá atender al caso particular para poder discernir su aplicación. Pero lo que se pretende es garantizar el pago del salario efectivamente al trabajador.

Miguel Bermúdez Cisneros, opina que: "Esto a fin de garantizar la seguridad de que el salario beneficiará al trabajador que lo devengó y protegerlo de posibles acreedores o personas con interés de hacer el cobro. La violación al anterior párrafo, lo establece el mismo artículo al determinar que si el patrón realiza el pago en contravención a lo anterior, de todas maneras queda obligado a hacer el pago directamente al trabajador". Es decir, cuando el patrón realiza un pago a persona ajena que no ha sido autorizada por el trabajador, el patrón se encuentra ante la obligación de realizar un doble pago; lo cual, obviamente perjudica totalmente a los intereses de patrón, por ello la importancia de pagarle directamente al trabajador. Podemos ver que lo preceptuado en el presente artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo, tiene una doble función: por un lado proteger y garantizar al trabajador el pago de su salario, y por otro lado, proteger al patrón ante el riesgo de incurrir en la obligación de una duplicidad de pago.



“El pago del salario es una contraprestación personalísima, si el patrón viola o no cumple con las normas protectoras al mismo, es responsable de los daños y perjuicios que cause al trabajador.”<sup>200</sup>

“Artículo 271. El salario se pagará directamente al trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 100.

El pago hecho en organizaciones, cualquiera que sea su naturaleza, o intermediarios, para que a su vez hagan el pago a los trabajadores, no libera de responsabilidad a los patrones.”

Este artículo viene a ratificar el principio general, porque “con mucha frecuencia, algún organismo y aun los sindicatos, perciben salarios que corresponden por el conjunto de las maniobras y los distribuyen a su arbitrio; el precepto ordena que el pago se haga directamente al trabajador, y previene, además, que el pago hecho a un organismo, cualquiera que sea su naturaleza (como por ejemplo: instituciones bancarias.), o intermediarios, para que a su vez haga el pago a los trabajadores, no libera de responsabilidad a los patrones. Para completar estas medidas de protección, el artículo 275 prohíbe una práctica generalizada que permite a los trabajadores hacerse sustituir por personas a las que pagan un salario inferior; el precepto dispone que si se quebranta la prohibición, el sustituto tiene derecho a que se le pague la totalidad del salario que corresponde al trabajo desempeñado.”<sup>201</sup>

### 3.2.8. Artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo.

“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 la moneda.”

---

<sup>200</sup> Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada. Op. Cit. Página 146.

<sup>201</sup> Alberto Briceño Ruiz. Op. Cit. Página 380.

Al respecto, Alberto Briceño Ruiz afirma que: "No es lo mismo cuando el trabajador firma un recibo por cierta cantidad de dinero que no recibe; en este caso puede configurar acción de robo o de fraude por parte del patrón y, si el trabajador está de acuerdo, hasta resultará coludido con el patrón por defraudar a otros trabajadores, al fisco, al Seguro Social u otra autoridad".

"Esta disposición se viola constantemente en la práctica. En algunas ciudades fronterizas los trabajadores se oponen categóricamente a que se les pague en moneda nacional, ya que se ha seguido la costumbre de pagarles en dólares. Por otra parte, a los trabajadores de confianza, normalmente se les paga con cheque.

¿La violación a dicho precepto es causal de rescisión del contrato?

Estimamos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán ser realistas y apearse a las costumbres establecidas, aunque en estricto derecho, los trabajadores si están en posibilidad de aducir la violación de este precepto con todas las consecuencias del caso."<sup>202</sup>

Francisco Breña Garduño opina que: "Cuando el patrón entrega un cheque por el monto de salarios y dicho cheque tiene fondos y se hace efectivo en moneda de curso legal a través de la institución bancaria respectiva, no hay violación de este artículo. Inclusive las autoridades laborales aprueban convenios en que se hacen pagos con cheques certificados."<sup>203</sup>

Del anterior comentario podemos concluir que, ante la posibilidad de que el trabajador no pueda cobrar su salario por cualquier razón, por ejemplo que el cheque no tenga fondos, la cual obligue al trabajador a demandar dicho pago ante autoridad judicial, si se viola dicho precepto, ya que no solo se está retrasando el pago del salario en el tiempo y lugar convenido o acostumbrado, sino que además, no se le paga directamente al trabajador su salario en moneda de curso legal y, ocasiona que el trabajador realice gastos que repercuten en la disminución del salario a cobrar. Por otro lado, cuando se llega a dar el

---

<sup>202</sup> Baltasar Cavazos Flores. Op. Cit. Página 197.

<sup>203</sup> Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada. Op. Cit. Página 146.

caso de que el trabajador reciba en pago un cheque librado en contra de una institución bancaria y éste no cuente con fondos, se comete un delito de fraude, de acuerdo con el artículo 387 del Código Penal para el Distrito Federal en su fracción XXI, el cual establece que: "Las mismas penas señaladas en el artículo anterior, se impondrán: Al que libre un cheque contra una cuenta bancaria, que sea rechazado por la institución o sociedad nacional de crédito correspondiente, en los términos de la legislación aplicable, por no tener el librador cuenta en la institución o sociedad respectiva o por carecer éste de fondos suficientes para el pago..."<sup>204</sup>

Por ello es pertinente que, cuando se acuda ante las autoridades del trabajo para que se autorice un convenio laboral en el que se establezca como medio de pago de los salarios, los efectuados en instituciones bancarias; se debe observar lo previsto en el presente artículo y por ende no autorizarse. En caso de autorizarse dicho convenio, y como lo mencionamos en la conclusión del apartado de la relación de trabajo, esto va en contra de la finalidad del derecho del trabajo, es una postura antirrevolucionaria y por ende contrario a la esencia del derecho del trabajo: la protección de la clase débil, los trabajadores.

En opinión del maestro De la Cueva, "la sustitución de la moneda de curso legal por mercancías o vales no produce ningún efecto, lo que quiere decir que no ha habido pago y que el trabajador puede reclamar que se le pague su salario, por lo que únicamente agregamos, con la terminología clásica: el pretendido pago es inexistente... las normas de trabajo son de orden público, porque contienen los nuevos derechos sociales de la persona humana y por que su cumplimiento, en beneficio de la clase trabajadora, de cada trabajador y de la sociedad, quedo garantizada por el pueblo en el artículo 123; por esas mismas razones son derecho imperativo, que no puede ser violado. Pero además de estos fundamentos generales para todas las normas de trabajo, existe un principio particular para el salario... consignado en el artículo 98 de la Ley nueva, y es su libre disposición..."

En este mismo sentido se pronuncia Miguel Bermúdez Cisneros, al afirmar que el pago hecho en contravención a este artículo, lo afectará de nulidad, por lo que el patrón obligadamente deberá hacer un nuevo pago en dinero en efectivo, y lógicamente el trabajador deberá reintegrar las mercancías con que se hubiese hecho tal pago.

---

<sup>204</sup> Código Penal para el Distrito Federal. Op. Cit. Página 109.

Por su parte, Manuel Alonso García opina que "El pago de la parte en numerario habrá de hacerse en moneda de curso legal, sin que sea válido, por tanto, cualquier otro sistema que las partes hubieran podido convenir en este sentido, por ende, sin duda, que implicaría un supuesto de renuncia a derechos en sí irrenunciables".

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia ha adoptado la siguiente postura: "Salario. Su pago en efectivo.- El artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, dispone en forma terminante que: "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 la moneda". Como puede verse, este numeral es categórico al prohibir sustituir la moneda, motivo por el cual se estima desafortunada la argumentación en contrario de la responsable; y, si bien es cierto que se va haciendo costumbre que muchas empresas utilizan el sistema de pagar los salarios a sus trabajadores con cheque, esto es porque estos últimos están de acuerdo, debido a las ventajas que la vida económica social actual tiene este último valor como instrumento de pago. Sin embargo, en el caso no existe tal acuerdo, pues precisamente es lo que reclaman los actores. Ahora bien, aun cuando la costumbre es fuente de derecho, la misma no puede oponerse a lo que dispone expresamente la Ley, en este caso, que el salario debe pagarse en moneda de curso legal. Amparo directo 377/82. Ramón Esquivel y coagraviados. 29 de octubre de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: José Antonio Hernández Martínez. Secretario: Xavier Luévano Mesta. Informe 1982. Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. Número 31. Página 269."

La única observación que le haremos al anterior criterio de la Suprema Corte, consiste en lo referente a la "están de acuerdo", es decir la autonomía de la voluntad, que como ya vimos en apartados anteriores, la autonomía de la voluntad en el derecho del trabajo no se da en su totalidad como se da en el derecho civil, ya que solo se da cuando resulta en beneficio del trabajador y nunca en su perjuicio, ya que en tal caso sería nula como lo prevé el artículo 5º de la misma Ley. Por ello, aunque el trabajador "esté de acuerdo" en recibir su salario mediante un cheque librado contra una institución de crédito, entraña una renuncia de su derecho a recibir su salario en moneda de curso legal, directamente a él, en el lugar y tiempo acostumbrado o convenido, y durante las horas de trabajo en día laborable, (interpretando el comentario anterior de Manuel Alonso García.);

de los cuales no puede renunciar el trabajador, ya que las normas de trabajo son de orden público, y en caso de convenirse por el patrón y el trabajador, serán nulos y no impedirán el goce y ejercicio de los derechos de que es titular. Pudimos observar a cuantos derechos renuncia el trabajador, al “estar de acuerdo” en que se le pague su salario mediante instituciones de crédito.

Por último, la Suprema Corte, en el anterior criterio, afirma lo que ya habíamos mencionado al principio de este capítulo, en el apartado de “normas protectoras del salario en la Constitución”, y en el apartado referente a las “normas protectoras del salario”, al referirse que “la costumbre no puede oponerse a lo expresamente señalado en la Ley”. Sobre la Constitución nada y sobre la Constitución nadie.

### 3.2.9. Artículo 106 de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 106. La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.”

Miguel Bermúdez Cisneros, opina que “sería nugatoria cualquier otra protección que el Legislador dictase en beneficio de los trabajadores, si se permitiera suspender la obligación patronal de pagar el salario, lo cual choca con la esencia misma del Derecho del Trabajo.”

“La exposición de motivos justifica esta novedad sosteniendo que la obligación de pago de salarios se da siempre que el trabajador ponga a disposición del patrón su energía de trabajo y que los riesgos de la producción (como descomposturas, etc.) son de la responsabilidad exclusiva del patrón.”<sup>205</sup>

Con lo anterior, se fortalece el argumento referente a la obligación que tiene el patrón al doble pago, del cual ya hemos venido hablando durante el anterior y el presente capítulo.

---

<sup>205</sup> Baltasar Cavazos Flores. Op. Cit. Página 198.

Ya que no puede excusarse a no realizar un doble pago, cuando por ejemplo no se paga directamente el trabajador.

### 3.2.10. Artículo 108 de la Ley Federal del Trabajo.

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

En opinión del maestro Mario de la Cueva, la posible violación a esta norma produce algunas consecuencias: “a) los trabajadores pueden exigir que el pago se efectúe en el lugar en que prestan su trabajo; b) si no obstante, el patrono lo efectúa en un lugar que no corresponda, pensamos que, en principio, el pago es inexistente, porque se ha violado una norma de orden público. Creemos, no obstante, que el patrono podría demostrar que no hubo consumo del salario y alegar entonces que pues no hubo daño, no se justifica un nuevo pago.”

“Las razones que inspiran este precepto son obvias. Si son varios los lugares: donde escoja el trabajador.”<sup>206</sup> Sin embargo, esta norma, precisamente, garantiza la seguridad en cuanto al lugar en donde el trabajador deberá recibir el pago de su salario, y por lo tanto, que no se encuentre ante la incertidumbre de saber en dónde se efectuará el pago del mismo, por el deseo o capricho del patrón de realizarlos en lugares diferentes.

“Se persigue, con esta norma, mantener la continuidad del trabajo. El desplazamiento del trabajador a otros sitios cada semana provocaría graves problemas económicos a la empresa, por la interrupción laboral y la pérdida de tiempo que ello implicaría.”<sup>207</sup>

Al respecto, encontramos el siguiente criterio de la Suprema Corte: “Salario. Lugar de pago de los. En interpretación correcta del artículo 108 de la Ley Federal del Trabajo, el salario debe pagarse en los lugares en donde se prestan los servicios; por tanto, no existe

---

<sup>206</sup> Ídem.

<sup>207</sup> Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada. Op. Cit. Página 149.

incumplimiento en tal pago, si donde se le cubre al trabajador es un campamento de la sierra donde está la nomina y se hace la liquidación del salario básico, así como de la cantidad previamente pactada por cada kilómetro de camino terminado. Ejecutoria: Boletín números 23 y 24, noviembre y diciembre de 1975, página 108.- Tribunal Colegiado del Octavo Circuito.- A. D. 308/75. Jesús González Quiroz. 27 de noviembre de 1975. U.”

Es claro que en el anterior criterio se habla de trabajadores que construyen caminos y que podemos ver constantemente en las carreteras y autopistas de nuestro país, los cuales deben tener un campamento cercano al lugar en que se construyen los caminos, para no trasladarse hasta alguna oficina de la compañía constructora, es lógico que si el camino en construcción se encuentra en la sierra, el campamento se ubique en la sierra. Es decir, el salario se paga en el lugar en el que se presta el servicio del trabajador. No hay vuelta de hoja.

### 3.2.11. Artículo 109 de la Ley Federal del Trabajo.

“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.”

La principal cuestión que se trata de resolver con el presente artículo, es evitar la dificultad del cobro del salario; , por ejemplo, si se paga con cheque, el trabajador tendrá que cobrarlo de lunes a viernes en horas laborables de acuerdo a la institución bancaria, las cuales tienen diversos horarios que van desde las 9:00 a las 15:00 o 17:00 horas, y por lo general los trabajadores realizan su labor de 8:00 a 18:00, por lo que, para realizar el cobro de su cheque, tendrían que sacrificar su tiempo para comer o solicitar un permiso para salir, lo que redundaría en una disminución de su salario en el siguiente pago. Y evitar que se reduzca el tiempo de descanso del trabajador por cobrar su salario durante éste periodo.

“Con estas medidas se protege al trabajador, si se cubre su salario en día laborable, y en horas de trabajo, se evita un viaje especial, o bien la espera, una vez terminadas las labores, para poder cobrar el salario.

El artículo 109 complementa al 108, si el pago se efectúa de acuerdo con estas dos normas, ni el patrón se perjudica, porque la interrupción es mínima, ni el trabajador tiene que dedicar tiempo de su descanso para obtener su salario. Y esta es la razón de que, como dice el artículo 109, deba ser: ‘fijado por convenio entre el trabajador y el patrón’.<sup>208</sup>

Pero dicho convenio solo será para determinar si los salarios se pagan en alguna hora específica dentro de la jornada de trabajo, o bien, inmediatamente al concluir ésta; y también para determinar el día de pago, generalmente se paga en viernes cuando se cierra semana el día miércoles y además solo se labora de lunes a viernes; o bien, se paga en sábado, cuando se cierra semana en jueves y se labora de lunes a sábado (cuando se paga quincenalmente, generalmente es cada día 15 del calendario, independientemente del día de la semana.). En opinión de algunos juristas y de empresarios, el día de pago de salarios debería convenirse en que fuese lunes, independientemente de que se trabaje de lunes a viernes o hasta sábado o de que corte semana en cualquier otro día, para efecto de evitar el llamado san lunes, sin duda de que se requiere de un mayor análisis y estudio dicha propuesta. Por otro lado hemos visto que en la práctica sucede algo muy curioso, se llegan a pagar los salarios en día jueves (generalmente cuando las nominas se pagan mediante instituciones bancarias a través de depósitos bancarios.) y los trabajadores desobligados, ya no llegan a laborar el día viernes o sábado según el caso, lo cual representa un perjuicio no solo para el patrón en cuanto a producción se trata, sino también para el trabajador en cuanto a que en la siguiente semana cobrará menos. Por ello la importancia de pagar al trabajador su salario en el lugar y tiempo convenidos o acostumbrados, oportunamente, nunca con anterioridad al mismo, salvo que el trabajador por necesidad solicite un adelanto, el cual debe ser de acuerdo a la necesidad, es decir, un adelanto parcial o total.

En opinión de Manuel Alonso García, “el cumplimiento de la obligación ha de realizarse, además, puntualmente. Llegado el momento en que la obligación cumple, la misma ha de hacerse efectiva (es decir, el patrón está obligado a cumplir puntualmente con

---

<sup>208</sup> Ídem.



la retribución convenida.), sopena de incurrir en mora... y en caso de mora en el cumplimiento de esta obligación, (se debe) indemnizar al obrero en una cantidad cuya cuantía fijará el magistrado de trabajo teniendo en cuenta el importe de la remuneración, cargas familiares del trabajador y causas que hubieren motivado el retraso.”

### 3.2.12. Artículo 132, fracción I, II y XXIV de la Ley Federal del Trabajo.

Dice Cabanellas, “estas obligaciones estarán investidas en cada momento de un contenido ético innegable cuando se lee el texto del artículo 31 de la Ley: los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad y al decir del maestro citado ‘esa valoración ético – moral, encuentra refuerzo doctrinal y legislativo en el principio de la buena fe’.”<sup>209</sup>

Por ello que se considere que las obligaciones del patrón se conviertan en la médula de la relación laboral, y el incumplimiento de algunas de ellas se considere causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad del trabajador.

“Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

I. Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II. Pagar a los trabajadores los salarios o indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

XXIV. Permitir la inspección y la vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darle los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten...”

Dentro de lo dispuesto en la fracción primera quedan comprendidas las obligaciones tanto legales como las extralegales. Dentro de las obligaciones legales encontramos las

---

<sup>209</sup> Cit. Por Miguel Bermúdez Cisneros, Op. Cit. Página 93.

establecidas en los ordenamientos relativos a la materia, como por ejemplo: la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, los Reglamentos y los Tratados Internacionales. Dentro de las obligaciones extralegales, podemos encontrar las nacidas por convenios de las partes ya de forma bilateral (contrato colectivo, contrato individual o reglamento interno.) o en forma unilateral (por costumbre.). Las cuales como ya vimos en el apartado correspondiente, para poder ser aplicadas dichas normas, no deben contrariar lo establecido en el artículo 5° de la Ley.

En caso de incumplimiento, por parte del patrón a esta fracción primera, provocaría la aplicación del artículo 992 de la Ley, la cual establece: "Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con lo dispuesto en este Título, independientemente de la responsabilidad que les correspondan por el incumplimiento de sus obligaciones.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria del salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación."

Podemos observar que en el artículo citado, se establece que el patrón podrá ser sancionado, en todos los casos, a través de la imposición de multas previstas en el artículo 993 y siguientes, sin perjuicio de la responsabilidad laboral o penal que le corresponda en forma concreta al incumplimiento de que se trate.

Por su parte, la fracción segunda de este mismo artículo, se prevé que el pago de los salarios y las indemnizaciones se harán de conformidad con las noemas vigentes en la empresa o establecimiento. Esta es la principal de las obligaciones del patrón, ya que por la propia naturaleza de la relación de trabajo, el salario es la contraprestación que recibe el trabajador por su servicio prestado a otra persona. Con lo planteado en el apartado relativo a la relación de trabajo, podemos desprender que la obligación de pagar el salario existe, de acuerdo con el artículo 20 de la Ley, por regla general, cuando existe una relación de trabajo, y además, cuando se presta el servicio. Por excepción, no existe obligación de pagar el salario cuando el servicio no se preste, de conformidad con los artículos 42 y 427 de la Ley. O. en cambio, debe pagarse aun cuando no haya prestación de servicios, en

casos de riesgo de trabajo (artículo 491) y de maternidad (artículo 170, fracciones II, III y V.).

En caso de incumplimiento por parte del patrón a lo previsto en esta fracción II, constituye una falta de probidad que debería permitir al trabajador intentar la acción rescisoria a que alude la fracción V del artículo 51 de la Ley. Aunque, para la Suprema Corte, la falta de probidad solo se presenta cuando el trabajador prueba la negativa del patrón ante el requerimiento de la falta de pago de salario, es decir, el trabajador puede probar que se presentó a exigir el pago de su salario en el lugar convenido o acostumbrado y que el patrón se negó a pagarlo. Sin embargo, el pago inferior al mínimo, si da lugar a la acción rescisoria; es evidente la incongruencia que existe entre ambas posiciones: ante la falta de pago, el trabajador se encuentra ante ciertas trabas para reclamar lo ganado, para no anteponer la causal de rescisión; pero en caso del pago inferior, si se concede libremente tal acción; que acaso, los dos problemas no deben ser contemplados como de orden público y con ello la protección al trabajador y su familia.

En los casos citados, probados plenamente ante la Junta, el patrón es responsable penalmente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 1004 de la Ley, en el que se plantea que se castigará penalmente al patrón, con una pena privativa de la libertad y una multa proporcional al monto de la omisión, cuando haga entrega a uno o varios trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente hizo entrega.

Ahora bien, en cuanto a las indemnizaciones, tiene por objeto resarcir el daño o el perjuicio causado por incumplimiento de una obligación. Debemos entender por daño, la lesión sufrida en el patrimonio; y por perjuicio, la ganancia lícita que dejó de percibirse. Por lo que la indemnización al trabajador consistirá en pagarle el importe de la lesión causada en su patrimonio, o, el importe de lo que haya dejado de ganar por culpa del patrón. Podemos hablar que existe un daño, cuando el patrón deteriora o destruye bienes del trabajador como por ejemplo las herramientas; existe un perjuicio, cuando se imposibilita al trabajador obtener su salario, por lo general ilícitamente, por ejemplo cuando se paga mediante un cheque bancario sin fondos. En el primer caso es fácilmente determinable la cantidad de la indemnización; pero en el caso del perjuicio, coloca al trabajador en una difícil situación procesal, ya que por ejemplo, en el caso de la falta de pago, debe probar los

requisitos establecidos por la Suprema Corte para que proceda la rescisión de la relación laboral. Sin embargo, al respecto, la Ley establece ciertas indemnizaciones para determinados casos previstos en el artículo 51 de la Ley, en el caso de la suspensión colectiva de la relación de trabajo prevista en el artículo 427, la terminación colectiva de la relación de trabajo previstas en el artículo 434, en caso de riesgo de trabajo y de acuerdo con el tipo de incapacidad que sufra el trabajador que puede ser temporal o permanente (parcial o total.).

Para concluir el comentario de la fracción II del artículo 132 de la Ley, mencionaremos la propuesta de Miguel Bermúdez Cisneros respecto a esta fracción: no está de acuerdo con que en la parte final de esta fracción se diga "... pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento", sino que debería decir "de conformidad con las normas vigentes". Al menos que el Legislador al decir "normas vigentes de la empresa", se refiere a las normas vigentes de la Ley, por lo que sobraría decir "en la empresa"; sin embargo, aunque la intención del Legislador haya sido la de "las normas vigentes", aun basta ver la interpretación que haga el juzgador.

Respecto de la fracción XXIV del mismo artículo, lo tomamos como fundamento para el comentario del apartado 3.3. del presente capítulo, estableciendo como una obligación para el patrón, el permitir la inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo a su establecimiento.

### 3.2.13. Artículo 133, fracción VII de la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 133. Queda prohibido a los patrones:

VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes."

"Nosotros pensamos, de acuerdo con una interpretación lógica de esta fracción, que la prohibición abarca no solo la ejecución de actos que restrinjan derechos a los trabajadores, sino también cualquier conducta que por omisión pueda restringir dichos derechos.

Nuestra afirmación deriva de la circunstancia de que las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo son de orden público, según queda indicado en el artículo 5º de este ordenamiento legal.

El bien jurídico que protege esta prohibición es el cumplimiento de la Ley; y cumplirla significa realizar los actos necesarios para su cumplimiento, así como de abstenerse de ejecutar acciones que pudieran traer como consecuencia el incumplimiento de la norma. Como actos positivos podríamos señalar el pago del salario, la adopción de las medidas relacionadas con la higiene y la seguridad en el trabajo, y muchas más que sería prolijo enumerar; como abstenciones, las que hemos comentado en las fracciones anteriores, entre otras.”<sup>210</sup>

En relación con la fracción VII, la Corte ha emitido jurisprudencia:

Derechos de los trabajadores, limitación a los. Invocación necesaria. Las disposiciones legales que establecen limitaciones a los derechos del trabajador para el juzgador deben ser invocadas por el demandado y si este no lo hace, la Junta no puede aplicarlas oficiosamente. A. D. 7037/78, Marcelino Macías Velásquez, 5votos, Ponente: Alfonso López Aparicio, Secretario: Carlos Villascán Roldán, 5/IX/79. Informe 4ª sala 1981, tesis 50, páginas 37 y siguientes.

Es decir, que para que puedan poner un límite a los derechos de los trabajadores y no incurrir en la violación de este precepto, es necesario que el patrón los invoque ante la Junta correspondiente, a efecto de que ésta los revise y autorice, o bien, lo niegue.

---

<sup>210</sup> Francisco Ramírez Fonseca. Obligaciones y derechos de patrones y trabajadores. Op. Cit. Página 136.

### 3.3. NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO EN EL REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO.

“Sería nulo el valor de todas estas medidas de protección si no se las aplicase, de ser necesario coercitivamente. Los sindicatos pueden velar por su aplicación señalando las violaciones a los empleadores interesados e insistiendo en que se respeten los convenios y las leyes. Cuando incumbe al gobierno garantizar la aplicación de las medidas de protección y pedir que se obligue a aplicar la norma correspondiente. Esto es lo que ha de hacerse cuando los trabajadores están protegidos por leyes, decisiones de los consejos de salarios, laudos arbitrales o contratos colectivos que han sido declarados obligatorios por decisión del gobierno.

Los servicios oficiales de inspección de trabajo deberán velar por la observancia de las normas visitando las fábricas y haciendo averiguaciones cuando un trabajador o un sindicato presentan una queja. En algunos países se nombran inspectores especiales para garantizar la aplicación de las leyes sobre los salarios mínimos, pero en otros la protección del salario incumbe a los inspectores generales del trabajo y es uno de sus deberes.

La aplicación de las distintas disposiciones para la protección del salario depende, en primer lugar, de la buena voluntad de los empleadores. En muchos países se las aplica bastante bien porque los empleadores tienen buena voluntad y los sindicatos y los inspectores son muy pocos para asegurar la aplicación de las disposiciones. En estos países, una de las necesidades más apremiantes es la de fortalecer los servicios de inspección del trabajo aumentando el número de inspectores, capacitándolos mejor y dándoles más autoridad.”<sup>211</sup>

El presente apartado, se encuentra muy ligado con la obligación del patrón contemplada en el artículo 132 fracción XXIV de la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>211</sup> Los salario. Op. Cit. Página 117.

En el Título Once, Capítulo V, de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra regulada una autoridad del trabajo: la inspección del trabajo. Que de acuerdo con el artículo 540 de la Ley, sus funciones son las siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- II. Facilitar la información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;
- III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observen en las empresas y establecimientos;
- IV. Realizar los estudios y copiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzguen conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y
- V. Las demás que les confieran las leyes.

El artículo 541 de la Ley, establece los deberes y atribuciones de los Inspectores de Trabajo:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establezcan los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinen las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;
- II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación;
- III. Interrogar, solo o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;
- IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obligan las normas de trabajo;
- V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo...

El artículo 542 de la Ley, establece las obligaciones de los Inspectores de Trabajo:

- I. Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones;
- II. Inspeccionar periódicamente a las empresas y establecimientos;

III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo;

IV. Levantar el acta de cada inspección que practique, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y

V. Las demás que les impongan las leyes.

Cabe mencionar que las actas que levantan los Inspectores de Trabajo, tienen un alto valor jurídico, por lo que en caso de controversia ante las Juntas, hacen prueba plena. Por lo que resulta muy conveniente que las actas sean firmadas por los trabajadores y los patrones, de acuerdo con la fracción IV del artículo 542 de la Ley; pero basta con que la firme el Inspector del Trabajo para que tenga pleno valor. Salvo que se demuestre lo contrario.

Para efectos de regular con mayor precisión y de forma integral la Inspección del Trabajo, se expide en 1982 el Reglamento de la Inspección Federal del Trabajo<sup>212</sup>, por la Presidencia de la República a cargo del C. José López Portillo, con fundamento en el artículo 89 en su fracción primera de la Constitución, por los artículos 13, 27 y 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, y por el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo; ya que era necesario un reglamento más acorde a las necesidades y circunstancias de la época.

Citaremos los siguientes artículos de este Reglamento para efectos del presente trabajo de investigación:

Artículo 1°. Las disposiciones de este Reglamento son de orden público y rigen en todo el Territorio Nacional en forma y términos que en el mismo se establecen.

---

<sup>212</sup> Legislación sobre Trabajo. Reglamento de la Inspección Federal del Trabajo, publicada el 10 de noviembre de 1982 en el Diario Oficial. 1er tomo, 9ª edición, México, Ediciones Andrade, 1982, páginas 639 a 656.



Artículo 2º. La aplicación del presente Reglamento corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 4º. La Inspección del Trabajo tendrá a su cargo, la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones constitucionales en materia de trabajo, de la Ley Federal del Trabajo, de sus Reglamentos y demás disposiciones aplicables.

Artículo 10º. Serán funciones y atribuciones de los inspectores federales del trabajo, las siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establezcan los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, las que reglamentan el trabajo de las mujeres y de los menores, las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, de la seguridad e higiene y aquellas que regulen la capacitación y adiestramiento;

VI. Requerir la presentación de libros, registros o documentos a que obligan las normas de trabajo, para su revisión;

VII. Levantar las actas en las que se asiente el resultado de las inspecciones efectuadas, y

VIII. Las demás que les confieran otros ordenamientos vigentes, aplicables en la materia.

Artículo 20º. Los inspectores de trabajo están obligados en las diligencias que efectúen, a vigilar:

V. El cumplimiento cabal del contrato, el Reglamento Interior o el documento en el que se establezcan las condiciones de trabajo, realizando en su caso, las observaciones que procedan;~

VII. En general, el cumplimiento de los ordenamientos aplicables en materia laboral.

Artículo 23º. Los inspectores de trabajo están obligados a hacer del conocimiento de la autoridad laboral competente, mediante el acta respectiva, las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que adviertan en los centros de trabajo visitados, así como a

denunciar ante el Ministerio Público, los casos de omisión o falta de pago de salario mínimo general a los trabajadores que presten sus servicios en los mismos.

Artículo 26°. Los inspectores, para practicar visitas, deberán estar provistos de órdenes escritas en las que precise el centro de trabajo, su ubicación, el objeto de la inspección y su alcance.

Artículo 29°. Al momento de llevarse a cabo la inspección, tanto el patrón como sus representantes y los trabajadores deberán dar todo tipo de facilidades para que aquella se practique, así como proporcionar la información y documentación que le sean requeridas por el inspector y a que obligan la Ley Federal del Trabajo, sus Reglamentos y demás disposiciones aplicables en la materia.

Artículo 30°. Los hechos que hagan constar los inspectores de trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario, siempre que dichas actas se hubiesen levantado con apego a las disposiciones de este Reglamento.

Artículo 33°. Durante la visita, el inspector deberá efectuar los interrogatorios a que se refiere el artículo 541, fracción III de la Ley Federal del Trabajo quedando facultado para retirar a las partes con objeto de evitar la posible influencia que éstas ejerzan sobre los interrogados, así como exigir la presentación de libros, registros u otros documentos a que obliguen las normas de trabajo.

Los resultados que se obtengan de los interrogatorios efectuados, se harán constar en el acta respectiva.

Artículo 34°. Los inspectores de trabajo procurarán que las actas de inspección que levanten y envíen a sus superiores vayan acompañadas del contrato colectivo de trabajo y del reglamento interior respectivo, que regulan las relaciones obrero-patronales en el centro de trabajo de que se trate, cuando en el resultado de la inspección aparezca que las violaciones existentes se relacionan con disposiciones contractuales.

Artículo 37°. Los inspectores quedarán facultados para entregar en su caso, además de la copia del acta de la inspección relativa a las infracciones a la Ley, las notificaciones y los citatorios a los patrones y a los representantes de éstos, haciendo constar las disposiciones legales violadas y a las que se refieren a las sanciones correspondientes, para el efecto de que ante las autoridades del trabajo competentes ocurran a manifestar a lo que su interés convenga en la etapa respectiva del procedimiento administrativo sancionador.

Artículo 38°. Los inspectores de trabajo deberán levantar un acta en cada inspección que realicen, con la intervención de los trabajadores, del patrón o de los representantes de ambos y dos testigos de asistencia, así como de los integrantes de la Comisión que corresponda; éstos últimos pueden fungir como testigos de asistencia.

El contenido del acta dependerá del tipo de inspección que se realice, debiendo reunir los requisitos de fondo y forma establecidos por los instructivos correspondientes.

De tales actuaciones se deberá entregar una copia a las partes que hayan intervenido en las mismas, haciendo constar en el acta tal circunstancia.

Artículo 39°. Antes de concluir el levantamiento de la correspondiente acta, el inspector asentará en su caso, las manifestaciones formuladas por los trabajadores, el patrón o su representante, e invitará a firmar el documento a las partes que hayan intervenido en la diligencia, así como a los testigos que se hayan designado para la misma; en caso de negativa, se hará constar tal hecho, sin que dicha circunstancia afecte la validez del documento.

Artículo 42°. Una vez practicada la visita de que se trate, el inspector deberá tumar el acta levantada a sus superiores jerárquicos, dentro de un plazo no mayor de 3 días hábiles.

Artículo 43°. Una vez valoradas y calificadas las actas de inspección, serán turnadas a la autoridad competente para el efecto de imponer la sanción correspondiente, en los términos del Título Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo.

Alberto Trueba Urbina manifiesta lo siguiente: "Los Inspectores del Trabajo son autoridades administrativas, federales o locales, que vigilan el cumplimiento de los contratos de trabajo, de la Ley y sus Reglamentos. Tienen una importante función social que desgraciadamente no cumplen, pues sus actividades se concretan rutinariamente a levantar infracciones. El artículo 540 y siguientes, se reglamentan las actividades principales de los Inspectores del Trabajo; pero en otras disposiciones de la Ley también se les confiere otras atribuciones. No debe pasar inadvertida la importancia social que concede la Ley a los Inspectores de Trabajo, no solo para la vigilancia de las relaciones entre trabajadores y patrones, sino también para ejercer funciones jurisdiccionales en lo relacionado con la participación de utilidades (Artículo 125 fracción II)."

### 3.4. CONVENIO SOBRE PROTECCIÓN AL SALARIO.

Cerraremos el presente capítulo, citando dos instrumentos internacionales ratificados por nuestro país, es decir, que se ha comprometido a cumplir; a saber son:

“CONVENIO SOBRE PROTECCIÓN AL SALARIO, NÚMERO 95, DE 1949.”<sup>213</sup>

#### Artículo 1.

A los efectos del presente Convenio, el término “salario” significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

#### Artículo 2.

1. El presente Convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario.

2. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y estén directamente interesadas, podrá excluir de la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas que trabajen en circunstancias y condiciones de empleo tales que la aplicación de todas o de algunas de dichas disposiciones sean inapropiadas y que no

---

<sup>213</sup> Ibidem. Página 170 a 174.

estén empleadas en trabajos manuales o estén empleadas en el servicio doméstico o en trabajos análogos.

3. Todo miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cualquier categoría de personas a la que se proponga excluir de la aplicación de todas o de alguna de las disposiciones de este Convenio, de conformidad con los términos del párrafo precedente. Ningún Miembro podrá hacer exclusiones ulteriores, salvo con respecto a las categorías de personas así indicadas.

4. Todo Miembro que indique en su primera memoria anual las categorías de personas que se propone excluir de la aplicación de todas o de algunas de las disposiciones del presente Convenio deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las categorías de personas respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar las disposiciones del párrafo 2 del presente artículo y cualquier progreso que pueda haberse efectuado con objeto de aplicar el Convenio a dichas categorías de personas.

#### Artículo 3.

1. Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.

2. La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento.

#### Artículo 4.

1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria o la ocupación de que se trate. En ningún caso se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas.

2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que:

- a) las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos;
- b) el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable.

#### Artículo 5.

El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente.

#### Artículo 6.

Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.

#### Artículo 7.

1. Cuando se creen, dentro de una empresa, economatos para vender mercancías a los trabajadores, o servicios destinados a proporcionar prestaciones, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los trabajadores interesados para que utilicen estos economatos o servicios.

2. Cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios, la autoridad competente deberá tomar medidas apropiadas para lograr que las mercancías se vendan a precios justos y razonables, que los servicios se presten en las mismas condiciones y que los economatos o servicios establecidos por el empleador no se exploten con el fin de obtener utilidades, sino para que ello redunde en beneficio de los trabajadores interesados,

#### Artículo 8.

1. Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral.

2. Se deberán indicar a los trabajadores, en la forma en que la autoridad competente considere más apropiadas, las condiciones y los límites que hayan de observarse para poder efectuar dichos descuentos.

#### Artículo 9.

Se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo.

#### Artículo 10.

1. El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional.

2. El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.

#### Artículo 11.

1. En caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, los trabajadores empleados de la misma deberán ser considerados como acreedores preferentes en lo que respecta a los salarios que se les deban pagar por los servicios prestados durante un periodo anterior a la quiebra o a la liquidación judicial que será determinado por la legislación nacional, o en lo que concierne a los salarios que no excedan de una suma fijada por la legislación nacional.

2. El salario que constituya un crédito preferente se deberá pagar íntegramente antes de que los acreedores ordinarios puedan reclamar la parte del activo que les corresponda,

3. La legislación nacional deberá determinar la relación de prioridad entre el salario que constituya un crédito preferente y los demás créditos preferentes.

#### Artículo 12.

1. El salario se deberá pagar a intervalos regulares. A menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salario a intervalos regulares, los



intervalos a los que el salario debe pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral.

2. Cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato.

#### Artículo 13.

1. Cuando el pago del salario se haga en efectivo, se deberá efectuar únicamente los días laborables, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral dispongan otra forma o que otros arreglos conocidos por los trabajadores interesados se consideren más adecuados.

2. Se deberá prohibir el pago del salario en tabernas u otros establecimientos similares y, cuando ello fuere necesario para prevenir abusos, en las tiendas de venta al por menor y en los centros de distracción, excepto en el caso de personas empleadas en dichos establecimientos.

#### Artículo 14.

Se deberán tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible:

- a) antes de que ocupe un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, las condiciones del salario que habrán de aplicárseles;
- b) al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el período de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones.

#### Artículo 15.

La legislación que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio deberá:

- a) poner en conocimiento de los interesados;
- b) precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación;
- c) establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción;

d) proveer, siempre que sea necesario, al mantenimiento de un registro cuyo sistema haya sido aprobado.

#### Artículo 16.

Las memorias anuales que deban presentarse, de acuerdo con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, contendrá una información completa sobre las medidas que pongan en práctica las disposiciones del presente Convenio.

#### Artículo 17.

1. Cuando el territorio de un Miembro comprenda vastas regiones en las que, a causa de la diseminación de la población o del estado de su desarrollo económico, la autoridad competente estime impracticable aplicar las disposiciones del presente Convenio, dicha autoridad, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando estas organizaciones existan, podrá exceptuar a esas regiones de la aplicación del Convenio, de una manera general, o con las excepciones que juzgue apropiadas respecto a ciertas empresas o determinados trabajos.

2. Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, toda región respecto de la cual se proponga invocar las disposiciones del presente artículo y deberá expresar los motivos que le induzcan a acogerse a dichas disposiciones. Ningún Miembro podrá invocar ulteriormente las disposiciones de este artículo, salvo con respecto a las regiones así indicadas.

3. Todo Miembro que invoque las disposiciones del presente artículo volverá a examinar, por lo menos cada tres años y previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, la posibilidad de extender la aplicación del Convenio a las regiones exceptuadas en virtud del párrafo 1.

4. Todo Miembro que invoque las disposiciones del presente artículo deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las regiones respecto a las cuales renuncie el derecho a invocar dichas disposiciones y cualquier progreso que pueda haberse efectuado con objeto de aplicar progresivamente el presente Convenio en tales regiones.

“RECOMENDACIÓN SOBRE LA PROTECCIÓN DEL SALARIO, NÚMERO 85, DE 1949.”<sup>214</sup>

## I. DESCUENTOS DE LOS SALARIOS.

1. Deberían adoptarse todas las disposiciones pertinentes a fin de limitar los descuentos de los salarios, en la medida que se considere necesaria para garantizar la manutención del trabajador y de su familia.

2. 1) Los descuentos de los salarios que se efectúen a título de reembolso por la pérdida de los productos, bienes o instalaciones del empleador o por daño causado en los mismos, deberían autorizarse solamente cuando haya pérdida o daño y pueda probarse satisfactoriamente que el trabajador interesado es responsable.

2) La cuantía de dichos descuentos debería ser equitativa y no debería exceder del valor real del daño o de la pérdida.

3) Antes de tomar una decisión para proceder a este descuento, el trabajador interesado debería tener la oportunidad de alegar las razones por las que no debiera efectuarse el descuento.

3. Deberían tomarse medidas pertinentes para limitar los descuentos de los salarios, cuando se trate de herramientas, materiales o equipo que el empleador ponga a disposición del trabajador, en los casos en que estos descuentos:

- a) se efectúen habitualmente en la industria o en la profesión en cuestión;
- b) estén previstos en un contrato colectivo o en un laudo arbitral; o
- c) estén autorizados, en cualquier otra forma, por un procedimiento admitido por la legislación nacional.

## II. PERIODICIDAD EN EL PAGO DE LOS SALARIOS.

---

<sup>214</sup> Ibidem. Pagina 174 y 175.

4. Los intervalos máximos para pagar los salarios deberían ser tales que el salario fuese pagado, por lo menos:

- a) dos veces al mes, cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule por hora, día o semana; y
- b) una vez al mes, cuando se trate de personas empleadas cuya remuneración se calcule por mes o por año.

5. 1) Cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule a destajo o a base del rendimiento, los intervalos máximos, para el pago de los salarios, deberían fijarse, siempre que fuere posible, de suerte que el salario se pague, por lo menos, dos veces al mes a intervalos no mayores de 16 días.

2) Cuando se trate de trabajadores que estén ocupados en una tarea cuya terminación exija más de una quincena y cuyos salarios se paguen a intervalos que no estén fijados de otro modo, por el contrato colectivo o un laudo arbitral, deberían tomarse medidas apropiadas para que:

- a) se les entregue un anticipo de su salario, por lo menos dos veces al mes y a intervalos no mayores de 16 días, proporcional a la cantidad de trabajo realizado; y
- b) se efectúe la liquidación final del salario dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la tarea.

### III. NOTIFICACIÓN A LOS TRABAJADORES DE LAS CONDICIONES DE LOS SALARIOS.

6. La información sobre las condiciones de los salarios que deba ponerse en conocimiento de los trabajadores debería contener, si ello fuese necesario, los pormenores siguientes:

- a) las tasas de los salarios;
- b) el método para calcular los salarios;
- c) periodicidad de los pagos;
- d) el lugar de pago;
- e) las condiciones en que puedan efectuarse los descuentos.

#### IV. INDICACIONES CONCERNIENTES A LOS SALARIOS Y A LOS REGISTROS DE LAS NÓMINAS DE PAGO.

7. En todos los casos en que ello fuere pertinente, se deberían notificar a los trabajadores, cada vez que se les pague el salario, los siguientes pormenores sobre un período de pago dado, siempre que los mismos puedan estar sujetos a variación:

- a) el importe bruto del salario ganado;
- b) cualquier descuento que se haya hecho, con indicación de sus motivos y su cuantía;
- c) el importe neto del salario debido.

8. Los empleadores deberán, en los casos en que ello fuere pertinente, llevar registros que contengan, para cada uno de los trabajadores, los pormenores especificados en el párrafo precedente.

#### V. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA ADMINISTRACIÓN DE LOS ECONOMATOS.

9. Deberán tomarse disposiciones pertinentes para estimular la adopción de medidas que garanticen la participación de los representantes de los trabajadores interesados y, en especial, la de miembros de los comités de empresa y de organizaciones similares, cuando dichas organizaciones existan, en la administración general de los economatos o servicios análogos creados, en una empresa, para la venta de mercancías o la prestación de servicios a los trabajadores de dicha empresa.



## **CAPITULO CUARTO**

### **CONTRAVENCIÓN A LAS NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO.**

#### **4.1. VIOLACIÓN A LAS NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO.**

En la introducción del presente trabajo hablábamos de ciertas anomalías que se dan con motivo del pago de salarios a través de instituciones bancarias como por ejemplo:

a) La imposición por parte del patrón respecto de éste medio de pago, ya que generalmente no existe un acuerdo de voluntades al respecto. El trabajador no es quien acude ante la institución bancaria a solicitar el servicio, sino que es un servicio que ha buscado el patrón, y por ende, en beneficio suyo.

b) Algo que sucede comúnmente, es el hecho de que los cajeros automáticos se tragan las tarjetas de débito; aunque generalmente son recuperadas inmediatamente en el mismo cajero, es posible que no sea así y que tenga que reportarse este hecho inmediatamente a determinado número telefónico para poder recuperarla al día siguiente; mientras tanto, el trabajador se queda sin cobrar su salario.

c) En algunas instituciones bancarias se realizan cobros por comisiones, las cuales son realizadas del salario del trabajador.

d) Cuando el trabajador llega a extraviar junto con su tarjeta de débito su credencial de elector emitida por el Instituto Federal Electoral, surge el siguiente problema: como para poder recuperar su tarjeta de débito es necesaria su credencial de elector, primeramente tiene que tramitar la segunda, y según el IFE tales identificaciones no se pueden emitir antes de 45 días; y mientras tanto el trabajador no podrá cobrar el salario depositado en la institución bancaria si no cuenta con la identificación antes señalada; a menos que sea el propio patrón el que tramite la nueva tarjeta de débito, ya que debemos recordar que él es quien contrata este servicio, o bien, que se le pague al trabajador su salario directamente en la empresa, bajo la consigna de que debe apresurarse con el trámite de su credencial de elector. Por lo anterior, surge el cuestionamiento acerca de la utilidad de este medio de pago.

e) Otro problema, y que atribuimos a la inseguridad actual, es el hecho de que el trabajador pierde su salario al ser víctima de la delincuencia ya sea al salir de los cajeros automáticos, o bien, que sean abordados previamente por los delincuentes y obligados a retirar de su cuenta todo su salario.

f) Aunque se puede retirar dinero de los cajeros automáticos a cualquier hora del día o de la noche, suele ocurrir que esté fuera de servicio o no cuente con efectivo por determinado tiempo que puede ser desde unos cuantos minutos hasta un par de horas, e incluso hasta todo un día, sobretodo en fines de semana o días festivos, a lo anterior debemos añadir el hecho de formar largas filas en los cajeros, en determinadas zonas de la ciudad, lo que representa una disminución del tiempo destinado para el descanso del trabajador.

g) Otra anomalía que se presentares, el hecho de que en los cajeros automáticos no se pueden retirar cantidades menores a \$50 pesos, ya que en ellos la cantidad mínima de efectivo es el billete de 50 pesos, por ejemplo: si se desea retirar \$90 pesos solo se podrán retirar \$50, los \$40 pesos no se podrán retirar, por lo que el trabajador tendrá que esperar hasta el siguiente depósito para poder sumar y así poder retirar. O bien, para poder retirar esa cantidad mínima inferior a \$50 pesos que no se puede cobrar en el cajero, lo podrá retirar directamente en las ventanillas del banco, en día y hora hábil; éste otro caso también nos lleva a cuestionar este medio de pago.

h) Otro problema que se presenta y que llega a ser el más complicado, ocurre cuando se hacen retiros indebidos del salario del trabajador por persona ajena a él, desde una pequeña parte o hasta la totalidad del mismo; sucede: cuando el cajero se traga la tarjeta y no la devuelve inmediatamente, cuando se ha sufrido la pérdida o el robo de la tarjeta de débito con otras identificaciones del trabajador. Estos casos no llegan a ser denunciados por el trabajador ante ninguna autoridad, ya que al dar a conocer el hecho antes mencionado, ni la institución bancaria ni el patrón le dan una solución, y ninguno se hace responsable del pago indebido. Otros trabajadores manifiestan que no denuncian ante ninguna autoridad el hecho ya que solo pierden el tiempo, que nadie les hace caso, que haciéndolo no recuperarán su salario y que prefieren ocupar su tiempo trabajando.

Los anteriores ejemplos de anomalías que se presentan en el pago de salarios mediante instituciones bancarias, llegaron a nuestro conocimiento a través de una charla sostenida con trabajadores de la empresa "Industria Desafío S.A. de C.V." cuyo giro es la fabricación y



maquila de ropa interior, con domicilio en Av. Michoacán colonia Renovación en la Delegación Iztapalapa en el Distrito Federal; en donde, precisamente, se paga la nomina de dicha empresa a través de la llamada "Nomina Bital" en el banco del mismo nombre.

Para constatar dichas anomalías nos dimos a la tarea de realizar una investigación de campo consistente en: acudir directamente a las instituciones bancarias para solicitar información respecto del pago de las nominas de las empresas y también para que se nos contestara el siguiente cuestionario:

"Con motivo de mi tesis profesional, me dirijo a ustedes para poder realizarlo correctamente, por lo que, a través de este medio solicito de la manera más atenta: información sobre el pago de nominas de las empresas que se lleva a cabo en su institución y también la contestación del siguiente cuestionario:

- 1.Nombre de la institución bancaria.
- 2.Nombre y puesto de la persona que contesta el cuestionario.
- 3.¿En esta institución se realiza el pago de nominas de las empresas?
- 4.¿Es una operación de crédito, de qué tipo, en qué consiste?
- 5.¿Qué norma jurídica regula éste servicio?
- 6.¿Quién contrata este servicio?
- 7.¿En qué consiste este servicio?
- 8.¿Qué beneficios se ofrecen con este servicio para los patrones y para los trabajadores?
- 9.¿La institución bancaria funciona como intermediario en el pago de las nominas de las empresas?
- 10.¿Cuál es la forma o formas en que se realizan los pagos de las nominas y en que consiste?
- 11.En caso de que las nominas se paguen a través de una red de cajeros automáticos con tarjetas de débito ¿Cómo la adquiere el trabajador?
- 12.¿Se le cobra alguna comisión al trabajador por el hecho de retirar dinero de su cuenta mediante cajeros automáticos?
- 13.¿El trabajador puede realizar cobros de su salario en la red de cajeros de otras instituciones bancarias? De poderse ¿Se le cobra alguna comisión?
- 14.¿Bajo qué otros conceptos se le cobran comisiones al trabajador con motivo del pago de las nominas de las empresas?

15. ¿Cuentan con una red de cajeros suficientes como para que el trabajador no tenga que transportarse a lugares distantes de donde vive o trabaja?

16. ¿Cuentan con una red de cajeros suficientes como para que los usuarios no tengan que formar largas filas y perder tiempo?

17. ¿Sus cajeros automáticos siempre devuelven las tarjetas, es decir, nunca se las tragan?

18. En caso de tragarse las tarjetas ¿Las devuelve inmediatamente? ¿Al tragársela la destruye? ¿Qué debe hacer el usuario para recuperarla?

19. Al tragarse la tarjeta y no devolverla inmediatamente ¿Quién puede sacar la tarjeta del cajero? ¿A quién debe entregarla y en cuanto tiempo? ¿Existe la posibilidad de que la persona que saca las tarjetas de los cajeros automáticos, realice retiros de las cuentas de los usuarios?

20. En caso de que el usuario tenga que reportar el hecho de que su tarjeta fue tragada por el cajero automático y no la devolvió, a un número telefónico ¿funciona todo el tiempo?

21. ¿Se le cobra alguna comisión al trabajador para poder reponerle su tarjeta de débito? ¿Qué trámites debe realizar para reponerla y qué documentos le solicitan?

22. ¿sus cajeros siempre están en servicio? ¿En que casos pueden estar fuera de servicio y por cuanto tiempo?

23. ¿Sus cajeros siempre tienen dinero disponible? ¿En que casos no tiene dinero disponible y por cuanto tiempo?

24. ¿Cuál es la cantidad mínima y máxima que se puede retirar de los cajeros?

25. ¿Cuál es el billete de mínima y máxima denominación con que cuentan los cajeros automáticos?

26. ¿Qué sucede si en la cuenta del trabajador solo restan por retirar 45 pesos y él desea retirarlos, puede retirarlos?

27. En caso de robo o extravió de la tarjeta de débito por parte de del trabajador ¿Cuáles son los trámites que debe realizar para poder reponer su tarjeta? ¿Qué documentos le solicitan para poder reponer su tarjeta? ¿En cuanto tiempo se la reponen? ¿Cobran alguna comisión por reponerla?

28. en caso de que el documento solicitado por la institución sea únicamente la credencial de elector ¿Qué sucede si también ha extraviado este documento, puede sustituirlo por algún otro documento?. En caso de no poder sustituirlo por algún otro documento ¿Cómo podrá cobrar su salario el trabajador

29.¿Es posible que se realicen retiros de la cuenta del trabajador sin su consentimiento?

30.¿Es posible que se realicen retiros de la cuenta del trabajador cuando ha extraviado o cuando le han robado su tarjeta de débito?

31.Cuando el cajero automático se traga la tarjeta de débito y no la devuelve inmediatamente al trabajador ¿Es posible que la sustraiga algún otro usuario y realice cobros indebidos?

32.En caso de suceder los casos anteriores ¿Quién es responsable por los pagos indebidos, la empresa o la institución bancaria?

33.¿Comete algún delito la persona que realiza los cobros indebidos?

34.¿la institución bancaria concurre en alguna responsabilidad cuando se llegan a dar retiros indebidos de las cuentas de los usuarios?

35.¿Existe alguna ayuda por parte del patrón o de la institución bancaria en favor del trabajador que ha sufrido un cobro indebido en su cuenta sin su consentimiento por persona ajena a él?

36.¿Cómo puede probar el trabajador que se realizó un retiro indebido de su cuenta?

37.El día 24 y 25 de diciembre del año 2000 en los medios de comunicación corrió la noticia de que una banda de delincuentes alteraba los cajeros automáticos para que estos se tragasen las tarjetas, para posteriormente ellos sacarlas y realizar cobros indebidos de las cuentas de los usuarios ¿saben en que red de cajeros automáticos sucedió esto? ¿Saben en que concluyo el asunto? ¿Qué medidas han adoptado para prevenir lo anterior?

Para obtener dicha información, acudimos directamente a 10 sucursales de cada una de las siguientes instituciones bancarias: Banco Bilbao Vizcaya (BBV), Banamex, Inverlat, Banorte, Afirme, Bital, Bancomer, Bancrecer, Imbursa, Santander Mexicano y Citibank.

Al acudir ante dichas instituciones y solicitar la información requerida se nos contestó lo siguiente: (citaremos textualmente la información obtenida e iremos analizándola conforme se va hablando de cada institución bancaria.)

**BBV:** Se nos dijo en la totalidad de las sucursales visitadas que no se nos podía dar dicha información directamente en la sucursal, a menos que seamos una empresa que solicita información para contratar. Ante la aclaración de que la información la solicitamos para

efectos de una tesis recepcional, se nos dijo que consultemos su pagina en internet y que enviemos un correo electrónico. Al realizar lo anterior, es decir, consultar su pagina en internet obtuvimos lo siguiente:

*Sabías que al domiciliar tu nómina o pensión en tu Libretón de BBVA ganas más? Si, porque te ofrecemos interesantes ventajas y descuentos. Aquí los tienes:*

- *Financiamos tus imprevistos: podrás disponer de tu nómina o pensión unos días antes de recibir el cobro. Sin ningún tipo de interés ni trámite especial. Además, pagaremos tus recibos domiciliados en caso de descubierto, hasta el importe de tu nómina o pensión*
- *Sin comisiones: disfrutarás de tu Libretón sin pagar cuota de administración ni de mantenimiento.*
- *Créditos al instante, podrás contar con un crédito equivalente al importe de 3 ó 6 nóminas y amortizarlo cómodamente en 1 ó 3 años. Y para otro tipo de préstamos obtendrás descuentos especiales en los tipos de interés. Con las mejores condiciones.*
- *No pagarás las cuotas de emisión de tu tarjeta. Y podrás elegir la que prefieras dentro de la amplia gama que te ofrece BBVA.*
- *Sin necesidad de trámites: nosotros nos ocupamos del cambio de domiciliación de tu nómina o pensión y, si lo deseas, de todos tus recibos.*
- *Seguro de accidentes gratuito, de 1.000.000 pesetas / 6.010.121 Eur.*
- *Con calidad garantizada, el servicio de domiciliación de nóminas y pensiones de BBVA ha obtenido los certificados Aenor e Iqnet.*

*Y además, podrás ganar fantásticos premios con tu Libretón participando en los sorteos de todos los viernes, por cada 50.000 pesetas / 300.506 Eur de saldo en tu cuenta. Si deseas más información, visítanos en cualquiera de nuestras oficinas o llámanos a Línea BBVA 902 22 44 66. Estaremos encantados de atenderte. En BBVA tu nómina o pensión te da más*

La presente pagina de internet no nos ofrece mucha información al respecto, en primera porque se habla de una moneda extranjera que es la peseta (moneda oficial de España) y podríamos deducir que dicho servicio se apega a las necesidades de aquel país. Pero podemos mencionar al respecto, que durante las visitas que realizamos a las sucursales de esta institución bancaria, nos pudimos dar cuenta de que por una parte el patrón contrata los servicios de esta institución para el pago de su nomina, y que por otro lado, el trabajador debe contratar una cuenta con dicha institución para que se le habar una cuenta en la cual se le deposite su salario; es decir para la realización de este servicio por parte de la institución

bancaria, primero el patrón debe contratar sus servicios y posteriormente contratar con los empleados la apertura de una cuenta en donde se le hagan depósitos.

Y al enviar nuestro correo electrónico a la dirección indicada en la pagina de internet, la respuesta fue: (recordemos que BBV y BANCOMER están unificados)

*México, D.F a 26 / Marzo / 2001*

*Sr. MARIO REGENTE BORGES*

*Confirmamos su solicitud de INFORMACION BANCOMER.*

*La cuál será atendida en las próximas 48 horas enviándole su respuesta a la dirección e-mail registrada o usted podrá localizar su respuesta en la siguiente dirección <https://tarjetas.bancomer.com.mx/contacto/servicioalcliente/708370D7C6>*

*Para cualquier aclaración o referencia el número de Folio es: 708370D7C6*

*Agradecemos el habernos contactado y lo invitamos a continuar utilizando los servicios de Bancomer.com*

*Atentamente*

*Servicio a Clientes*

*Bancomer.com*

La respuesta ala información solicitada mediante nuestro correo, hasta la fecha no nos ha llegado, sin embargo la pagina de internet que nos recomiendan en la anterior contestación la citaremos en el apartado reservado para bancomer.

**BANAMEX:** Al acudir a dicha institución, y para no ser tan repetitivos, sucedió algo similar a lo ocurrido en BBV, así que también consultamos su pagina en internet y obtuvimos lo siguiente:

***Pagomático Banamex le ayuda a las Empresas Mexicanas a realizar de una forma rápida, segura, cómoda y fácil el pago de los sueldos y salarios de sus Trabajadores.***

*¿Qué es Pagomático?*

*Es un servicio que le permite a su Empresa realizar el pago de sueldos y salarios a sus Ejecutivos, Empleados y Trabajadores, a través de un sistema electrónico que Retira (carga) de la cuenta de su Empresa el importe de la Nómina y lo Deposita (abona) en las cuentas individuales de su personal.*

*Ventajas y Beneficios*

*Con Pagomático Banamex su empresa goza de más...*

- ***Seguridad:** No maneja efectivo en su Empresa para el pago de Nómina.*
- ***Ahorro:** Reduce costos administrativos*

- **Productividad:** Reduce horas hombre dedicadas a realizar operaciones bancarias
- **Facilidad:** Para efectuar el pago de la Nómina.
- **Cobertura:** Nacional.

#### **Además...**

- Puede imprimir el logo de su empresa en las tarjetas de sus empleados.
- Tiene 4 formas diferentes para abrir las cuentas de sus empleados.
- Con el nuevo servicio Multivales Banamex usted puede depositar directamente los montos de previsión social (vales de despensa ó restaurantes entre otros) a las cuentas individuales.

#### **Y para sus Empleados...**

- La seguridad de no cargar dinero en efectivo
- Disponer de su sueldo en 3,000 Cajas Permanentes Banamex del país, Cajero RED en México y el mundo y en nuestras sucursales.
- Pagar con su tarjeta en Negocios en México y el mundo.
- Consulta y realización de una amplia gama de operaciones bancarias por teléfono y Bancanet.
- 1 Tarjeta adicional sin costo.
- Posibilidad de obtener un préstamo de hasta 3 meses de sueldo con "Préstamo por Adela".

#### **¿Cómo funciona Pagomático?**

1. La Empresa debe transmitir a Banamex por computadora con modem la información de la nómina.
2. La Empresa debe de fondear la cuenta a donde se hará el cargo por el total de la nómina.
3. Banamex abonará a cada una de las cuentas de los empleados el importe de su sueldo el día señalado por la Empresa.

#### **Requisitos para contratar el servicio**

1. Aperturar una cuenta de cheques Maestra ó Productiva en Banamex.
2. Llenar y firmar el contrato de servicio Pagomático.
3. Llenar y firmar el contrato de Transferencia Electrónica de Fondos.
4. Aperturar las cuentas Pagomático de sus empleados.

### **Requisitos técnicos (PAGOMÁTICO EMPRESARIAL):**

1. *Computadora Personal con procesador Pentium ó equivalente.*
2. *16 MB en memoria RAM.*
3. *Monitor SVGA.*
4. *Windows 95.*
5. *Modem de 14,400 bps o superior.*
6. *Linea telefónica directa o conmutada.*

En la presente pagina de internet encontramos mas información, por ejemplo, se presenta al patrón como una manera fácil y segura de pagar los salarios de sus trabajadores en donde la empresa de debe contar con una cuenta de cheques o productiva con dicha institución, además de contratar un servicio de transferencia de fondos y aperturar las cuentas pagomático de los empleados, en la que se le retiraran los importes de los salarios de los trabajadores y serán depositados en las cuentas individuales de los mismos. Es te servicio se ofrece, además de fácil y seguro, como rápido y como una forma de ahorrarse dinero en pago de salarios de personal administrativo y como ahorro en tiempo destinado a operaciones ante instituciones bancarias; por otro lado. Se ofrece como otro beneficio el hecho de poder depositar en las cuentas de los empleados los montos de previsión social como por ejemplo los vales de despensa, es decir, lo que resulta otra contravención a la Ley Federal del Trabajo, no solo no se pagan en moneda de curso legal directamente al trabajador en la empresa y en día y hora laborable, sino que además se puede depositar en la cuenta individual del trabajador una prestación que debe ser en especie ¿Cómo se puede depositar en una cuenta bancaria una prestación que debe ser en especie? ¿Esto es correcto para efectos de la Ley del Seguro Social? Sin lugar a duda que esto también representa una incógnita que queda abierta para efectos de otra investigación.

Sin lugar a duda que el hecho de que las operaciones para efectos de pagar las nominas se puedan hacer a través de internet, resulta atractivo para el patrón; sin embargo, en la practica jurídica podemos observar que no existe una regulación expresa sobre operaciones mercantiles vía internet, lo que ha provocado que se realicen ciertas conductas que podrían encuadrarse como delictivas, como por ejemplo que los llamados hacker interfieran la

información enviada por este medio y con ello cometer algún ilícito; es decir, la llamada seguridad que ofrecen las instituciones bancarias a los patrones no lo es al cien por ciento. (Al respecto, algunos compañeros de generación, realizan investigaciones para proponer la creación de algún ordenamiento con el que regulen todas aquellas conductas delictivas que se pueden presentar en el mundo de la informática y más concretamente en el mundo de internet.)

Por otro lado, se ofrece como un beneficio para el trabajador el hecho de no cargar dinero en efectivo y poder pagar en diversos comercios con sus tarjetas de débito; pero ¿acaso el sistema de transporte colectivo de nuestro país ya cuenta con esta forma de cobro? Caro que no, en algún momento el trabajador debe contar con efectivo, el cual según la institución bancaria puede obtenerlo fácilmente en cualquier sucursal o cajero automático, sin embargo, no siempre es así ya que suele suceder que “se haya caído el sistema”, que no haya energía eléctrica en la zona, que sea día festivo, etc., lo cual dificulte el cobro en dichos cajeros automáticos; pero además, debemos mencionar que no siempre existe un cajero cercano al domicilio particular del trabajador o al domicilio de la empresa en donde poder retirar los salarios, por lo que resulta necesario trasladarse a otro lugar, que aunque esté muy cerca, representa un gasto para el trabajador y más si se traslada acompañado (por eso de la inseguridad de la ciudad de México).

Y al enviar nuestro correo electrónico, la respuesta fue:

*Sr. Regente:*

*Lamentablemente, no tenemos disponible este tipo de información por este medio.*

*Gracias*

*SERVICIO A CLIENTES BANAMEX*

Y entonces por qué al acudir a sus sucursales, la insistencia de que estos dos, son los únicos medios para obtener dicha información

**SERFIN:** La respuesta que se nos dio al acudir directamente a sus sucursales fue similar a la de la institución anterior así que consultamos su página en internet obteniendo lo siguiente:

## Servicios de Pago

*SU*

*NOMINA*

*Es el servicio que le permite a la Empresa depositar en forma automática el salario de cada*



empleado en una Cuenta de Cheques.

**PAGO A PROVEEDORES SERFIN E INTERBANCARIO**

*Este servicio facilita a las Empresas con necesidades de dispersión de fondos, la herramienta que les permite efectuar el pago a terceros (proveedores, clientes, etc.) a través del depósito que se realice en la cuenta que estos (terceros) tengan establecida en Banca Serfin o en cualquier Banco en el ámbito nacional que este afiliado al Pago Interbancario de CECOBAN, eliminando con esto la expedición de cheques.*

**Ventajas y Beneficios**

**Para la Empresa:**

*Elimina el manejo de efectivo y el riesgo de asalto. Destina la carga de trabajo del pago de nómina a Banca Serfin. Elimina tiempo que el empleado ocupa al cobrar un cheque. Elimina costos como: contratación de seguros, ensobretado de nómina y expedición de cheques.*

**Para el Empleado:**

*Se le apertura una Cuenta de Cheques la cual integra una amplia gama de beneficios: Pago de intereses sobre saldos promedios mensuales. Instrumentos de Inversión. Atención Telefónica Serfin. Estado de Cuenta Mensual. Tarjeta Cheque Electrónico para disponer del dinero en Cajeros Automáticos Serfin y del Sistema Red, sucursales Serfin y establecimientos afiliados. Retiros en Cajeros Automáticos Serfin, de Banco Santander Mexicano y en Sucursales Serfin sin costo, a través de la Tarjeta Cheque Electrónico. Esquema de comisiones preferenciales.*

**SU NOMINA**

*El Banco apertura las cuentas de los empleados en forma automática con base en la información que la Empresa le entrega en medio magnético, conforme al formato establecido (layout).*

*Si la información es correcta, la documentación de las cuentas se entrega al quinto día hábil posterior por conducto de la Sucursal Serfin. El servicio ofrece a su Empresa tres alternativas para abonar la nómina a la cuenta del empleado:*

*A través de Tesorería Automática Serfin e-TAS, (depósitos en línea que pueden realizarse el mismo día de pago). Enviar al Banco la información para el abono de nómina a través de e-Mail, 2 días antes al día de pago para el empleado. Efectuar los depósitos directamente en la Sucursal Serfin (recomendable para empresas*

pequeñas con menos de 50 empleados y que no cuentan con el servicio de Tesorería Automática Serfin e-TAS).

## **e-TAS**

Acceso a múltiples servicios  
bancarios y financieros  
desde la comodidad de su oficina.

Es el servicio de Banca Electrónica de Serfin que cuenta con los sistemas de comunicación más avanzados a través de tecnología en Internet. e-TAS le permite tener acceso a múltiples servicios bancarios y financieros, como Consultas, Transferencias, Ordenes de Pago, Pago de Impuestos y Protección de Cheques, entre otros, desde la comodidad de su oficina, de tal manera que sus finanzas cuenten con la accesibilidad y seguridad de un servicio de vanguardia, por medio de una Red Privada (Intranet) a escala mundial.

Si cuenta con sus claves de acceso, lo invitamos a ingresar a

[www.serfin.etas.com.mx](http://www.serfin.etas.com.mx)

Actualice su software de e-TAS [aquí](#).

## **Cajeros Empresariales**

*Facilidad y Seguridad para sus empleados, con beneficios para su Empresa.*

*Servicios que proporciona al empleado:*

*Retiro de efectivo  
Consulta de saldo  
Consulta de últimos 5 cargos  
Consulta de últimos 5 depósitos  
Cambio de Nip*

*Para contratar este servicio es necesario:*

*Tener contratado el producto SU NOMINA Serfin  
Proveer espacio y alimentación eléctrica adecuadas  
Proveer línea telefónica dedicada para enlace de comunicaciones*

Podemos observar que se maneja como un servicio en beneficio del patrón ya que se evita muchos tramites y gastos para el pago de los salarios de los trabajadores de sus empresas, ya que se pueden realizar depositando los mismos en cuentas que al efecto ya tengan contratadas los propios trabajadores con esta institución; y se plantea como un beneficio para el trabajador, la eliminación del tiempo que tenia que perder con motivo del cobro de su salario a través de cheques girados en contra de instituciones bancarias, con el

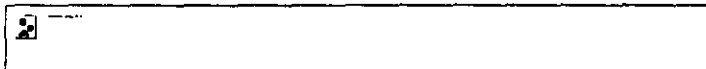
beneficio de que no pagará una comisión por el retiro que haga de su saldo a través de los cajeros automáticos.

Puede resultar muy atractivo para el patrón, el contratar dichos servicios, ya que puede realizar diversas actividades como el pago de la nómina mandando información a la institución bancaria a través de internet (siempre y cuando cuente con un número mayor de 50 trabajadores).

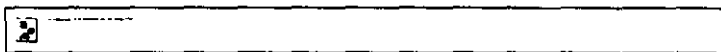
En realidad, dicha página de Internet, no nos ofrece mayor información al respecto, ya que no podemos analizar la totalidad de las anomalías que mencionábamos al principio del presente apartado; salvo lo referente al no pago del salario en moneda de curso legal directamente al trabajador en el lugar en el que presta sus servicios, durante la jornada de trabajo o inmediatamente después de terminada la misma.

Respecto al correo electrónico que enviamos, es la fecha que todavía no recibimos información alguna.

**INVERLAT:** La respuesta que se nos dio al acudir directamente a solicitar la información, fue similar a la de BBV. Al consultar su página en internet encontramos lo siguiente:



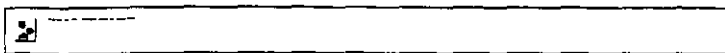
***Flexibilidad, rapidez y seguridad.***



*En Scotiabank Inverlat nos entusiasma proponer soluciones y hacerlas realidad, tal es el caso de **Nómina Efectiva**, un servicio diseñado para que las empresas pequeñas y medianas efectúen el pago de la nómina de sus empleados de una forma rápida y segura, sin que ello demande el uso de una infraestructura tecnológica sofisticada.*



*La empresa sólo debe formar un contrato y posteriormente presentar su nómina con un día de anticipación en la sucursal Scotiabank Inverlat donde maneja su cuenta o bien enviarla vía fax. De esta forma, el banco realiza los abonos correspondientes a las cuentas de los empleados y les entrega un comprobante por cada depósito.*



- **Flexibilidad:** Nómina Efectiva se adecua a las necesidades específicas de cada empresa, ya que usted puede elegir entre cuentas sin comisiones para sus empleados o bien cualquiera de los paquetes de Cuenta Única.
- **Agilidad:** Su empresa se evita la realización de trámites engorrosos y papeleo.
- **Seguridad:** Se elimina el riesgo de manejo de efectivo en las instalaciones de su empresa o negocio.
- **Rapidez:** Los abonos quedan aplicados el día que usted indique.
- **Cobertura a nivel nacional.**
- **Facilidad:** Una vez que usted ha elegido el tipo de nómina que desea y el contrato respectivo esté firmado, puede comenzar con el pago de la nómina.
- Si usted ya cuenta con Invernet Banca Electrónica® o InverWeb®, también puede usar estos medios para la dispersión(1).
- Su pago está seguro en una cuenta de disposición inmediata.
- El empleado cuenta con diversos medios para disponer de sus recursos (Cajeros Automáticos Scotiabank Inverlat y RED, ScotiaCard, Sucursales e Invertel®).
- Sus empleados no requerirán de un monto mínimo para abrir la cuenta, además no pagarán comisión por anualidad, apertura o manejo de cuenta\*.
- Acceso para realizar automáticamente pagos de servicios, con cargo a la cuenta del empleado.
- Acceso para efectuar inversiones a plazo y contar con los diversos servicios que simplifican el pago de créditos contratados con Scotiabank Inverlat.

(1) Sólo personas físicas con Actividad Empresarial

\*Aplican restricciones.

De acuerdo al número de empleados de su empresa, ponemos a su disposición nuestra familia de productos de nómina:

Diseñada para: Personas Físicas con Actividad Empresarial o Empresas Pequeñas, Empresas Medianas, Empresas Grandes o Sofisticadas.

Número de empleados: Menos de 50, De 50 a 300, Desde 50.

Tipo de cuenta para los empleados: Especiales sin comisiones o de mercado abierto,

Especiales sin comisión o de mercado abierto, De acuerdo a un estudio de rentabilidad.

Medio de entrega: Fax o Sucursal, La empresa realiza los abonos directamente a través de su Banca Electrónica, Archivo Electrónico.

Contrato que debe firmar: Nómina Efectiva Scotiabank Inverlat, Invernet Banca Electrónica y Nómina Efectiva Scotiabank Inverlat, Invernet Banca Electrónica y anexo de Invernet Nómina

Opcionales: N.A., N.A., Cajero Automático.



- *Identificación oficial vigente de los representantes legales de la empresa.*
- *Registro Federal de Contribuyentes.*
- *Cédula de Identificación Fiscal.*
- *Comprobante de domicilio.*
- *Testimonio del acta constitutiva y poderes de los representantes de la empresa.*
- *Tener una Cuenta Única o cuenta de cheques con Scotiabank Inverlat.*

***Acuda hoy mismo a cualquier sucursal Scotiabank Inverlat y pregunte por Nómina Efectiva®, la respuesta para que los días de pago dejen de ser un contrat tiempo.***

## **N O M I N A E F E C T I V A**

Aquí, si pareciera haber mayor seguridad para el patrón, ya que él se debe presentar un día antes del pago de su nómina a la institución para realizar los depósitos (o bien, mandar un fax), entregándosele un comprobante de dicho depósito; para ello también es necesario contar con una cuenta en dicha institución la cual será diferente dependiendo del tipo de empresa (empresas pequeñas medianas o grandes), y por otro lado, los trabajadores también deben contar con una cuenta de disposición inmediata.

Hasta el momento, podemos mencionar dos cosas muy importantes:

1. Se dice que es seguro ya que se elimina el riesgo de manejo efectivo dentro de las empresas o negocios. Es decir, no se pagará directamente a los trabajadores su salario en moneda de curso legal en el lugar en el que prestan sus servicios, tal y como lo indica el artículo 100, 101, 108 y 109 de la Ley Federal del Trabajo.

2. El hecho de pagar las nóminas de las empresas a través de instituciones bancarias implican la contratación de una cuenta por parte de los trabajadores en donde depositarle su salario y con ello el cobro de comisiones por "los beneficios" que obtiene, lo cual redundará en una disminución en el salario del trabajador. Aunque, de acuerdo con lo comentado con algunos trabajadores o personas a las que se le paga sus salarios por este medio, la mayoría de las instituciones bancarias no cobran alguna comisión por el retiro que haga del saldo de su cuenta, y aparentemente dichas comisiones las cubre el patrón al momento de realizar el pago electrónico de sus nóminas; pero esto último no lo podemos afirmar ya que como lo

mencionamos al principio del presente apartado, no se nos quiso facilitar ningún tipo de información en las sucursales de las distintas instituciones.

Y al enviar nuestro correo electrónico, la respuesta fue:

*Gracias por contactarnos por este medio Sr. Regente  
Con gusto le proporcionamos una dirección donde con gusto le proporcionarían toda la información que requiere. Es  
[www.scotiabankinverlat.com/banco/prodemp/prodempres/otros\\_prod/mar2.htm](http://www.scotiabankinverlat.com/banco/prodemp/prodempres/otros_prod/mar2.htm)*

**BANORTE:** Al igual que en las anteriores instituciones, la respuesta fue consultar en internet y enviar correo electrónico. Al consultar su página encontramos lo siguiente:

***Organiza, agiliza y optimiza el proceso de pago de nómina! Nómina Banorte es el sistema para el pago de nómina Electrónica y para cualquier prestación en efectivo depositado en una cuenta. A cada empleado de su empresa se le asigna una cuenta ligada a una tarjeta de débito***  
**Suma** **Nómina.**

**Ventajas:**

- *Sorteos y Promociones Suma con atractivos premios.*
- *Seguro Básico contra la Pérdida Accidental de la vida y/o pérdidas orgánicas, sin costo para el empleado o la empresa.*
- *Acceso a Crédito personal en efectivo o para computadoras hasta por 3 meses de sueldo en cómodos plazos y tasa preferencial, a través de Credinómina o Servicredi.*

*Además usted puede proporcionar a sus empleados beneficios adicionales como:*

- *Seguridad: Sin riesgos de robo de nómina.*
- *Comodidad: No más traslado de valores ni distribución de sobres.*
- *Genera intereses para fomentar el ahorro.*
- *Sin costo al personal por aniversario o manejo de cuenta.*
- *Facilidad de efectuar compras en establecimientos afiliados a Electrón.*

*Más de 1,500 Cajeros Banorte y RED en todo el país y además cajeros VISA PLUS en todo el mundo*

**REQUISITOS:**

- *Reciprocidad mínima de 2 días igual al monto de la nómina mensual, en Cuenta de Cheques.*
- *Firma de contrato de prestación de servicios y contrato individual por empleado.*

- *Empresa con más de 15 empleados.*
- *Depósito de nómina y envío de Nómina 48 hrs. Antes del pago en cualquier Sucursal Banorte o a través de Banorte en su Empresa por Internet.*

Al igual que en las anteriores instituciones, es necesaria la apertura de cuentas tanto por el patrón como por los trabajadores, pero aquí se pretende hacer más atractivo con diversos "beneficios para los trabajadores" como un seguro de vida sin costo para la empresa, el pago de servicios con cargo a la cuenta del trabajador (al igual que en la mayoría de las instituciones que ofrecen este servicio, ya que como podemos observar, el trabajador contrata efectivamente una cuenta bancaria con la que se pueden realizar diversas operaciones como el pago de la luz, el agua, pago en comercios afiliados, etc.), generación de intereses, etc.; los cuales según no generarán ninguna comisión para la institución a cargo del trabajador, pero a esto nos preguntamos ¿entonces en donde está el negocio para las instituciones bancarias?

Pero lo más satisfactorio fue el recibir respuesta a nuestro correo electrónico, porque aquí si se nos dio respuesta a nuestro cuestionario antes citado, así tenemos que:

*Estimado Sr. Regente:*

*Antes que nada reciba un cordial saludo de parte de Grupo Financiero Banorte y de un servidor, agradeciendo su preferencia al hacer uso de nuestros servicios a través de nuestra página en Internet.*

*En referencia a la información que nos solicita, a continuación proporciono respuesta a cada una de sus preguntas en el orden indicado, esperando le sea de utilidad.*

*1. Nombre de la institución bancaria.*

\* *Grupo Financiero Banorte*

*2. Nombre y puesto de la persona que contesta el cuestionario.*

\* *Oscar González, Ejecutivo de servicio a clientes*

*3. ¿En esta institución se realiza el pago de nóminas de las empresas?*

\* *Sí.*

*4. ¿Es una operación de crédito, de qué tipo, en qué consiste?*

\* *DESCRIPCION*

*Sistema para el pago de nómina electrónica y cualquier prestación en efectivo depositado en una cuenta. A cada empleado de empresas clientes, se le asigna una cuenta ligada a una tarjeta de débito Electrón.*

*5. ¿Qué norma jurídica regula éste servicio?*

\* *Este servicio esta supeditado al contrato realizado entre la empresa y el Grupo Financiero.*

(nos preguntamos, ¿se apegarán a lo previsto en la Ley General de Título y Operaciones de Crédito en lo relativo a los depósitos bancarios)

6. ¿Quién contrata este servicio?

\* La empresa que requiere el pago a sus empleados a través de Sumanónima Banorte.

7. ¿En qué consiste este servicio?

\* Sistema para el pago de nómina electrónica y cualquier prestación en efectivo depositado en una cuenta asignada al empleado.

8. ¿Qué beneficios se ofrecen con este servicio para los patrones y para los trabajadores?

**BENEFICIOS**

\* **EMPRESA:**

\* Seguridad, sin riesgos de robo de nómina.

\* Comodidad, no más traslado de valores ni distribución de sobres.

\* Organiza, agiliza y optimiza el proceso de pago de nómina

\* **EMPLEADOS:**

\* Facilidad de efectuar compras en establecimientos

\* Sin costo al personal

\* Acceso a prestaciones como Seguro Básico, Credinómina

\* Intereses atractivos para el ahorro en base a CETES

\* Disposición de los fondos a través de la red de cajeros automáticos

\* Depósitos en efectivo en toda la red de sucursales con disponibilidad inmediata.

\* Disposición en efectivo en la sucursal correspondiente, en caso de no contar con la tarjeta.

(Pero en el caso del último punto, evidentemente será solo en horas laborables del banco, pero si el trabajador desea cobrar, deberá disponer de tiempo de su jornada para poder hacerlo, lo que le implicará una baja en su producción y por ende en su salario; por ello la Ley prevé que el pago de salarios sea en el lugar en el que presta sus servicios dentro de la jornada o inmediatamente después de concluir la misma.)

9. ¿La institución bancaria funciona como intermediario en el pago de las nominas de las empresas?

\* Brindamos dicho servicio de pago.

(efectivamente, la institución funge como intermediario en el pago de las nominas de las empresas, lo cual contraviene lo previsto en el artículo 271 de la Ley Federal del Trabajo en donde claramente se prevé que el uso d intermediarios no libera de responsabilidad al patrón)

10. ¿Cuál es la forma o formas en que se realizan los pagos de las nominas y en que consiste?

\* Se acude a la sucursal de origen con previo depósito de la nómina y transmisión electrónica de diskette con la información de los empleados, 48 hrs. antes del pago.

\* Otra opción para el pago de nómina es llevarlo a cabo a través de Banorte en su Empresa, el cuál es un software que es instalado para la administración de cuentas persona moral, este también puede ser operado a través de Internet.

11. En caso de que las nominas se paguen a través de una red de cajeros automáticos con tarjetas de débito ¿Cómo la adquiere el trabajador?



\* *A la empresa contratante se le otorgan los plásticos para sus empleados, así como plásticos de reposición en caso de extravío o maltrato.*

(pero no nos menciona si le cuesta alguna cantidad de dinero el reponerle dicha tarjeta)

12. *¿Se le cobra alguna comisión al trabajador por el hecho de retirar dinero de su cuenta mediante cajeros automáticos?*

\* *Se cuenta con 10 disposiciones y consultas libres de comisión en cajeros Banorte y Bancrecer, a partir de la onceava disposición se cobra una comisión de \$5.00 iva incluido por retiro y \$1.00 iva incluido por consulta.*

(evidentemente esto representa una disminución en el salario del trabajador, el cual no se presentaría en el caso de habersele pagado en la empresa directamente a él en moneda de curso legal)

13. *¿El trabajador puede realizar cobros de su salario en la red de cajeros de otras instituciones bancarias? De poderse ¿Se le cobra alguna comisión?*

\* *En cajeros de otros bancos distintos a Banorte y Bancrecer se cobra una comisión de \$17.25 iva incluido por retiro y \$6.90 por consulta, desde la primera transacción.*

(Esto se pregunta, ya que en ocasiones no existe un cajero cercano de dicha institución, tal y como sucede en las costas de nuestro país en donde se paga con cheques o depósitos bancarios en instituciones bancarias que no existen en esas zonas, por lo que se realizan los retiros en otro; evidentemente esto también repercute en una disminución del salario del trabajador)

14. *¿Bajo qué otros conceptos se le cobran comisiones al trabajador con motivo del pago de las nóminas de las empresas?*

\* *Por solicitar copia de estado de cuenta impreso el cuál es de \$15.00 más iva*

(de acuerdo a las paginas de internet de las instituciones consultadas, no existe ningún tipo de cobro de comisión, si embargo vemos que no es así)

15. *¿Cuentan con una red de cajeros suficientes como para que el trabajador no tenga que transportarse a lugares distantes de donde vive o trabaja?*

\* *Contamos con 1,463 cajeros en toda la república aunados a los más de 800 cajeros Bancrecer.*

(No contesta lo que preguntamos, ya que podemos ver, que al ir a cobrar a algún cajero, siempre se tiene que transportar en algún medio publico; que en el caso del distrito federal el mínimo es de 2.50 pesos en distancias menores a 5 kilómetros, pero en el caso del Estado de México es de 3.50 pesos en distancias menores de 5 kilómetros; aparentemente este gasto no es un gasto muy grande, pero si sumamos tanto la ida como la vuelta por ir a cobrar a un cajero ya representa un gasto de mínimo 5 pesos en el D.F. o de 7 pesos en el Estado de México; y esto se duplica si el trabajador va acompañado a cobrar su salario en los cajeros automático, por aquello de la inseguridad que existe en el toda la República sobre todo en el D.F. Y esto tomando en consideración únicamente los pasajes mínimos, pero si nos vamos a casos concretos, por ejemplo: en el Estado de México un trabajador que vive en el municipio

de Acolman o de Atenco, tiene que trasladarse al municipio de Texcoco o de Ecatepec para acudir a los cajeros automáticos en los que se deposita su salario, en donde para poder transportarse solo de ida tendrá que erogar 5 pesos a Texcoco o 6 pesos a Ecatepec, y que en caso de no encontrarse ahí un cajero de la institución en la que se le deposita su salario tendrá que retirarlo en cajeros automáticos de otra institución; y que como ya vimos en una anterior respuesta del citado cuestionario, pagará por concepto de comisión una determinada cantidad que por lo general rebasa los 15 pesos dependiendo de la institución bancaria; y a esto podemos añadir el hecho de que el trabajador generalmente acude a los cajeros automáticos acompañado ocasionando una duplicidad en el gasto por concepto de transporte. Pareciera exagerado este comentario y podría pensarse que se trata de casos aislados, pero en la realidad podemos ver que no es así, que no todos contamos con un cajero automático a la vuelta de la esquina; pero en nuestra consideración, basta con que un solo trabajador se vea en dicha situación para que sea cuestionado lo "benéfico" del pago de los salarios mediante un depósito bancario.)

*16. ¿Cuentan con una red de cajeros suficientes como para que los usuarios no tengan que formar largas filas y perder tiempo?*

*\* Es correcto, como se lo indico en la preg. 15*

(No contesta lo que preguntamos, ya que existen determinadas zonas, evidentemente donde residen familias trabajadoras, en donde hay que formar largas filas en los cajeros debido a que no son suficientes; por ejemplo: en el municipio de Chimalhuacan solo hay dos cajeros automáticos del banco Bital y solo uno de bancomer, los cuales, en fin de semana o de quincena están saturadísimos y quedan fuera de servicio por falta de efectivo, por lo que los usuarios tienen que trasladarse al municipio de Nezahualcoyolt o de los Reyes la Paz, lo que representa un gasto de 5 pesos al primero y de 4.50 al segundo y solo de ida)

*17. ¿Sus cajeros automáticos siempre devuelven las tarjetas, es decir, nunca se las tragan?*

*\* En este momento en la mayoría de los cajeros se desliza la tarjeta por un lector y no hay necesidad de introducir la tarjeta, pero en los cajeros en los cuales aun se introduce la tarjeta, de presentarse dicha eventualidad esta no es regresada.*

(podemos ver que, efectivamente si se las tragan)

*18. En caso de tragarse las tarjetas ¿Las devuelve inmediatamente? ¿Al tragársela la destruye? ¿Qué debe hacer el usuario para recuperarla?*

*\* En este caso hay necesidad de reportar inmediatamente dicha situación al 01 800 BANORTE para desactivar la tarjeta y será necesario realizar una reposición de tarjeta al cliente.*

*19. Al tragarse la tarjeta y no devolverla inmediatamente ¿Quién puede sacar la tarjeta del cajero? ¿A quién debe entregarla y en cuanto tiempo? ¿Existe la posibilidad de que la persona que saca las tarjetas de los cajeros automáticos, realice retiros de las cuentas de los usuarios?*

*\* La tarjeta es alojada en un compartimiento especial, y los únicos que tienen acceso a este, es el personal que realiza la carga de efectivo y da mantenimiento a los cajeros, siendo reportado cada plástico en una relación por el cajero y el personal. Además una vez que usted*

*reporta el incidente de que su tarjeta ha sido recogida por el cajero, ésta es desactivada, y ya no podrá ser utilizada.*

(Pero que sucede si no se reporto a tiempo, se han dado casos en los que si se llegan a realizar retiros por personas ajenas al trabajador, evidentemente sin su consentimiento; y quien más puede realizar esos retiros en caso de que la tarjeta, una vez alojada en el compartimiento del cajero. Pues según la respuesta dada, pueden ser personal de la misma institución.)

*20. En caso de que el usuario tenga que reportar el hecho de que su tarjeta fue tragada por el cajero automático y no la devolvió, a un número telefónico ¿funciona todo el tiempo?*

*\* Debe comunicarse con nosotros a Banortel "Centro de atención telefónica a nuestros clientes", las 24 horas.*

*- México (5) 140 56 00*

*- Guadalajara (3) 669 90 00*

*- Monterrey (8) 156 96 00*

*- Otras ciudades 01 800 BANORTE (01 800 22 66 783), lada nacional sin costo.*

(Esta pregunta se realizó debido a que, cuando se llegan a tragar las tarjetas, algunos cajeros no es visible este número telefónico en donde reportar dicho acontecimiento, o bien no se cuenta con una tarjeta telefónica para poder realizar la llamada; lo cual, si nos ponemos muy críticos, también representa otro gasto, porque dicho números telefónicos no son gratuitos salvo el 01800)

*21. ¿Se le cobra alguna comisión al trabajador para poder reponerle su tarjeta de débito? ¿Qué trámites debe realizar para reponerla y qué documentos le solicitan?*

*\* La reposición la realiza la empresa con los plásticos otorgados para tal efecto y este tiene un costo de \$46.00 iva incluido*

(no que no existían cobros por comisiones, aunque bueno, esto no es un cobro por comisión sin embargo evidentemente esto repercute en la economía del trabajador)

*22. ¿sus cajeros siempre están en servicio? ¿En que casos pueden estar fuera de servicio y por cuanto tiempo?*

*\* Nuestros cajeros siempre están habilitados para su uso, aunque no se esta exento de alguna situación ajena a nosotros como una baja en el suministro eléctrico, dichas situaciones son verificadas y corregidas a la brevedad.*

(Esto representa que no se pueda disfrutar, por parte del trabajador, inmediatamente de su salario; lo que se evitaría si se pagase directamente al trabajador en el lugar en el que presta sus servicios dentro de la jornada o inmediatamente después de concluida)

*23. ¿Sus cajeros siempre tienen dinero disponible? ¿En que casos no tiene dinero disponible y por cuanto tiempo?*

*\* Nuestros cajeros son suministrados de efectivo periódicamente y dependiendo de las necesidades de este, es por ello que se realizan cortes diarios.*

(Esta pregunta se realizó ya que al acudir a los cajeros automáticos en ocasiones el monitor del mismo indica que está fuera de servicio y por ello no se puede retirar el salario, por lo general es por falta de efectivo; en ocasiones dicho inconveniente es resuelto inmediatamente por parte de la institución, pero en el caso de que el trabajador no haya esperado a que se resolviera el inconveniente resultará en hacer un segundo viaje para poder cobrar, o en caso de no resolverse el inconveniente y que el trabajador haya esperado, repercutirá en una larga espera y por ende una disminución en el tiempo destinado para el descanso del trabajador.)

24. *¿Cuál es la cantidad mínima y máxima que se puede retirar de los cajeros?*

- *La cantidad mínima a retirar es de \$20.00 y la cantidad máxima es de \$5,000.00 diarios.*

(Por lo general estos máximos que se pueden retirar son por día, lo que representa que el trabajador cuyo salario rebasa dicha cantidad no pueda retirar en su totalidad, y que tenga que realizar un segundo cobro para tal efecto.)

25. *¿Cuál es el billete de mínima y máxima denominación con que cuentan los cajeros automáticos?*

- *El billete de más baja denominación es de \$20.00 y el de más grande es de \$500.00*

(Esto varía de banco a banco, ya que en algunos como Bital la cantidad mínima es de 50 lo que representa que no se podrán retirar cantidades inferiores a esta y por ello podemos decir que no se puede retirar el salario en su totalidad en los cajeros automáticos; y que en caso de que se trate de retirar por medio de las ventanillas, si se le cobra una comisión. De hecho, nunca se podrá retirar la totalidad del saldo ya que es necesario contar con una mínima cantidad como depósito para poder conservar la cuenta.)

26. *¿Qué sucede si en la cuenta del trabajador solo restan por retirar 45 pesos y él desea retirarlos, puede retirarlos?*

\* *Si esta dentro de las 10 disposiciones sin costo, puede acudir a retirar de manera integral los \$45.00 a la sucursal, ya que el cajero no da monedas, pero si aplica el cobro por comisión en dicho movimiento, solo podría retirar \$40.00, ya que se aplica la comisión en el momento.*

(no que no existe cobro por comisiones, es decir existe una disminución en el salario)

27. *En caso de robo o extravío de la tarjeta de débito por parte del trabajador ¿Cuáles son los trámites que debe realizar para poder reponer su tarjeta? ¿Qué documentos le solicitan para poder reponer su tarjeta? ¿En cuánto tiempo se la reponen? ¿Cobran alguna comisión por reponerla?*

\* *En este caso de igual forma debe comunicarse con nosotros a Banortel, para realizar el reporte de robo o extravío, donde se le otorgará una clave de reporte, misma con la cual solicitará la reposición en su empresa, o acudiendo de manera directa a la sucursal de origen donde se llevó a cabo el contrato. La tarjeta es entregada en ese momento.*

(Y como ya nos mencionaron en una respuesta anterior, la reposición de una tarjeta de débito siempre costará.)

28. *en caso de que el documento solicitado por la institución sea únicamente la credencial de elector ¿Qué sucede si también ha extraviado este documento. puede sustituirlo por algún otro documento?. En caso de no poder sustituirlo por algún otro documento ¿Cómo podrá cobrar su salario el trabajador?*

\* *Será necesario presentar una identificación oficial. el cuál podría ser pasaporte vigente.*

(Esta pregunta la realizamos ya que al conversar con trabajadores de la empresa citada al principio de este apartado. ellos nos mencionaban que al comenzar a pagárseles su salario en esta forma, cuando extraviaban su tarjeta junto con la credencial de elector, para reponérsela le solicitaban la credencial de elector, y no se las reponían hasta presentar la de elector, y como sabemos, en el IFE reponen la credencial de elector no antes de 45 días; lo cual dificultaba el retiro del salario. Esto en un principio, en el Banco Bitel)

29. *¿Es posible que se realicen retiros de la cuenta del trabajador sin su consentimiento?*

\* *De ninguna manera, para cualquier retiro en cajero automático es necesario la presencia del plástico y número confidencial, los cuales únicamente deben ser del conocimiento del cliente.*

(Pero en la realidad esto sucede con frecuencia, aunque se niegue por los bancos, y al respecto aremos un comentario en la respuesta de l ultima pregunta del presente cuestionario.)

30. *¿Es posible que se realicen retiros de la cuenta del trabajador cuando ha extraviado o cuando le han robado su tarjeta de débito?*

\* *Si la tarjeta ha sido reportada como robada o extraviada es imposible que se efectúe algún movimiento, pero si no ha sido reportada, se corre el riesgo de que sea utilizada en algún establecimiento, ya que para retiro en cajero es necesario la clave Nip.*

(Esta respuesta nos deja otra anomalía que se da con motivo del pago de los salario a través de depósitos bancario, y es precisamente que ante el robo o extravío de la tarjeta de débito esta pueda ser utilizada para compara mercancías en las instituciones afiliadas a las instituciones bancarias, por persona que haya encontrado o hurtado dicha tarjeta. Pero en el comentario a la respuesta de la ultima pregunta veremos que aunque para poder retirar el salario en los cajeros automáticos se solicita el NIP, la delincuencia organizada ha rebasado este sistema de seguridad y que hasta un menor de 15 años que cuente con una Laptop puede retirar de los cajeros indebidamente el saldo de las cuentas de los clientes.)

31. *Cuando el cajero automático se traga la tarjeta de débito y no la devuelve inmediatamente al trabajador ¿Es posible que la sustraiga algún otro usuario y realice cobros indebidos?*

\* *Esto no es posible, ya que la tarjeta es alojada en un compartimiento especial en el interior del cajero.*

(Con esto podemos reforzar el comentario realizado en la pregunta 19, ya que si no es posible que algún otro usuario sustraiga la tarjeta y con ello realizar un retiro indebido, y solo los trabajadores de dicha institución pueden sustraer del interior de los cajeros automáticos dichas

tarjetas, entonces quien realiza los retiros indebidos cuando el cajero se ha tragado la tarjeta de débito; es más, como pudo enterarse del número de cuenta o de NIP del cliente.)

*32. En caso de suceder los casos anteriores ¿Quién es responsable por los pagos indebidos, la empresa o la institución bancaria?*

*\* El cliente es responsable del uso de su tarjeta, si esta ha sido reportada como robada o extraviada y después de dicho momento llegara a aparecer algún movimiento se realizaría la investigación pertinente.*

(Como podemos ver, ni la institución ni el patrón son responsables de dicho retiro indebido en perjuicio del trabajador, si que por el contrario es responsabilidad del trabajador, además, como veremos mas adelante en el comentario a un contrato que nos facilitaron en bancomer, existe la posibilidad de que se le cobren daños y perjuicios al trabajador por el retiro indebido que sufra ya que en consideración de la institución bancaria esto representa un uso indebido de la tarjeta de débito, que por cierto, es siempre propiedad de la institución bancaria y que en caso de la rescisión del contrato, se le solicita la devolución de la misma al trabajador.)

*33. ¿Comete algún delito la persona que realiza los cobros indebidos?*

*\* La persona que hace uso indebido de un plástico incurre en un fraude.*

(Y que si nos apegamos al comentario de la anterior respuesta, este uso indebido, según la institución bancaria, también podría ser cometida por el trabajador y por ende incurrir en in ilícito.)

*34. ¿la institución bancaria concurre en alguna responsabilidad cuando se llegan a dar retiros indebidos de las cuentas de los usuarios?*

*\* Se cuentan con estrictas medidas de seguridad para evitar dichas situaciones, pero en los casos que pudieran presentarse como son en el extravío de un plástico o robo del mismo, se cuentan con procedimientos de aclaración los cuáles puede iniciar el cliente comunicándose con nosotros a Banortel.*

(Es decir, se excluyen de toda responsabilidad.)

*35. ¿Existe alguna ayuda por parte del patrón o de la institución bancaria en favor del trabajador que ha sufrido un cobro indebido en su cuenta sin su consentimiento por persona ajena a él?*

*\* En la situación que nos indica procede la investigación pertinente, brindándole las facilidades para ello.*

*\* Se contempla en los casos que el cliente acude a retirar efectivo y por alguna causa el cajero no lo entrega, más sin embargo si aplica el cargo, la devolución del efectivo en un plazo no mayor a 48 horas independientemente de la investigación en el cajero, para ello el cliente debe acudir a la sucursal, a reportar el hecho y que el ejecutivo de sucursal se comuniquen a Banortel.*

*36. ¿Cómo puede probar el trabajador que se realizó un retiro indebido de su cuenta?*

*\* En caso de que el cliente no reconociera algún cargo, este deberá comunicarse con nosotros a Banortel para dar de alta el debido reporte de aclaración, enviándonos para*

sustentar este una carta reclamatoria, donde indica el hecho, así como sus datos generales. Una vez que se cuente con la debida documentación el área de aclaraciones realizará la investigación dónde de ser procedente dicho cargo, al cliente se le mostrara el documento que lo soporta.

(Es decir, la institución bancaria con solo presentarle al cliente un documento en el que conste el retiro, independientemente de que lo haya hecho el trabajador o no, se excluye de toda responsabilidad; el trabajador nunca podrá comprobar que él no fue quien realizó dicho retiro, y por ende nunca gozará de su salario o la parte del mismo que fue retirada.)

37. El día 24 y 25 de diciembre del año 2000 en los medios de comunicación corrió la noticia de que una banda de delincuentes alteraba los cajeros automáticos para que estos se tragasen las tarjetas, para posteriormente ellos sacarlas y realizar cobros indebidos de las cuentas de los usuarios ¿saben en que red de cajeros automáticos sucedió esto? ¿Saben en que concluyo el asunto? ¿Qué medidas han adoptado para prevenir lo anterior?

\* Un servidor no recuerda dicha noticia, pero como se lo indique la mayoría de los cajeros Banorie, en este momento ya no solicitan la inserción de la tarjeta sino solo deslizarla por un lector.

(Efectivamente, el día 24 y 25 de diciembre del año 2000, aunque no fue tratada con la suficiente profundidad dicha noticia, se dio a conocer por algunos medios de comunicación como la radio, el hecho de que una banda de delincuentes, en el Distrito Federal, alteraban de alguna manera los cajeros automáticos para que estos se tragasen las tarjetas para posteriormente ellos sacarlas y poder retirar el saldo de las cuentas de los clientes. Esta noticia no trascendió mas allá, sin embargo, ya en el presente año 2001 se han dado noticias por la radio o por la televisión en la que se da a conocer el hecho de que menores de edad que cuentan con una computadora portátil, pueden acceder a los cajeros automáticos y retirar saldos de los clientes; es evidente que la delincuencia ha rebasado las medidas de seguridad de las instituciones bancarias.)

Sin más por el momento y esperando haberle servido, lo invito a que siga haciendo uso de nuestros servicios a través de Internet.

Atentamente.

> R. OSCAR I. GONZÁLEZ DE LEÓN

> SERVICIO A CLIENTES- INTERNET TEAM

> \*rogonzalezl@gfnoorte.com.mx

México, D.F a 3/29/2001

Referencia: 7083703FB9

**AFIRME:** Seguimos el mismo procedimiento, consultamos su pagina en internet obteniendo lo siguiente:

**Conozca los beneficios que le ofrece Mi Nómina AFIRME**

**Descripción**

En esta cuenta Usted puede recibir el depósito de su sueldo, y mediante una tarjeta de débito puede disponerlo cuando y donde Usted lo necesite, pagando sus compras o retirando en cajeros a cualquier hora. No le exige saldo mínimo y le paga intereses sobre sus saldos, incluidos los depósitos que Usted haga por su cuenta. Además, le da acceso a múltiples productos y servicios.

## Beneficios

### Seguridad

Al depositar su sueldo directamente en **Mi Nómina AFIRME** disminuye la posibilidad de robo o pérdida de su dinero, ya que se encuentra protegido por una clave confidencial.

### Disponibilidad absoluta

Incluye una tarjeta de débito aceptada internacionalmente, mediante la cual Usted puede pagar sus compras y consumos en los establecimientos afiliados en el país y en los afiliados a VISA Electrón en el extranjero.

Puede realizar retiros y consultar su saldo las 24 horas del día todos los días, en todos los Cajeros Inteligentes AFIRME, en los cajeros compartidos del sistema RED en el país, y en los afiliados a VISA Plus en el extranjero.

Además, para mayor comodidad en el manejo de su cuenta, puede optar por solicitar una tarjeta adicional.

### Altos rendimientos

Lo invitamos a comparar el rendimiento que le paga **Mi Nómina AFIRME** con otras cuentas para el pago de nómina. Se dará cuenta de la conveniencia de recibir intereses sobre sus saldos no dispuestos, incluyendo los depósitos que Usted haga por su cuenta. Descubrirá las ventajas de saber con claridad y anticipación la forma de calcularlos:

Saldo Promedio		Porcentaje de CETES* (tasa bruta)
Desde	Hasta	
100	1,000	35.00%
1,000	2,000	37.50%
2,000	5,000	40.00%
5,000	10,000	42.50%
10,000	25,000	45.00%
25,000	50,000	47.50%
50,000	en adelante	50.00%

\* Porcentajes sujetos a cambio previo aviso a cuenta habientes.



Por CETES nos referimos al promedio de las tasas de interés de los Certificados de la Tesorería de la Federación emitidos a plazo de 28 días, durante el periodo de cálculo.

#### **Bajas comisiones**

Sabemos la importancia que tiene para Usted el contar con un banco que cuide su economía personal. Por ello, no cobramos comisión de apertura, anualidad, manejo de cuenta, expedición de tarjeta o por retiros en los Cajeros Inteligentes AFIRME o en las ventanillas de los Centro de Negocios AFIRME.

#### **Acceso a otros productos y servicios**

A través de su nueva cuenta puede realizar inversiones a tasa fija o variable, desde \$ 1,000.00 M.N. y al plazo que Usted elija. Le abre la posibilidad de obtener Mi Préstamo AFIRME, formar su propio Ahorro Anual a tasas preferenciales, y efectuar operaciones telefónicas mediante Banca en Línea AFIRME, como el pago de teléfono, agua, impuestos, Tarjeta de Crédito AFIRME, etc. Además de tener acceso a otros productos y servicios.

#### **Tranquilidad**

Desde la apertura de su cuenta puede designar a sus beneficiarios, con la posibilidad de modificarlos en cualquier tiempo.

#### **Mejor control**

El estado de cuenta mensual, así como las consultas telefónicas y en los cajeros, le facilitarán el llevar una mejor administración de sus ingresos y gastos.

#### **¿Qué debo hacer para abrir Mi Nómina AFIRME?**

Después de que la empresa en la cual Usted labora contrate el servicio de pago electrónico de nómina, Usted necesitará:

- Proporcionar la información requerida en el contrato y firmarlo,
- Identificación oficial, y
- Comprobante de domicilio.

Podemos ver que esta página ofrece determinados beneficios para que los trabajadores contraten con esta institución bancaria su cuenta en donde le puedan depositar su salario; es decir existe un doble contrato, por un lado contrata el patrón los servicios de la institución bancaria para que realice el pago de su nómina mediante depósitos bancarios, y por otro lado el trabajador debe contratar con la institución que ya contrato el patrón, una cuenta en donde

se le pueda depositar su salario. Pero que sucedería si el trabajador no desea contratar con dicha institución y si con alguna otra, el patrón acaso deberá contratar con la otra institución que el trabajador elija para que se le deposite su salario, claro que no, porque los trabajadores nunca solicitan directamente a las instituciones bancarias la apertura de una cuenta donde se le deposite su salario, salvo excepciones, y por lo general los trabajadores acuden a firmar un contrato ante la institución bancaria sin saber que se obligará con la misma pensando que solo acudirán ante la institución bancaria con la que contrato el patrón solo para recoger su tarjeta de débito, y sin saber que con la firma de dicho contrato acepta tácitamente la renuncia de sus derechos establecidos en los artículos 100, 101, 108 y 109 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, en el primer punto de beneficios para el trabajador, se ofrece como una forma segura para evitar la pérdida o el robo de su salario, pero en la realidad y con la inseguridad que embarga a toda la República, es muy común que los usuarios de cajeros automáticos sean abordados por los delincuentes (dándose los llamados secuestros express) y que sean obligados por los delincuentes para retirar todo su salario; pero como pudimos ver anteriormente, esto significa para la institución bancaria un mal manejo de la tarjeta por parte del trabajador lo cual le puede acarrear la rescisión del contrato, el pago de daños y perjuicios a la institución, e inclusive la comisión de un delito. Es decir, no es tan seguro para el trabajador.

Y para el patrón también encontramos:

## **AFIRME 2.**

***"Conozca un servicio que le ayudará a mejorar la productividad de su negocio"***

### **Definición**

*Mi nómina AFIRME es un sistema de pago electrónico de nómina, compuesto por el servicio conocido como dispersión de fondos, el cual consiste en realizar periódicamente un cargo a la Cuenta de Cheques AFIRME de la empresa distribuyendo estos recursos en depósitos individuales a las cuentas establecidas a nombre de sus empleados, para cumplir el pago de contraprestaciones laborales.*

*Para el personal, mi nómina AFIRME consiste en una cuenta de depósito bancario a la vista en moneda nacional, disponible a través de una tarjeta de débito, que ofrece los intereses más atractivos y las mejores condiciones de manejo. Diseñada precisamente para recibir el pago de nómina.*

*No obstante, cada empleado puede elegir - dentro del portafolio de productos de Banca AFIRME la cuenta de su preferencia, sujetándose a las condiciones de manejo correspondientes.*

## **Mercado Objetivo**

### **Personas morales**

*Empresas que deseen pagar la nómina de sus empleados a través de Banca AFIRME.*

## **Característica de las Cuentas Individuales**

### **Saldo**

*No se exige saldo promedio o monto mínimo de apertura.*

### **Liquidez**

*Disponibilidad inmediata las 24 horas del día los 365 días del año.*

*En los cajeros automáticos existe un límite de retiro por cuenta (titular + adicional, en su caso) de \$3,000.00 M.N. diarios sin importar el número de operaciones en las cuales se efectúe el retiro. En las ventanillas de los Centros de Negocios AFIRME se puede retirar hasta el saldo total.*

### **Rendimiento**

*Paga intereses mensuales desde un peso sobre la base de rangos de saldo promedio a los cuales les asigna porcentajes predeterminados de la tasa promedio de los CETES emitidos en el mes.*

### **Medios de Acceso**

*Con la tarjeta de débito VISA Electrón Internacional puede realizar pagos en establecimientos afiliados a VISA Electrón, retiros de efectivo y consultas de su saldo en Cajeros Inteligentes AFIRME, cajeros automáticos afiliados a RED y Centros de Negocios AFIRME. Y Banca en Línea AFIRME le ofrece la posibilidad de realizar consultas, traspasos y pagos vía telefónica.*

### **Comisiones**

*No se cobran comisiones por apertura o manejo de cuenta, expedición de tarjetas, transacciones en los comercios afiliados, Centros de Negocios AFIRME y Cajeros Inteligentes AFIRME. Sólo se cobran las transacciones en otros cajeros RED y las reposiciones de tarjetas por robo o extravío.*

### **Aclaraciones**

*La recepción y entrega de documentación y solicitudes de aclaración puede llevarse a cabo, a elección de la empresa, por medio de (los) responsable (s) designado (s) por la misma o directamente en los Centros de Negocios AFIRME.*

## **Beneficios**

### **Para las empresas**

#### **Productividad**

*Disminuye los costos administrativos relacionados con trámites de preparación y entrega de salarios en efectivo.*

*Reduce la distracción del tiempo del personal dedicado a recibir sus percepciones y realizar operaciones bancarias.*

### **Seguridad**

*Elimina el riesgo del traslado y custodia de efectivo en la empresa.*

### **Mejores relaciones laborales**

*Permite realizar el pago de nómina con mayor puntualidad.*

*Enriquece el paquete de prestaciones con los beneficios derivados de incluir el acceso a una relación bancaria y de la posibilidad de contratar la instalación de Cajeros Inteligentes AFIRME en el propio centro de trabajo.*

## **Para el personal**

### **Seguridad**

*Disminuye notoriamente la posibilidad de robo o extravío, al eliminar la necesidad de llevar dinero en efectivo.*

### **Rendimiento**

*Los recursos no dispuestos, incluyendo los depósitos realizados por el propio empleado, generan atractivos intereses y no se cobran comisiones por la expedición de la tarjeta o manejo de la cuenta.*

### **Disponibilidad**

*Con la tarjeta de débito puede pagar sus compras y consumos en los comercios afiliados a Visa Electrón en el país y en los afiliados a Visa Plus en el extranjero.*

*Además, cuenta con liquidez inmediata las 24 horas del día los 365 días del año, ya que puede retirar efectivo y realizar consultas de saldos de su cuenta en cualquiera de los Cajeros Inteligentes AFIRME, en los cajeros compartidos del sistema RED en todo el país, en los afiliados a Visa Plus en el extranjero, o en las ventanillas de los Centros de Negocios AFIRME en el país. Asimismo ofrece una mayor accesibilidad, ya que es posible solicitar una tarjeta adicional.*

### **Control**

*Puede llevar una mejor administración de sus ingresos y gastos a través del estado de cuenta y las consultas en Cajeros Inteligentes AFIRME. Además puede consultar sus saldos vía telefónica a través de Banca en Línea AFIRME (servicio de voz), sólo tiene que llamar de Monterrey y Área Metropolitana al: 318-39-90 y de todo el país al: 01 (800) 2 AFIRME.*

### **Acceso a otros servicios bancarios**

**BITAL:** Seguimos el mismo procedimiento, consultamos su página en internet obteniendo lo siguiente:

### ***Nómina Bital***

*Servicio que le permite llevar a cabo el pago de su nómina mediante una sencilla transferencia electrónica de fondos, de la cuenta de la empresa a la cuenta de sus empleados. Dirigido a todas las empresas y personas físicas con actividad empresarial que requieran pagar su nómina*

- *Firma del contrato de servicio Nómina Bital.*
- *Aperturar una cuenta a cada uno de sus empleados.*
- *Contar con una cuenta de cheques para realizar el pago de su nómina.*

*Hacer uso de los formatos para pago de Nómina de Bital (Conexión Empresarial, Conexión Personal y/o Diskette).*

*Para la empresa:*

- *El dinero de la empresa se mantiene productivo hasta el momento de realizar los pagos, todas sus operaciones son en línea y tiempo real.*
- *Simplificación del proceso de pago con seguridad y control, tanto para la empresa como para el empleado.*
- *Disminución de costos operativos por manejo de cheques y traslado de valores.*
- *Todos los beneficios que aporta el sistema de Conexión Empresarial Bital.*
- *Posibilidad de instalar un Cajero Automático en la empresa (en renta o de acuerdo al Costo-Beneficio obtenido).*
- *Asesoría personalizada a través del Centro de Soluciones Empresariales.*
- *El sistema es capaz de importar información del sistema contable de la empresa hacia Conexión Empresarial Bital, para la aplicación de la Nómina.*
- *Proporciona toda la seguridad que implica el no tener que manejar efectivo.*

*Para el empleado:*

- *Seguridad, al no manejar efectivo el día de pago de nómina.*
- *Puede hacer cuantos retiros necesite, cuando lo requiera. Retiro en cajeros automáticos limitado a \$3,000.00 diarios.*
- *Número de Identificación Personal (NIP) confidencial para realizar disposiciones en Cajeros Automáticos.*
- *Puede efectuar compras y consumos mediante su Tarjeta de Débito Poder Bital, evitando el manejo de efectivo.*

- *Acceso telefónico a Línea Bital sin ningún costo, donde podrá efectuar:*
  - *Consulta de Saldos y movimientos.*
  - *Solicitud de Estado de Cuenta vía Fax (con costo).*
  - *Trasposos entre sus cuentas.*
  - *Pago de servicios (agua, luz, teléfono, etc.)*
  - *Pago de tarjeta de crédito (Bital, American Express, Visa y Mastercard).*
  - *Recepción Automatizada de Pagos, vía telefónica.*
  - *Solicitud de chequeras.*
  - *Cambio de NIP.*

*Para el empleado:*

- *Acceso via Internet a Conexión Personal Bital, donde podrá realizar las siguientes operaciones:*
  - *Consulta de Saldos y Movimientos.*
  - *Impresión de Estado de Cuenta.*
  - *Trasposos entre sus cuentas y a cuentas de terceros, en Bital.*
  - *Pago de servicios (agua, luz, teléfono, etc.).*
  - *Pago de Impuestos Federales.*
  - *Pago de tarjeta de crédito (Bital, American Express, Visa y Mastercard).*
  - *Cambio de NIP.*
  - *Protección de cheques.*
  - *Solicitud de chequeras.*
- *Entrega de Estado de Cuenta mensual, al destino que el empleado elija.*
- *Pago de intereses de acuerdo a su saldo promedio.*
- *Préstamo de mes y medio de sueldo, sin necesidad de aval.*
- *Pagos Fijos con cargo automático a la cuenta del empleado.*
- *El empleado puede realizar cuantos depósitos quiera a su cuenta personal.*

*No hay comisiones por manejo de cuenta, apertura o aniversario, sin importar el saldo que mantenga*



Anualidad	N/A	
Saldo mínimo	N/A	
Manejo de cuenta	N/A	
Disposiciones en Cajeros gratis		10
Disposiciones en cajeros excedentes	\$4.00	
Retiro en ventanilla menor a \$4000.00		N/A
Asociación de saldos	N/A	
Saldos en Internet gratis	30	
Saldos excedentes en Internet	\$4.00	
Saldos por Teléfono gratis	10	
Saldos excedentes por teléfono	\$5.00	
Transferencias Interbancarias en Internet > a \$50,000.00 gratis		1
Transferencias Interbancarias en Internet excedentes > a \$50,000.00	\$30.00	
Transferencias Interbancarias en Internet < a \$50,000.00 gratis	3	
Transferencias Interbancarias en Internet excedentes < a \$50,000.00	\$10.00	
Transferencias Interbancarias en Sucursal > a \$50,000.00		\$100.00
Transferencias Interbancarias en Sucursal < a \$50,000.00		\$30.00

*El cobro de estas comisiones es a partir del 1ro. de Noviembre del 2000*

*Para mayor información le invitamos acudir alguna de nuestras sucursales a platicar con alguno de nuestros ejecutivos el cual le atenderá con gusto. Usted podrá revisar el estado de su requerimiento en la siguiente página:*

*<https://tarjetas.bancomer.com.mx/contacto.serviciom.nst.nuid.702702FB9>*

Al consultar la pagina que nos mencionan en la anterior respuesta por internet, resulto ser exactamente la misma información, igual de confusa.

Como podemos ver, resulta un tanto confusa la forma de darnos la información, sin embargo podemos desprender de ella que no existe cobro de comisiones para el trabajador siempre y cuando los retiros o consultas del saldo disponible no rebasen de cierto numero de veces porque de serlo si se le cobrará cierta cantidad las cuales variaran de acuerdo al medio utilizado como vía internet, teléfono, cajero automático u ventanillas de las sucursales.

Pero al acudir directamente a una de sus sucursales, se nos facilito por parte de un ejecutivo de esta institución que nos pidió no dar su nombre (que de hecho no nos lo dio), una copia de un contrato de servicios bancarios denominados "inversión inmediata nomina", el cual se celebra entre la institución bancaria y los trabajadores; lo cual no se nos fue facilitado en ninguna otra institución, y es el siguiente;

**CONTRATO DE SERVICIOS BANCARIOS DENOMINADOS "INVERSIÓN INMEDIATA NOMINA" QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE, LA(S) PERSONA(S) QUE FIRMA(N) EL CONTRATO DE ADHESIÓN, CON No. DE CUENTA \_\_\_\_\_ A QUIEN EN LO**



SUCESIVO SE LE(S) DESIGNARÁ "EL CLIENTE" Y POR LA OTRA, BANCOMER, SOCIEDAD ANÓNIMA INSTITUCIÓN DE BANCA MÚLTIPLE. GRUPO FINANCIERO A QUIEN SE LE DESIGNARÁ "BANCOMER", DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES: DECLARACIONES

I.-Declara "BANCOMER":

a).-Que está en disposición de ofrecer a "EL CLIENTE" un servicio denominado "INVERSIÓN INMEDIATA NOMINA", que consiste en integrar bajo un mismo número de cuenta diversas operaciones bancarias;

b).-Que para recibir este servicio, "EL CLIENTE" debe mantener con "BANCOMER" una cuenta de depósito bancario de dinero a la vista en cuenta corriente que devengue intereses, a través de la cual "EL CLIENTE" realizará las demás operaciones bancarias.

II.-Declara "EL CLIENTE":

a).-Que está interesado en que "BANCOMER" le preste el servicio denominado "INVERSIÓN INMEDIATA NOMINA";

b).-Manifiesta conocer y estar de acuerdo con lo contenido en los contratos que se consignan en este instrumento.

Expuesto lo anterior, las partes pactan lo siguiente:

## CAPITULO I

### CLAUSULAS

#### SERVICIO INVERSIÓN INMEDIATA NOMINA

PRIMERA.- "BANCOMER" ofrece a "EL CLIENTE" un servicio denominado "INVERSIÓN INMEDIATA NOMINA" "EL CLIENTE" podrá de manera integral, bajo un mismo número de cuenta y de acuerdo a los términos y condiciones establecidos en el presente contrato, llevar a cabo las siguientes operaciones, en moneda nacional:

1.-Retiros de recursos, con cargo al saldo disponible de su depósito bancario de dinero a la vista, en cuenta corriente en moneda nacional (en lo sucesivo "EL DEPOSITO EN CUENTA CORRIENTE");

2.-Depósitos en "EL DEPOSITO EN CUENTA CORRIENTE";

3.-Pagos, mediante tarjeta de débito, en caso de que se le otorgue esta tarjeta, a establecimientos afiliados a la tarjeta BANCOMER con cargo a "EL CLIENTE";

4.-Transferencias entre "EL DEPOSITO EN CUENTA CORRIENTE" y las diversas cuentas establecidas en "BANCOMER" y viceversa en las que "EL CLIENTE" aparezca como titular;

5.-Consulta de saldos;

6.-Pago de servicios;

7.-Pago de créditos otorgados por BANCOMER a EL CLIENTE;

8.-Constitución y retiro de depósitos a la vista o en cuenta corriente.

9.-Designación de beneficiarios, mediante fideicomiso testamentario;

10.-Cualquier otra operación que llegare a autorizar.

SEGUNDA.-Las operaciones anteriores podrán efectuarse en las sucursales de BANCOMER o a través del uso de tarjeta de débito, banco por teléfono, cajeros automáticos o de otros equipos y sistemas sistematizados...

TERCERA.- BANCOMER proporcionará a EL CLIENTE una tarjeta de débito, un número clave confidencial (NIP) y un número de servicio, con los que podrá llevar a cabo las operaciones correspondientes incorporadas al servicio INVERSIÓN INMEDIATA referidas en la cláusula primera.

Los instrumentos antes mencionados constituyen el medio de acceso de EL CLIENTE a su saldo disponible en EL DEPOSITO DE CUENTA CORRIENTE, y a otras cuentas registradas. Por lo tanto, los pagos, depósitos, retiros,

transferencias, etc. que se efectúen utilizando dichos instrumentos serán cubiertos totalmente con cargo o abono a su saldo disponible en EL DEPOSITO DE CUENTA CORRIENTE, el día en que sean cubiertos por BANCOMER; o bien serán cubiertos con cargo o mediante abono a otras cuentas, previas instrucciones por escrito de EL CLIENTE.

CUARTA.-Se considera como saldo disponible de EL DEPOSITO EN CUENTA CORRIENTE, las entregas de recursos que EL CLIENTE realice en la cuenta, más los rendimientos netos generados por sus depósitos en esa cuenta, menos las disposiciones que hubiere realizado EL CLIENTE contra la cuenta, en su caso, las cantidades que se encuentren en tránsito según los registros del sistema de autorizaciones y las cuotas, comisiones, gastos y honorarios pactados en este instrumento, a cargo de EL CLIENTE.

EL CLIENTE se obliga expresamente a que la suma de los retiros, pagos, transferencias, o cualesquiera otra operación que realice al amparo del servicio INVERSIÓN INMEDIATA NOMINA no excederá al importe del saldo disponible que mantenga en EL DEPOSITO EN CUENTA CORRIENTE al momento de efectuarlos, independientemente de que tenga el propósito de liquidarlos posteriormente.

QUINTA.- EL CLIENTE para todos los efectos legales a que haya lugar expresamente reconoce y acepta el carácter personal e intransferible de la tarjeta, así como la confidencialidad del número de servicios y del número de identificación personal (NIP). EL CLIENTE será responsable ante BANCOMER del mal uso que conforme a la cláusula cuarta anterior, haga del número de identificación personal NIP o de servicio.

EL CLIENTE tiene la obligación de dar aviso oportuno por escrito a BANCOMER en caso de extravío, de estos medios de acceso.

El incumplimiento de EL CLIENTE, en su caso, de cualquiera de los términos de este contrato dará derecho a BANCOMER a su inmediata rescisión, independientemente de que pueda exigir el pago de los daños y perjuicios derivados de dicho incumplimiento.

SEXTA.-Las partes acuerdan que si durante el plazo de dos meses, la CUENTA DE INVERSIÓN INMEDIATA no recibe abonos, BANCOMER podrá convertirla en cuenta de INVERSIÓN INMEDIATA, la cual se registrará por el contrato respectivo.

SÉPTIMA.-Queda expresamente establecido que las operaciones que forman parte del servicio INVERSIÓN INMEDIATA, se registrarán siempre y sin excepción alguna por los términos y condiciones generales de cada operación en particular, siendo las estipulaciones de este contrato aplicables únicamente a la relación general entre EL CLIENTE y BANCOMER derivada del servicio INVERSIÓN INMEDIATA.

BANCOMER no será en ningún caso responsable por el incumplimiento de las instrucciones dadas por EL CLIENTE, cuando dicho incumplimiento se deba a la ocurrencia de algún caso fortuito o de fuerza mayor, por fallas en el funcionamiento del sistema de computación, interrupciones en los sistemas de comunicación, o por desperfectos ocasionales en los cajeros automáticos u otros equipos y sistemas automatizados, fuera del control de BANCOMER.

OCTAVA.-Por el servicio INVERSIÓN INMEDIATA NOMINA prestado, BANCOMER podrá cargar a EL

DEPOSITO EN CUENTA CORRIENTE de EL CLIENTE cuotas y comisiones de acuerdo a lo siguiente:

Se cobrarán por mensualidades vencidas el día hábil inmediato siguiente al de la fecha de corte de la cuenta:

-Una comisión mensual, por manejo de cuenta, cuando el saldo promedio diario mensual que mantenga en su cuenta sea inferior a los límites establecidos por BANCOMER y que se encuentren vigentes. Se cobrarán en el momento que se presenten:

-Las cuotas o comisiones que determine BANCOMER, mediante políticas de carácter general, y que sean informadas a EL CLIENTE previamente.

**CAPITULO II**

**CONTRATO DE DEPOSITO BANCARIO DE DINERO A LA VISTA, EN CUENTA CORRIENTE CON INTERES.**

**CLAUSULAS**

**DEPOSITOS Y RETIROS**

PRIMERA.-EL CLIENTE entrega en este acto a BANCOMER, en calidad de depósito bancario de dinero a la vista en cuenta corriente (en lo sucesivo EL DEPOSITO EN CUENTA CORRIENTE), la suma que ampara su recibo de depósito, como depósito inicial.

EL CLIENTE tiene derecho a incrementar este depósito, en cualquier tiempo, durante la vigencia del presente contrato, con otras entregas de dinero que haga a BANCOMER.

EL CLIENTE tiene derecho a retirar a la vista, parcial o totalmente, conforme al presente contrato, las cantidades de dinero que hubiere depositado.

**MONEDA NACIONAL**

SEGUNDA.-Los depósitos para abono de esta cuenta habrán de ser precisamente en moneda nacional. BANCOMER restituirá las sumas depositadas en la misma especie.

**INTERESES**

TERCERA.-Por las sumas que se mantengan en depósito, EL CLIENTE recibirá intereses a una tasa de interés anual igual a la que resulte de aplicar los porcientos, que se indican en la tabla de rendimientos, a la tasa de referencia. Los porcientos a aplicar se determinarán en función de la proporción que represente el promedio de saldos diarios de los depósitos en el periodo que corresponda, en el que hayan estado vigentes los depósitos conforme a la misma tabla mencionada.

Los intereses se causarán a partir del primer día en que se constituyan los depósitos y hasta el día anterior al de la fecha en que se efectúen los retiros; se calcularán mensualmente con base en la tasa aplicable, obtenida como se indica en el párrafo anterior; serán computados sobre el promedio mensual de saldos diarios de los depósitos y pasarán a formar parte del saldo del depósito al día hábil inmediato siguiente al de la fecha del corte de la cuenta...

**SALDOS MINIMOS Y COMISIONES**

CUARTA.-BANCOMER podrá determinar libremente, mediante políticas de carácter general, tanto los montos y los saldos mínimos de las sumas en depósito a los que esté dispuesto a operar este instrumento, como el importe de las comisiones a cargo del cliente..

QUINTA.-Para que EL CLIENTE pueda efectuar retiros y depósitos en este contrato de depósito, BANCOMER le expedirá, a solicitud de EL CLIENTE una tarjeta plástica denominada PRACTICA BANCOMER o la denominada NOMINA INMEDIATA como se indica en el capítulo I, cláusula primera, inciso 3. Estas tarjetas constituyen el medio de acceso de EL CLIENTE a EL DEPOSITO EN CUENTA

*CORRIENTE*, por lo tanto sus pagos, depósitos, retiros, trasposos que se efectúen utilizando dichas tarjetas, serán cubiertos totalmente con cargo o abono al saldo disponible en *EL DEPOSITO EN CUENTA CORRIENTE*, en el mismo momento en que sean realizadas cualquiera de las operaciones antes aludidas en forma real y automática.

#### **RETIROS**

*SEXTA*.-Los depósitos serán retirables ala vista:

a) Por ventanilla en las sucursales de la institución;

b) A través de los equipos y sistemas automatizados, asta por la cantidad diaria, autorizada por *BANCOMER*.

c) Mediante órdenes de traspaso a otros instrumentos bancarios de *BANCOMER*, de *EL CLIENTE*,

d) A través de cualquier otro medio de retiro autorizado o que se llegare a autorizar.

Para que *EL CLIENTE* pueda realizar los retiros, previa e invariablemente, al inicio de la operación deberá:

1.-Introducir la tarjeta *PRACTICA BANCOMER* o *NOMINA INMEDIATA* y marcar el *NIP*, cuando haga uso de los cajeros automáticos propiedad de *BANCOMER* o de los cajeros que integran el sistema nacional de cajeros compartidos o bien a través de los cajeros que corresponda a los sistemas internacionales, con los que *BANCOMER* al efecto tenga convenios.

2.-En operaciones por ventanilla en sucursal, mostrar al cajero la tarjeta o, excepcionalmente, cualquier otro medio de identificación, a satisfacción de *BANCOMER*; entregarle el recibo de retiro, debidamente firmado, en las formas que *BANCOMER* proporcione; y teclear en el *PIN-PAD* el *NIP*, en las sucursales donde *BANCOMER* tenga instalado este medio de acceso.

El recibo de transacción electrónica será el comprobante de cada operación de retiro que expida el cajero automático a *EL CLIENTE*, con base en la información que éste le transmita, tendrá pleno valor y fuerza legal para acreditar tanto la operación realizada como el importe de la misma.

Los retiros en ventanillas de sucursal se comprobarán con las fichas de retiro, firmadas por *EL CLIENTE*, o las fichas de retiro firmadas con la verificación automática de! *NIP* transmitido; o bien, las fichas firmadas o identificación a satisfacción de *BANCOMER*.

#### **DEPOSITOS EN VENTANILLA SÉPTIMA...**

#### **INFORMACIÓN OCTAVA...**

#### **DEPOSITOS COLECTIVOS "O"**

*NOVENA*.-Los depósitos constituidos en forma colectiva solidaria "O", a nombre de dos o más personas, podrán ser devueltos a cualquiera de los depositantes, indistintamente, o por su orden, aun en caso de muerte de alguno de los cotitulares, independientemente de sus condiciones de capacidad; salvo en los casos de orden judicial que signifique retención. Se entenderá que los depositantes actúan bajo este régimen cuando se empleen los términos "Y/O"

#### **DEPOSITOS SINGULARES (UN SOLO TITULAR) FIDEICOMISARIOS (BENEFICIARIO(O))**

*DECIMA*.-Únicamente para los depósitos constituidos en forma singular (un solo titular) y en termino y con las limitaciones que establece el contrato de fideicomiso testamentario que se firma simultáneamente a este instrumento se hará entrega a los fideicomisarios señalados en el mismo (beneficiarios), los

porcentajes que les correspondan al momento de ocurrir el fallecimiento del titular.

#### **MODIFICACIONES**

**DECIMA PRIMERA.-BANCOMER** se reserva el derecho de efectuar modificaciones a los términos y condiciones de este contrato bastando para ello un aviso escrito a **E3L CLIENTE** con diez días hábiles de anticipación a que entre en vigor. Se entenderá que **EL CLIENTE** otorga su consentimiento a dichas modificaciones si no da aviso de terminación del presente contrato antes de que venza el plazo citado.

#### **VIGENCIA**

**DECIMA SEGUNDA.-El presente contrato** podrá darse por terminado por cualquiera de las partes, previo aviso dado por escrito a la otra. Para estos efectos, **EL CLIENTE** deberá llenar la forma de cancelación que le será proporcionada en la sucursal u oficina de **BANCOMER** donde abrió su cuenta.

#### **RESCISIÓN**

**DECIMA TERCERA.-El incumplimiento de EL CLIENTE en su caso, de cualquiera de los términos de este contrato dará derecho a BANCOMER para proceder a su inmediata rescisión, independientemente de que pueda exigirle el pago de daños y perjuicios derivados de dicho incumplimiento.**

### **CAPITULO III**

#### **TARJETA "PRACTICA BANCOMER"**

**PRIMERA.-BANCOMER** podrá expedir a **EL CLIENTE** una tarjeta plástica denominada **PRACTICA BANCOMER** en virtud de la cual **EL CLIENTE** registrado en **EL DEPOSITO EN LA CUENTA CORRIENTE**, que se firma simultáneamente a este instrumento, podrá

hacer uso a nivel nacional e internacional de acuerdo a los términos y condiciones establecidos en el presente contrato, de las siguientes operaciones:

1.-En cajeros automáticos propiedad de **BANCOMER**, o bien cajeros que integren las redes nacionales o mundiales, con los que **BANCOMER** al efecto tenga convenios.

2.-Pagos en comercios afiliados a **ELECTRÓN** a nivel nacional e internacional, con cargo a su saldo disponible de la cuenta de depósito correspondiente, para la adquisición de bienes y servicios.

**SEGUNDA.-EL CLIENTE** en ningún caso hará disposiciones o retiros mediante el uso de la tarjeta **PRACTICA BANCOMER**, por cantidades que excedan del equivalente al saldo disponible que corresponda en la cuenta del depósito.

**TERCERA.-EL CLIENTE** para todos los aspectos legales a que haya lugar, expresamente reconoce y acepta el carácter personal e intransferible de la tarjeta **PRACTICA BANCOMER**, así como la confidencialidad del número de identificación personal **NIP**.

Por lo tanto es de exclusiva responsabilidad de **EL CLIENTE** cualquier quebranto que pudiere sufrir como consecuencia del uso indebido que llegara a hacerse del **NIP**.

**BANCOMER** se reserva el derecho de requerir la devolución de la tarjeta, en cualquier momento o bien retenerla ya sea directamente o por medio de los cajeros automáticos o establecimientos afiliados...

**CUARTA.-La tarjeta **PRACTICA BANCOMER**, tendrá la vigencia que en ella se estipule.**

**QUINTA.-Las sumas que **EL CLIENTE** ejerza con cargo a la cuenta de **EL****

**DEPOSITO EN CUENTA CORRIENTE.** dentro del territorio de la República Mexicana, serán documentados invariablemente en moneda nacional. **EL CLIENTE**, por ningún motivo, suscribirá documentos expresados en moneda extranjera, cuando documente disposiciones y consumos efectuados dentro del territorio nacional.

**SEXTA.**-Respecto a las operaciones realizadas en el extranjero, mediante el uso de las tarjetas **PRACTICA BANCOMER**, **EL CLIENTE**, para disponer del saldo de su cuenta de **EL DEPOSITO EN CUENTA CORRIENTE**, mantiene su expresa conformidad y conviene con **BANCOMER** lo siguiente: ...

**SÉPTIMA.**-La tarjeta **PRACTICA BANCOMER** permitirá a **EL CLIENTE** la adquisición de bienes y servicios, cuyos importes, incluyendo impuestos, propinas y gastos diversos, serán pagados por **BANCOMER** a dichos establecimientos, con cargo inmediato y automático a **EL DEPOSITO EN CUENTA CORRIENTE** de **EL CLIENTE**, quien documentará las disposiciones que haga, mediante la adquisición de bienes y servicios, suscribiendo recibos de transacción electrónica, notas de ventas, fichas de compra o cualquier otro documento, que para tal efecto, sean permitidos para los **ESTABLECIMIENTOS**.

**OCTAVA.**-**BANCOMER** es ajeno a las relaciones que surjan entre **EL CLIENTE** y los establecimientos afiliados a este tipo de tarjetas. Cualquier derecho que, en su caso, llegare a existir a favor de **EL CLIENTE** en cuanto a la cantidad, calidad, precio, especificaciones, garantía, plazos de entrega, etc., deberá hacerse valer directamente en contra de los referidos establecimientos.

**NOVENA.**-Los establecimientos afiliados a este tipo de tarjetas no podrán hacer entregas de efectivo a **EL CLIENTE**, ni aun en el supuesto de ajustes de precios u devolución de las mercancías o servicios. En tal virtud, el abono que, en su caso proceda efectuar a la cuenta correspondiente, deberá ser solicitado por el establecimiento, en la inteligencia de que, en tanto que esa solicitud no se haya generado, el cargo realizado a la cuenta de **EL CLIENTE** permanecerá en firme.

**DECIMA.**-En el caso de daño, robo o extravío de la tarjeta, **EL CLIENTE** deberá adoptar, todas las medidas necesarias a fin de evitar que cualquier tercero no haga uso de la tarjeta que **BANCOMER** le hubiere entregado.

**EL CLIENTE**, en la reposición de la tarjeta dañada, robada o extraviada deberá tramitar cualquiera de los siguientes procedimientos, según sea el caso:

a).-La reposición de la tarjeta dañada, deberá tramitarse en cualquier sucursal del país.

b).-En los casos de robo o extravío **EL CLIENTE** deberá dar aviso de inmediato a **BANCOMER**, confirmándolo por escrito dentro de las 24 horas siguientes y recabando acuse de recibo del aviso.

c).-La reposición de la tarjeta por robo o extravío podrá tramitarse en cualquier sucursal de **BANCOMER** del país, en donde se le expedirá otra tarjeta en situación de la anterior.

**DECIMA PRIMERA.**-En los estados de cuenta correspondiente a **EL DEPOSITO EN CUENTA CORRIENTE**, **BANCOMER** hará constar e identificará debidamente las operaciones que **EL CLIENTE** haya efectuado con su tarjeta **PRACTICA BANCOMER** tanto en cajeros automáticos, como en comercios afiliados, debiendo **EL CLIENTE** en su caso manifestar en

*BANCOMER su inconformidad respecto de dichos estados de cuenta.*

*DECIMA SEGUNDA.-BANCOMER se reserva el derecho de efectuar modificaciones a los términos y condiciones de este contrato bastando para ello un aviso escrito a EL CLIENTE con diez días hábiles de anticipación a que entren en vigor. Se entenderá que EL CLIENTE otorga su consentimiento a dichas modificaciones si no da aviso de terminación del presente contrato antes de que venza el plazo citado.*

*DECIMA TERCERA.-BANCOMER podrá determinar libremente, mediante políticas de carácter general, el importe de las comisiones a cargo de EL CLIENTE que cobrará por el uso de este servicio. Estos conceptos podrán ser revisados y ajustados por BANCOMER previo aviso dado a EL CLIENTE, con diez días de anticipación a que entren en vigor, mediante carteles, tableros y pizarrones colocados en los lugares abiertos de atención al público de las oficinas de BANCOMER, o mensajes en estados de cuenta u otro medio escrito dirigido al domicilio de EL CLIENTE registrado.*

*DECIMA CUARTA.-La vigencia del presente contrato será por tiempo indefinido, y podrá darse por terminado por cualquiera de las partes, previo aviso dado por escrito a la otra. De solicitarlo EL CLIENTE deberá llenar la forma de cancelación que le será proporcionada en cualquier sucursal BANCOMER del país. A la terminación del contrato, EL CLIENTE deberá devolver la tarjeta PRACTICA BANCOMER.*

*DECIMA QUINTA.-El incumplimiento de EL CLIENTE, a cualquiera de los términos de este contrato, dará derecho a BANCOMER para proceder a su inmediata*

*rescisión, independientemente de que pueda exigirle el pago de daños y perjuicios derivados de dicho incumplimiento.*

*DECIMA SEXTA.-El uso de la tarjeta de plástico que BANCOMER ha entregado a EL CLIENTE se rige por lo dispuesto en el presente contrato y por los contratos correspondientes que al efecto EL CLIENTE tiene celebrados con BANCOMER. Esta tarjeta es propiedad de BANCOMER y EL CLIENTE queda obligado a devolverla a simple requerimiento de BANCOMER.*

#### *CAPITULO IV TARJETA "NOMINA INMEDIATA"*

*PRIMERA.-BANCOMER podrá expedir a EL CLIENTE una tarjeta plástica denominada NOMINA INMEDIATA con la cual EL CLIENTE, titular de la cuenta de depósito en cuenta corriente que se contiene en el presente documento, podrá hacer uso a nivel nacional, de todas las operaciones permitidas y autorizadas por medio de cajeros automáticos propiedad de BANCOMER o bien los cajeros que integren las redes nacionales con los que BANCOMER al efecto tengan convenios.*

*SEGUNDA.- (idéntica a la segunda del capítulo III)*

*TERCERA.- (idéntica a la tercera del capítulo III)*

*CUARTA.- (idéntica a la cuarta del capítulo III)*

*QUINTA.- (idéntica a la quinta del capítulo III)*

*SEXTA.-Las disposiciones realizadas por EL CLIENTE mediante el uso de su tarjeta NOMINA INMEDIATA, se cargara en moneda nacional a la cuenta de depósito de EL CLIENTE. Las disposiciones que realice EL CLIENTE serán liquidadas, en*

el mismo momento de disposición, mediante cargos que en forma automática realice **BANCOMER**, en la cuenta de depósito de **EL CLIENTE**.

En caso de que **EL CLIENTE** carezca de fondos suficientes en su cuenta corriente, **BANCOMER** no autoriza las transacciones que pretenda realizar **EL CLIENTE**, o por no corresponder el **NIP**; estas operaciones no causarán comisión alguna por intento de sobregiro.

**SÉPTIMA.**- (idéntica a la décima del capítulo III)

**OCTAVA.**- (idéntica a la décima primera del capítulo III)

**NOVENA.**- (idéntica a la décima segunda del capítulo III)

**DECIMA.**- (idéntica a la décima tercera del capítulo III)

**DECIMA PRIMERA.**- (idéntica a la décima cuarta del capítulo III)

**DECIMA SEGUNDA.**- (idéntica a la décima quinta del capítulo III)

**DECIMA TERCERA.**- (idéntica a la decimosexta del capítulo III)

## **CAPITULO V CAJEROS AUTOMÁTICOS**

**PRIMERA.**-**EL CLIENTE** podrá realizar a través de los cajeros automáticos propiedad de **BANCOMER**, o de los cajeros que integren el sistema nacional de cajeros compartidos, o bien, a través de los cajeros que correspondan a los sistemas mundiales con los que **BANCOMER** tenga convenios de cajeros compartidos, las operaciones que acepte el cajero en la plaza en que **EL CLIENTE** lo opere y que, en relación con las cuentas que **BANCOMER** le lleve, pueden ser cualesquiera de las siguientes operaciones o servicios:

I.- Depósito en efectivo y/o en documentos a la cuenta de **EL DEPOSITO EN**

**CUENTA CORRIENTE**, o a otras cuentas registradas en el servicio;

II.- Disposiciones en efectivo con la tarjeta de débito con cargo al saldo disponible en **EL DEPOSITO EN CUENTA CORRIENTE**, o con cargo en otras cuentas registradas;

III.- Traspasos entre las cuentas registradas;

IV.- Pago de créditos otorgados por **BANCOMER** a **EL CLIENTE**;

V.- Pago de servicios;

VI.- Consulta de saldos de las cuentas registradas en el servicio; y

VII.- Cualesquiera otra operación que se llegare a autorizar, ya sea en territorio nacional o en el extranjero.

**SEGUNDA.**- Las operaciones a que se refiere la cláusula anterior quedarán sujetas a lo siguiente:

a).- En los casos en que **EL CLIENTE** entregue a **BANCOMER** sumas de efectivo, en pago de los créditos que éste le hubiere otorgado, o como provisión de fondos para que **BANCOMER** pague por su cuenta y orden a terceros, o bien, para depósito para a cualesquiera de las cuentas asociadas y registradas, dichas entregas se considerarán efectuadas el mismo día, cuando se realicen en un día hábil bancario antes de las 13:30 horas. Las operaciones realizadas después de este horario o las que se efectúen en un día inhábil bancario se consideran efectuadas el día hábil bancario siguiente;

b).- Los depósitos que **EL CLIENTE** realice en cajeros automáticos en efectivo (moneda nacional) y cheque a cargo de **BANCOMER** o de otros Bancos de la plaza, antes de las 13:30 horas en días hábiles bancarios, se abonarán a la cuenta del depósito correspondiente, el mismo día en que se haya efectuado el depósito y estará disponible al día hábil bancario posterior.



No se aceptarán para depósitos a través de cajeros automáticos, cheques a cargo de otros bancos de otras plazas diferentes a la de la operación:

c).-Los pagos a **BANCOMER**, efectuados en documentos, se entienden hechos siempre "salvo buen cobro". Si el documento no es pagado, **BANCOMER** podrá a su elección, asentar en la cuenta la contrapartida correspondiente, restituyendo el título, o ejercitar las acciones que de éste se deriven;

d).-**BANCOMER** quedará relevado de toda responsabilidad, si el pago o pagos efectuados en cajero automático, se realiza en forma extemporánea, o bien si **EL CLIENTE** no entrega a **BANCOMER** la suma necesaria para efectuar el pago total que corresponda o no incluye las instrucciones necesarias;

e).-Tratándose de retiros de las cuentas o de disposiciones de tarjeta de débito, no será necesario que **EL CLIENTE** suscriba documento alguno y éstas serán totalmente válidas por la sola operación del cajero; y

f).-Tratándose de consultas de saldos, la información que **Bancomer** proporcione a **EL CLIENTE** corresponderá a la que en ese momento aparezca en sus registros contables.

**TERCERA.**-Las partes expresamente convienen en que el valor probatorio del comprobante de cada operación que expida el cajero automático, con base en las instrucciones e información que **EL CLIENTE** le transmita, quedará sujeto a las reglas siguientes:

a).-En el caso de retiros de las cuentas y de disposiciones de tarjetas de débito, el citado comprobante tendrá pleno valor y fuerza legal para acreditar tanto la operación realizada como el importe de la misma; y

b).-en el caso de depósitos y pagos, el comprobante tendrá el único efecto y valor

de acreditar que **EL CLIENTE** operó el cajero, más no implica que dicho comprobante constituya recibo por el monto que consigne, ni constancia de la operación. Por tal motivo **BANCOMER** efectuará la operación que consigne en sus instrucciones y procederá a abonar exclusivamente la suma que realmente le entregue **EL CLIENTE** a través del cajero.

**CUARTA.**-La apertura por **BANCOMER** de cada uno de los sobres que contengan entregas de efectivo y documentos y la consiguiente determinación de su contenido, se hará invariablemente por dos funcionarios de **BANCOMER** quienes, en el supuesto de que llegare a existir discrepancia entre dicho contenido y los datos asentados por **EL CLIENTE** en el sobre o en el comprobante emitido por el cajero, procederán a elaborar y suscribir el acta que corresponda a dicha discrepancia. **EL CLIENTE** será inmediatamente informado por la vía telefónica, sin perjuicio de que sea notificado por cualquier otro medio.

## CAPITULO VI BANCO POR TELEFONO...

### CAPITULO VII CONTRATO DE DEPOSITO BANCARIO DE DINERO RETIRABLE EN DIAS PREESTABLECIDOS, CON PREVIO AVISO (**PLANCOMER DIA SIGUIENTE**)

**PRIMERA.**-Las partes celebran un contrato de depósito bancario de dinero a plazo, con intereses.

**SEGUNDA.**-**EL CLIENTE** entrega en este acto a **BANCOMER**, como depósito inicial, la suma que ampara su recibo de depósito. **BANCOMER** se reserva el derecho de no recibir nuevos depósitos a la cuenta.

*TERCERA.-EL CLIENTE podrá retirar, total o parcialmente, conforme al presente contrato, las cantidades de dinero que hubiere depositado, los días lunes, martes, miércoles, jueves y viernes de cada semana, que sean días hábiles bancarios, previo aviso dado con un día hábil de anticipación a la fecha de retiro.*

*CUARTA.-Los depósitos para abono de esta cuenta habrán de ser precisamente en moneda de curso nacional. BANCOMER restituirá las sumas depositadas en la misma especie, devolviendo una cantidad igual a la recibida conforme a la Ley Monetaria vigente en la República Mexicana al tiempo de hacer la devolución.*

*QUINTA.-Los depósitos y retiros a esta cuenta solo podrán hacerse a través de los cargos y abonos que BANCOMER efectúe en EL DEPOSITO DE CUENTA CORRIENTE de EL CLIENTE, conforme a las instrucciones que BANCOMER reciba de EL CLIENTE.*

*SEXTA.-Por las sumas que se mantengan en depósito, EL CLIENTE recibirá intereses a la tasa anual que resulte de aplicar, los porcientos, que se indican en la tabla de rendimientos, a la tasa anual de interés que se determina en la misma tabla. Los intereses se causarán a partir del día en que s constituyan los depósitos y hasta el día anterior en que se efectúen los retiros...*

*SÉPTIMA.-BANCOMER determinará libremente, mediante políticas de carácter general, tanto los montos y saldos mínimos, así como el importe de las comisiones a cargo de EL CLIENTE.*

*EL CLIENTE conviene expresamente en este acto y autoriza a BANCOMER a retirar el saldo a su favor en esta cuenta y*

*abonarlo a cualquiera de las cuentas que mantenga en la institución, cuando dichas políticas de montos y saldos mínimos, comunicadas con la debida anticipación por BANCOMER, no sean respetadas.*

*OCTAVA.-BANCOMER se reserva el derecho de efectuar modificaciones a los términos y condiciones de este contrato, así como de revisar y ajustar, en cualquier tiempo, los montos y saldos mínimos de los depósitos; los montos y el plazo del previo aviso de los retiros; la forma como se capitalizaran los intereses; los porcientos aplicables, los rangos de los saldos y las comisiones a cargo de EL CLIENTE, previo aviso que de manera general dé con la debida anticipación a que entre en vigor.*

*NOVENA.-El incumplimiento de EL CLIENTE de cualquiera de los términos de este contrato, especialmente el hecho de que EL CLIENTE efectuara retiros que excedieran al saldo a su favor en el depósito, dará derecho a BANCOMER para proceder a su inmediata rescisión, inmediatamente de que pueda exigirle el pago de daños y perjuicios derivados de dicho incumplimiento.*

#### *CAPITULO VIII*

#### *CONTRATO DE DEPOSITO BANCARIO DE DINERO, A LA VISTA. (PLANCOMER MISMO DIA)*

*PRIMERA.-Las partes celebran un contrato de deposito bancario de dinero a la vista, con intereses.*

*SEGUNDA.-EL CLIENTE podrá efectuar depósitos o abonos a su cuenta, en cualquier tiempo, durante la vigencia del presente contrato.*

*TERCERA.-EL CLIENTE podrá retirar, parcial o totalmente conforme al presente*

contrasto, las cantidades de dinero que hubiere depositado.

CUARTA.-Los depósitos para abono de esta cuenta habrán de ser precisamente en moneda nacional, **BANCOMER** restituirá las sumas disponibles en la misma especie.

QUINTA.-Los depósitos y retiros a esta cuenta sólo podrán hacerse a través de los cargos y abonos que **BANCOMER** efectúe a **EL DEPOSITO EN CUENTA CORRIENTE** de **EL CLIENTE**, conforme a las instituciones que **BANCOMER** reciba de **EL CLIENTE**.

SEXTA.-Por las sumas que se mantengan en depósito, **EL CLIENTE** recibirá intereses a la tasa anual que resulte de aplicar los porcientos, que se indican en la tabla de rendimientos, a la tasa anual de interés que se determina en la misma tabla. **BANCOMER** se reserva el derecho de revisar y, en su caso, ajustar diariamente la tasa anual de interés pactada.

Los intereses se causarán a partir del día en que se constituyan los depósitos y hasta el día anterior al de la fecha en que se efectúen los retiros; se calcularán dividiendo la tasa anual de interés aplicable entre 360 y multiplicando el resultado así obtenido por el número de días efectivamente transcurridos durante el periodo en el cual se devenguen los intereses; serán computados mensualmente sobre los saldos promedios diarios mensuales del depósito; pasarán a formar parte del saldo del depósito, conforme se indica en la tabla de rendimientos. Los cálculos se efectuarán cerrándose a centésimas.

Los porcientos aplicables se determinarán en función de los rangos de saldos promedios diarios mensuales de los depósitos, conforme a la misma tabla mencionada.

SÉPTIMA.-**BANCOMER** determinará libremente, mediante políticas de carácter general, tanto los montos y saldos mínimos de las sumas en depósito así como el importe de las comisiones a cargo de **EL CLIENTE**.

**EL CLIENTE** conviene expresamente en este acto y autoriza a **BANCOMER** a retirar el saldo a su favor en esta cuenta y abonarlo a cualquier depósito que mantenga en la institución, cuando dichas políticas de montos y saldos mínimos, comunicadas con la debida anticipación por **BANCOMER**, no sean respetadas.

OCTAVA.-Simultáneamente a la firma de este contrato **BANCOMER** entrega a **EL CLIENTE** la tabla de rendimientos, que forma parte de este contrato.

#### CAPITULO IX CONTRATO DE FIDEICOMISO TESTAMENTARIO

(Este contrato se entenderá celebrado únicamente cuando el fideicomitente sea persona física)

PRIMERA.-**EL CLIENTE**, con el carácter de fideicomitente (en lo sucesivo denominado como **EL FIDEICOMITENTE**), celebra con **BANCOMER S.A.**, éste como **FIDUCIARIO**, un contrato de fideicomiso testamentario, el cual se sujeta a las estipulaciones del presente instrumento y, en lo no previsto, a lo que al efecto disponga la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito. **EL FIDUCIARIO** acepta el encargo fiduciario que por virtud de este contrato se le confiere.

SEGUNDA.-**EL FIDEICOMITENTE** afecta a este fideicomiso las sumas de dinero entregadas a **BANCOMER** en depósito conforme a los contratos celebrados en este instrumento (en lo sucesivo denominados conjuntamente los

CONTRATOS), mediante la designación que hace de EL FIDUCIARIO como titular solidario en los mismos CONTRATOS.

Por ser EL FIDUCIARIO titular solidario en los CONTRATOS, el patrimonio de este fideicomiso estará integrado por las sumas de dinero, bienes y derechos que a EL FIDEICOMITENTE le correspondan y deriven de los CONTRATOS que celebra con BANCOMER simultáneamente a la constitución de este fideicomiso.

Aun cuando las sumas de dinero, bienes y derechos que son materia de los CONTRATOS quedan afectas a este fideicomiso en este acto o quedarán afectadas por actos futuros, en ningún caso EL FIDUCIARIO podrá disponer de las sumas de dinero y bienes a que tuviere derecho como titular solidario en LOS CONTRATOS, ni tampoco ejercer los derechos que le correspondan y deriven de éstos, sino solo con posterioridad al fallecimiento de EL FIDEICOMITENTE y siempre que este hecho le hubiere fehacientemente acreditado.

TERCERA.-Son partes en este fideicomiso las siguientes:

Como FIDEICOMITENTE: La persona cuyo nombre consta en la carátula, como titular de los CONTRATOS.

Como FIDUCIARIO: Bancomer S.A.

Como FIDEICOMISARIO: La(s) persona(s) que expresamente designa como tales EL FIDEICOMITENTE, en la carátula de los presentes CONTRATOS.

CUARTA.-Son fines del presente fideicomiso:

1.- Que EL FIDUCIARIO, al fallecimiento de EL FIDEICOMITENTE y siempre que se acredite tal hecho mediante la presentación del acta de defunción respectiva, retire, de conformidad con los términos y condiciones convenidos en los respectivos CONTRATOS en los que figure como titular solidario y, en su caso, en las

fechas de sus vencimientos (o en las de vencimiento de los depósitos realizados al amparo de dichos CONTRATOS), i) todas las sumas de dinero depositadas o dadas en préstamos y iij) los títulos y valores depositados o en comisión mercantil o las sumas de dinero que provengan (de la enajenación) de dichos títulos o valores que sean a favor de EL FIDEICOMITENTE, al momento de su fallecimiento, como titular solidario en los CONTRATOS.

2.- Que EL FIDUCIARIO, con cargo al patrimonio del fideicomiso, entregue a los fideicomisarios designados, cuyos nombres constan en la carátula de este instrumento, las sumas de dinero y los títulos o valores que hubiere en el fideicomiso, según la parte proporcional que los corresponda con arreglo a los porcentajes de asignación de los beneficios de este fideicomiso que también se indica en la carátula de este instrumento.

QUINTA.-EL FIDEICOMITENTE se reserva expresamente el derecho de revocar y extinguir el presente fideicomiso. EL FIDEICOMITENTE asimismo se reserva el derecho de revocar la designación de los fideicomisarios que hubiere nombrado en este fideicomiso, así como el derecho a designar a otros fideicomisarios en su lugar. La designación de nuevos fideicomisarios surtirá efectos al día siguiente de la fecha en que hubiere designado a los nuevos fideicomisarios y hubiere notificado dicha designación a EL FIDUCIARIO.

SEXTA.-EL FIDUCIARIO no está obligado a defender en ningún caso el patrimonio del fideicomiso.

Si EL FIDEICOMITENTE no hubiere fallecido y EL FIDUCIARIO recibiere alguna notificación, citación, emplazamiento o requerimiento de autoridad judicial o administrativa o

cualquier otra reclamación relacionada con los bienes y derechos en fideicomiso. entonces EL FIDUCIARIO sólo estará obligado a hacer dicha circunstancia del conocimiento de EL FIDEICOMITENTE, a la brevedad, y a otorgar el poder a la persona que EL FIDEICOMITENTE mismo le indique mediante instrucción escrita, para el efecto de que la persona apoderada se encargue de la defensa del patrimonio del fideicomiso, con lo que cesará cualquier responsabilidad de EL FIDUCIARIO.

Si EL FIDEICOMITENTE hubiere ya fallecido y EL FIDUCIARIO, habiendo sido ya fehacientemente notificado de este hecho, recibiere alguna notificación, citación, emplazamiento o requerimiento de autoridad judicial o administrativa o cualquier otra reclamación relacionada con los bienes y derechos en fideicomiso, entonces EL FIDUCIARIO sólo estará obligado a hacer dicha circunstancia del conocimiento de los FIDEICOMISARIOS, a la brevedad, y a otorgar el poder a la persona que los mismos FIDEICOMISARIOS le indique mediante instrucción escrita, para el efecto de que el apoderado se encargue de la defensa del patrimonio del fideicomiso, con lo que cesará cualquier responsabilidad de EL FIDUCIARIO.

En caso de urgencia, EL FIDUCIARIO deberá llevar a cabo los actos indispensables para conservar el patrimonio del fideicomiso y los derechos que hubiere a favor de éste, sin perjuicio de la obligación que tiene EL FIDEICOMITENTE o, en su caso, los FIDEICOMISARIOS de designar a la brevedad la persona a quien EL FIDUCIARIO deberá conferir el poder necesario y suficiente para la defensa del patrimonio en fideicomiso.

EL FIDUCIARIO en ningún caso será responsable de la actuación de sus apoderados respecto de este fideicomiso, ni

tampoco estará obligado a cubrir sus honorarios profesionales o los gastos generados por su actuación, los cuales deberán ser liquidados por EL FIDEICOMITENTE o, en su caso, por los FIDEICOMISARIOS.

SÉPTIMA.-El presente fideicomiso se celebra por tiempo indefinido y se extinguirá:

- 1.- Una vez que el FIDUCIARIO haya entregado el patrimonio del fideicomiso en la forma estipulada en la cláusula cuarta;
- 2.- Por las causas previstas por el artículo 357 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, en lo que sean compatibles con este fideicomiso, y;
- 3.- Al darse por terminados los CONTRATOS en los que figure el FIDUCIARIO como titular solidario, siempre que EL FIDEICOMITENTE no hubiere fallecido.

OCTAVA.-De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 106 de la Ley de Instituciones de Crédito, EL FIDUCIARIO declara que explico en forma inequívoca a EL FIDEICOMITENTE el valor y consecuencias legales de la fracción XIX, inciso b, del citado artículo, que a la letra dice:

"ARTÍCULO 106.-A las instituciones de crédito les estará prohibido:

XIX. En la realización de las operaciones a que se refiere la fracción XV del artículo 46 de esta Ley:

a)...

b) Responder a los fideicomitentes, mandantes o comitentes, del incumplimiento de los deudores, por los créditos que se entreguen, o de los emisores, por los valores que se adquieran, salvo que sea por culpa, según lo dispuesto en la parte final del artículo 356 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, o garantizar la percepción de

rendimientos por los fondos cuya inversión les encomiende.

Si al término del fideicomiso, mandato o comisión constituidos para el otorgamiento de créditos, éstos no hubieren sido liquidados por los deudores, la institución deberá transferirlos al fideicomitente o fideicomisario, absteniéndose de cubrir su importe.

Cualquier pacto en contrario a lo dispuesto en los dos párrafos anteriores, no producirá efecto legal alguno.

En los contratos de fideicomiso, mandato o comisión se insertará en forma notoria los párrafos anteriores de este inciso y una declaración de la fiduciaria en el sentido de que hizo saber inequívocamente su contenido a las personas de quienes haya recibido bienes para su inversión."

#### CAPITULO X

#### CLAUSULAS COMUNES. APLICABLES A LOS CONTRATOS

PRIMERA.-BANCOMER no podrá dar noticias sobre las operaciones y el estado y movimiento de las cuentas sino a EL CLIENTE, a sus representantes legales o a las personas que tengan poder para disponer en la misma, salvo en los casos previstos por la Ley (artículo 117 y 118 de la Ley de Instituciones de Crédito) (cláusula aplicable a los contratos que forman parte de este instrumento).

SEGUNDA.-Los presentes contratos podrán darse por terminados por cualquiera de las partes, previo aviso dado por escrito a la otra. Para estos efectos el CLIENTE deberá llenar la forma de cancelación que le será proporcionada en la oficina de BANCOMER donde abrió su cuenta.

No obstante la terminación de los contratos, los mismos seguirán produciendo todos sus efectos legales entre las partes, hasta que EL CLIENTE y

BANCOMER hayan cumplido con todas y cada una de sus obligaciones contraídas al amparo de los mismos.

TERCERA.-EL CLIENTE se obliga a notificar por escrito a BANCOMER de cualquier cambio de su domicilio. Asimismo EL CLIENTE libera a BANCOMER de toda responsabilidad si la correspondencia que se le envíe al domicilio registrado no es recibida por él, conviniéndose que lo expresado en ella surtirá todos sus por el solo hecho de su envío y producirá plenas consecuencias legales.

CUARTA.-En término de las disposiciones legales aplicables BANCOMER deducirá, retendrá y enterará, de la tasa bruta de interés, el impuesto que corresponda. EL CLIENTE recibirá los rendimientos netos.

QUINTA.-EL CLIENTE se obliga a cubrir a BANCOMER las cuotas o comisiones que tengan establecidas para cada servicio, y que se determinan en las tablas de rendimientos; reservándose BANCOMER el derecho de revisar y modificar, en cualquier tiempo las mismas, mediante políticas de carácter general, de acuerdo a las tarifas vigentes, y podrá cargarlas al saldo de EL DEPOSITO EN CUENTA CORRIENTE.

Simultáneamente a la firma de estos contratos BANCOMER entrega a EL CLIENTE las tablas de rendimientos y el manual de servicios de Banco por teléfono, que formarán parte integrante de los mismos.

SEXTA.-EL CLIENTE autoriza expresamente a BANCOMER para cargar en EL DEPOSITO EN CUENTA CORRIENTE, las cantidades que por cualquier concepto adeude a BANCOMER ya que se trate de créditos, comisiones, descuentos, devoluciones, servicios,

arrendamientos de caja de seguridad, tarjetas de crédito, etc.

SÉPTIMA.-BANCOMER remitirá a EL CLIENTE, una vez dentro de cada mes natural un estado de cuenta en la que se especifican las cantidades abonadas o cargadas; el saldo al corte, el movimiento de sus inversiones, el rendimiento bruto y neto obtenido en por ciento y en cantidad y el importe en su caso, de las comisiones a cargo de EL CLIENTE, durante el periodo comprendido del último corte a la fecha inclusive contendrá el movimiento de su inversión.

BANCOMER prevendrá por escrito a EL CLIENTE, de la fecha del corte, la que no podrá variar sin previo aviso por escrito, comunicado por lo menos con un mes de anticipación. Dichos estados serán remitidos a EL CLIENTE dentro de los cinco días hábiles siguientes al corte de la cuenta quedando BANCOMER relevado de la obligación que se menciona en el primer párrafo de esta cláusula, cuando la cuenta no hubiese tenido movimiento alguno durante el periodo respectivo o cuando EL CLIENTE hubiere expresado por escrito su deseo de no recibir dichos estados.

EL CLIENTE para poder objetarlo en tiempo, deberá pedir a BANCOMER su estado mensual sino lo hubiere recibido, dentro de los diez días naturales que sigan al corte. Se presumirá que recibió el estado, sino lo reclamare por escrito dentro de dicho plazo. Durante los quince días naturales siguientes al corte de la cuenta o a los cinco días siguientes al recibo, si reclamado por escrito a tiempo se le entregará el estado después de los diez días del corte. EL CLIENTE podrá manifestar, también por escrito, su conformidad a los movimientos de la misma u objetarlos con las observaciones que considere procedentes.

Transcurrido este plazo sin haber hecho reparo a la cuenta, así como el caso de instrucciones de EL CLIENTE, dadas por

escrito, para que no se les remitan los estados, los asientos y los conceptos que figuran en la contabilidad de BANCOMER harán fe en contra de EL CLIENTE, salvo prueba en contrario, en el juicio respectivo (artículo 58 de la Ley de Instituciones de Crédito).

OCTAVA.-EL CLIENTE designa en este acto a BANCOMER, en su calidad de fiduciario, titular solidario de los contratos que forman parte de este instrumento.

NOVENO.-BANCOMER se reserva el derecho de efectuar modificaciones a los términos y condiciones de este contrato, así como revisar y ajustar, en cualquier tiempo; los montos y saldos mínimos de los depósitos; la forma como se capitalizará los intereses; los porcentajes aplicables; los rangos de los saldos y las comisiones a cargo de EL CLIENTE, previo aviso que de manera general dé con la debida anticipación a que entren en vigor.

Se entenderá que EL CLIENTE otorga su aceptación a las modificaciones si no da aviso de terminación de este contrato o bien si continúa realizando operaciones después de que estas modificaciones hayan entrado en vigor.

DECIMA.-El incumplimiento de EL CLIENTE de cualquiera de los términos de los contratos, especialmente el hecho de que EL CLIENTE efectuara retiros que excedieran al saldo a su favor en EL DEPOSITO EN CUENTA CORRIENTE dará derecho a BANCOMER para proceder a su inmediata rescisión, independientemente de que pueda exigirle el pago de daños y perjuicios derivados de dicho incumplimiento.

DECIMA PRIMERA.-Para efectos de este contrato, EL CLIENTE señala como su domicilio el contenido en los registros de

*BANCOMER* consignados en el presente contrato.

Mientras que las partes no se notifiquen por escrito el cambio de domicilio todos los avisos, notificaciones y demás diligencias que se hagan en los domicilios señalados surtirán todos los efectos legales correspondientes.

DECIMA SEGUNDA.-Para la interpretación y cumplimientos de estos contratos las partes se someten a la jurisdicción y competencia de los

**EL CLIENTE**

tribunales correspondientes en el Distrito Federal, o a los de la plaza donde se firma este instrumento, a elección de *BANCOMER*, renunciando a cualquier otro fuero o domicilio que tuvieren o llegaren a tener.

DECIMA TERCERA.-Los presentes contratos y las referencias consignadas en este instrumento constituyen la expresión de la voluntad de las partes.

**BANCOMER**

---

**BANCOMER S.A. INSTITUCIÓN DE BANCA MÚLTIPLE GRUPO FINANCIERO,  
DIRECCIÓN FINANCIERA**

---

Primeramente, podemos observar que dentro del contrato que transcribimos textualmente, existen diversos contratos, como por ejemplo: de INVERSIÓN INMEDIATA NOMINA, CONTRATO DE DEPOSITO BANCARIO DE DINERO A LA VISTA, EN CUENTA CORRIENTE CON INTERES; CONTRATO DE DEPOSITO BANCARIO DE DINERO A LA VISTA, EN CUENTA CORRIENTE CON INTERES; CONTRATO DE DEPOSITO BANCARIO DE DINERO RETIRABLE EN DIAS PREESTABLECIDOS, CON PREVIO AVISO (PLANCOMER DIA SIGUIENTE); CONTRATO DE DEPOSITO BANCARIO DE DINERO, A LA VISTA. (PLANCOMER MISMO DIA); CONTRATO DE FIDEICOMISO TESTAMENTARIO.

Podemos observar desde la primera cláusula que se trata de un contrato de adhesión en el que el trabajador-cliente se compromete con la institución bancaria, una cuenta de depósito bancario de dinero a la vista en cuenta corriente que devengue intereses, a través de la cual se pagaran diversos servicios para el cliente, mediante un servicio denominado "inversión inmediata nomina". TERCERA.- *BANCOMER* proporcionará a **EL CLIENTE** una tarjeta de débito, un numero clave confidencial (NIP) y un numero de servicio, con los que podrá llevar a cabo las operaciones correspondientes incorporadas al servicio INVERSIÓN INMEDIATA referidas en la cláusula primera.

En la cláusula tercera del capitulo primero del presente contrato, encontramos que "Los instrumentos antes mencionados (tarjeta de débito, NIP, etc.) constituyen el medio de acceso de **EL CLIENTE** a su saldo disponible en **EL DEPOSITO DE CUENTA CORRIENTE**, y a otras cuentas registradas. Por lo tanto, los pagos, depósitos, retiros, transferencias, etc. que se efectúen utilizando dichos instrumentos serán cubiertos totalmente con cargo o abono a su saldo disponible en **EL DEPOSITO DE CUENTA CORRIENTE**, el día en que sean realizados por *BANCOMER*; o bien serán cubiertos con cargo o mediante abono a otras cuentas, previas instrucciones por escrito de **EL CLIENTE**". Es decir, si existen cobros por los RETIROS que realice el trabajador de su saldo disponible en la cuenta.



En la cláusula quinta del capítulo uno del presente contrato encontramos que "EL CLIENTE para todos los efectos legales a que haya lugar expresamente reconoce y acepta el carácter personal e intransferible de la tarjeta, así como la confidencialidad del número de servicios y del número de identificación personal (NIP). EL CLIENTE será responsable ante BANCOMER del mal uso que conforme a la cláusula cuarta anterior, haga del número de identificación personal NIP o de servicio. EL CLIENTE tiene la obligación de dar aviso oportuno por escrito a BANCOMER en caso de extravío, de estos medios de acceso. El incumplimiento de EL CLIENTE, en su caso, de cualquiera de los términos de este contrato dará derecho a BANCOMER a su inmediata rescisión, independientemente de que pueda exigir el pago de los daños y perjuicios derivados de dicho incumplimiento". Si nos apegamos a lo señalado estrictamente en esta cláusula, resultaría que en el caso de que haya un retiro indebido de la cuenta del trabajador sin su consentimiento en casos como la pérdida, el robo o en el caso de que el cajero automático se trague la tarjeta de débito, el trabajador incurriría en una responsabilidad ante bancomer por un mal uso de la tarjeta, que evidentemente no realizó él, pero sin embargo entraña un mal uso, otro punto de esta cláusula señala que en caso de extravío de la tarjeta es necesario presentar un aviso por escrito, lo cual entraña que el trabajador pierda tiempo en su trabajo, un gasto para acudir ante la institución para presentar el escrito, lo cual en caso de no hacerse podría acarrear la rescisión unilateral del presente contrato, además de un cobro por daños y perjuicios ocasionados a la institución. Esto último resulta aberrante ya que si el trabajador apenas tiene para sobrevivir, resulta que en caso de sufrir el robo o extravío de su tarjeta de débito y de sufrir un retiro indebido de su saldo, y no reportarlo a tiempo, no solo no gozará su salario sino que además incurrirá en una responsabilidad ante la institución bancaria, la que le acarrearía la rescisión de su contrato con dicha institución y además la posibilidad de un cobro de daños y perjuicios a la misma.

Seguramente, si el trabajador hubiera leído correctamente el contrato, estaría enterado de dicha situación: sin embargo, la mayoría de los trabajadores al acudir ante la institución bancaria, una vez que ha contratado el patrón los servicios de la misma, acuden pensando que solo irían a recibir su tarjeta de débito, y que al firmar el contrato solo están firmando de recibido de la misma.

Por otro lado, encontramos en la cláusula séptima del mismo primer capítulo que "BANCOMER no será en ningún caso responsable por el incumplimiento de las instrucciones dadas por EL CLIENTE, cuando dicho incumplimiento se deba a la ocurrencia de algún caso fortuito o de fuerza mayor, por fallas en el funcionamiento del sistema de computación, interrupciones en los sistemas de comunicación, o por desperfectos ocasionales en los cajeros automáticos u otros equipos y sistemas automatizados, fuera del control de BANCOMER". En pocas palabras, en caso de que el trabajador sufra un retiro indebido de su saldo la institución bancaria no se hará responsable; además de que el trabajador no podrá rescindir el contrato de forma unilateral, ya que la institución no es responsable.

Podemos ver en la cláusula octava del mismo capítulo primero que "Por el servicio INVERSIÓN INMEDIATA NOMINA prestado, BANCOMER podrá cargar a EL DEPOSITO EN CUENTA CORRIENTE de EL CLIENTE cuotas y comisiones de acuerdo a lo siguiente: Se cobrarán por mensualidades vencidas el día hábil inmediato siguiente al de la fecha de corte de la cuenta:

-Una comisión mensual, por manejo de cuenta, cuando el saldo promedio diario mensual que mantenga en su cuenta sea inferior a los límites establecidos por BANCOMER y que se encuentren vigentes.

Se cobrarán en el momento que se presenten:

-Las cuotas o comisiones que determine **BANCOMER**, mediante políticas de carácter general, y que sean informadas a **EL CLIENTE** previamente”.

Sin embargo en la respuesta que nos dieron vía correo electrónico aparecía como que no existía ningún tipo de cobro por comisión; lo cual nos lleva a cuestionarnos el hecho de que existe la posibilidad de que la información dada en las paginas de internet de las distintas instituciones bancarias podrían contener la misma información respecto al no cobro de comisiones, y sin embargo en el contrato si, tal y como sucedió en este caso, que en respuesta a nuestro correo se dice que no existe dicho cobro de comisiones y sin embargo en el contrato si aparece.

En el capitulo dos, cláusula cuarta encontramos que “**BANCOMER** podrá determinar libremente, mediante políticas de carácter general, tanto los montos y los saldos mínimos de las sumas en deposito a los que esté dispuesto a operar este instrumento, como el importe de las comisiones a cargo del cliente...”. Es decir, el trabajador nunca podrá retirar la totalidad de su salario ya que deberá contar con un mínimo en deposito para que la institución pueda realizar operaciones con él, y sobre todo cobrar sus comisiones.

En el capitulo tres, cláusula tercera encontramos que “**EL CLIENTE** para todos los aspectos legales a que haya lugar, expresamente reconoce y acepta el carácter personal e intransferible de la tarjeta **PRACTICA BANCOMER**, así como la confidencialidad del número de identificación personal **NIP**. Por lo tanto es de exclusiva responsabilidad de **EL CLIENTE** cualquier quebranto que pudiere sufrir como consecuencia del uso indebido que llegara a hacerse del **NIP**. **BANCOMER** se reserva el derecho de requerir la devolución de la tarjeta, en cualquier momento o bien retenerla ya sea directamente o por medio de los cajeros automáticos o establecimientos afiliados...”

En esta cláusula podemos ver con mucha mayor precisión el hecho de que en caso de que el trabajador sufra un retiro indebido de su saldo por persona ajena, él será el único responsable por dicho quebranto ya que la institución no se hace responsable por el cobro indebido.

En la cláusula décima sexta del mismo capitulo tres encontramos que “El uso de la tarjeta de plástico que **BANCOMER** ha entregado a **EL CLIENTE** se rige por lo dispuesto en el presente contrato y por los contratos correspondientes que al efecto **EL CLIENTE** tiene celebrados con **BANCOMER**. Esta tarjeta es propiedad de **BANCOMER** y **EL CLIENTE** queda obligado a devolverla a simple requerimiento de **BANCOMER**”. Podemos observar que la tarjeta de débito en ningún momento es propiedad del trabajador, por ello es que en caso de mal uso por parte del mismo, lo responsabiliza ante la institución.

**BANCRECER**: Seguimos el mismo procedimiento, al consultar su pagina en internet nos encontramos lo siguiente:

No existe ningún tipo de información respecto al pago de las nominas de las empresas en esta institución bancaria.

Respecto a la respuesta a nuestro correo electrónico:

Es fecha en que la seguimos esperando.

**IMBURSA:** Seguimos el mismo procedimiento, al consultar su página en internet nos encontramos con lo siguiente:

En su página de internet no existe ningún tipo de información respecto al pago de las nóminas de las empresas en dicha institución.

Respecto a la respuesta de nuestro correo electrónico:

Es la fecha en que la seguimos esperando.

**SANTANDER MEXICANO:** Seguimos el mismo procedimiento y consultamos su página en internet encontrando lo siguiente:

*La Banca Electrónica para la administración y el crecimiento de tu empresa*

*Adicionalmente se cuenta con un centro de asistencia telefónica*

***Consultas** de saldos y movimientos diarios y/o históricos (hasta 90 días).*

***Transferencias** entre cuentas propias y de terceros.*

***Inversiones***

***Depósito Interbancario**, transferencias a otros bancos vía SPEUA a partir de \$ 50,000.00 pesos con disponibilidad mismo día y vía IDE@ por montos inferiores a \$49,999.00 pesos y con disponibilidad 24 hrs.*

***Depósito Referenciado**, identificación de cobranza a través de un número de referencia.*

***Confirming**, Banco Santander se encarga de realizar la gestión de todos aquellos pagos a proveedores de los cuales haya recibido la correspondiente orden por parte del cliente. Las principales ventajas para el cliente son:*

*Eliminación de cargas administrativas propias del departamento de pagos.*

*Ahorro de costos derivados del manejo de documentos.*

*Mejora la gestión de Tesorería del cliente, ya que simplifica la previsión de las entradas y salidas de flujos monetarios.*

***Tesorería Inteligente Santander**, que incluye el diseño de estructura de varias cuentas de cheques por grupo de empresas para realizar barridos de concentración y dispersión de los recursos para su inversión y desinversión, permitiendo definir rutas de fondeo automático.*

***Crédito Electrónico**, permite consultar el límite autorizado, adeudo total y capital disponible, así como operar el crédito desde la PC del cliente.*

***Pago de Impuestos y Derechos Federales**, procedimiento muy sencillo en el cual la empresa paga sus impuestos federales desde su PC con cargo a la cuenta en el momento mismo de la transmisión.*

***Pago de Cuotas Obrero — Patronales**, procedimiento muy sencillo en el cual la empresa paga sus cuotas y aportaciones del SAR, AFORE, IMSS e INFONAVIT desde su PC con cargo a la cuenta en el momento mismo de la transmisión.*

***Chequera Seguridad**, brinda a la empresa una herramienta segura y eficiente para proteger electrónicamente los cheques que libra.*

***Nómina**, depósito de la nómina de los empleados, disponible contra el uso de una tarjeta de débito en cualquier Cajero Automático RED.*

*Los nuevos módulos en desarrollo son: **Cash Pooling, Cobranza Automática Enlace Internet Básico y Enlace Internacional.***

### **Consultas**

Movimientos diarios, históricos del mes actual y los 2 anteriores (hasta 90 días), posición y saldo de las cuentas de captación.

Consultas de movimientos diarios, históricos, posición y saldo de las inversiones en fondos de inversión.

Bitácora: Detalle de las operaciones que realizan los usuarios, a través de Enlace, desde la PC.

### **Transferencias**

Realizar transferencias entre cuentas propias o de terceros dentro del banco.

Preparación de Transferencias.

Ejecución de Transferencias Programadas.

Consulta de Operaciones.

### **Inversiones**

Los instrumentos de inversión a plazo por medio de Enlace Santander son similares a los que puedes realizar vía Sucursales o por Súper línea, la gran diferencia es que estas operaciones el cliente, puede realizarlas utilizando el aplicativo Enlace instalado en su computadora. Los instrumentos son:

Sociedades de Inversión.

Inversión Vista de Cuenta Personal.

Inversión a Plazo 7 / 28.

Inversiones tradicionales.

### **Depósito Interbancario**

Sistema de Pagos Electrónicos de Uso Ampliado — SPEUA

• Sistema para realizar transferencias de fondos entre Instituciones Financieras del país y

• Grupo financiero Santander Mexicano, por importes de \$50,000.00 pesos en adelante.

• Aplicación de los fondos en las cuentas de destino el mismo día del envío.

• Cobertura nacional.

• Disponibilidad de recursos el mismo día de la transmisión.

• Necesidad de apertura de cuenta de cheques en cualquiera de las modalidades establecidas.

Depósito Electrónico Automático — IDE@

• Sistema para realizar transferencias de fondos entre Instituciones

• Financieras del país y Grupo financiero Santander Mexicano, por importes inferiores a \$49,999.00. pesos.

• Aplicación de los fondos en las cuentas de destino a las 24 hrs.

• Cobertura nacional.

• Con cargo en la cuenta del cliente, previa autorización del mismo.

• Disponibilidad de recursos 24 hrs. después de la fecha de transmisión.

• Necesidad de apertura de cuenta de cheques en cualquiera de las modalidades establecidas.

### **Depósito Referenciado**

Servicio de apoyo a las áreas de Tesorería y/o Cobranza.

Opera con la identificación de un número de referencia del depositante.

El depósito puede realizarse personalmente en cualquier sucursal o a través de ENLACE.

Los depósitos son registrados individualmente en una cuenta de cheques designada por el cliente.

Se entrega un reporte mediante archivo magnético y a través de ENLACE.

### **Confirming**

*Producto en el cual Banco Santander se encarga de realizar la gestión de todos aquellos pagos a proveedores de los cuales haya recibido la correspondiente orden por parte del cliente. Las principales ventajas para el cliente son:*

*Eliminación de cargas administrativas propias del departamento de pagos.*

*Ahorro de costos derivados del manejo de documentos.*

*Mejora la gestión de tesorería del cliente, ya que simplifica la previsión de las entradas y salidas de flujos monetarios.*

### **Tesorería Inteligente Santander**

*Servicio de apoyo al área de Tesorería.-*

*Diseño de estructura de cuentas por empresa.*

*Definición de cuentas concentradoras, de dispersión, de transferencia y receptoras.*

*Programación de montos y fechas de movimientos.*

*Concentración de fondos.*

*Inversiones.*

*Fondeo Automático entre cuentas relacionadas (1er nivel).*

*Dispersión de fondos.*

*Evaluación y Control Financiero (Comportamiento de cuenta, gráficas de consolidación, gráficas de dispersión, gráficas de rendimientos)*

*Consultas (Saldos consolidados, Posición empresa, Posición grupo, Información histórica por cuenta).*

### **Crédito Electrónico**

*Opera en base a líneas de crédito previamente autorizadas.*

*Permite conocer el límite autorizado, adeudo total y capital disponible, saldo de cuenta de cheques asociada y monto de intereses.*

### **Pago Electrónico de Impuestos y Derechos Federales**

*Aplicable para el pago de impuestos federales.*

*Ingreso de datos en el sistema ENLACE.*

*Programación del pago hasta con 90 días de anticipación, con posibilidad de cancelación 24 hrs. antes de su ejecución.*

*Cargo en cuenta en el momento mismo de la transmisión.*

### **Pago de Cuotas y Aportaciones Obrero Patronales**

*Aplicable para los pagos por concepto de SAR, AFORE, IMSS e INFONAVIT.*

*Ingreso de datos en el sistema ENLACE.*

*Cargo en cuenta en el momento mismo de la transmisión.*

### **Chequera Seguridad**

*Brinda a la empresa una herramienta segura y eficiente para proteger electrónicamente los cheques que libra.*

*Únicamente se pagan aquellos cheques que libra la empresa por el importe y número de cheque indicado, con lo cual se previenen fraudes que se pudieran originar por falsificaciones, alteraciones, etc.*

*Se determina en línea y tiempo real las cuentas que se convierten en Chequera Seguridad y el momento en que dejan de serlo.*

### **Nóminas**

*Servicio de apoyo a las áreas de Recursos Humanos.*

*Instrucciones para la apertura de cuentas.*

*Depósito por pago de nóminas.*

*Emisión de tarjetas de débito.*

*El pago de nómina se efectúa automáticamente con cargo a la cuenta del cliente y depósito en las cuentas individuales de los empleados.*

*Los empleados pueden disponer de los recursos en cajeros automáticos del grupo RED en las sucursales del banco.*

**Otros Módulos del Enlace**

*Información Financiera de Acciones e Índices, Tasas de interés y Tipos de cambio.*

En realidad esta pagina no nos ofrece mucha información respecto al pago de las nominas en esta institución, es mínima, solo se menciona que el patrón debe contratar una cuenta con dicha institución y que el pago de la nomina se realiza a través de depósitos en cuentas de los trabajadores los cuales podrán retirar su saldo mediante cajeros automáticos utilizando tarjetas de débito; aunque, como podemos ver, se ofrece una mayor gama de servicios para el patrón.

Respecto a la respuesta a nuestro correo electrónico:

*Estimado Cliente,*

*Hemos recibido su solicitud, en 5 días hábiles nos contactaremos con usted a través de este medio para informarle al respecto*

*Gracias.*

[calidad@bsantander.com.mx](mailto:calidad@bsantander.com.mx)

Y es la fecha que seguimos esperando respuesta.

**CITIBANK:** Seguimos el mismo procedimiento y al consultar su pagina en internet nos encontramos con lo siguiente:

En la pagina de internet no se puede tener acceso a ninguna información respecto al pago de nominas de las empresas, quizá porque no existe tal servicio en dicha institución.

Respecto a la respuesta a nuestro correo:

Es la fecha en que seguimos esperando respuesta.

En el presente apartado, creemos nosotros, no cubrimos nuestras expectativas respecto al comento de las anomalías que surgen con motivo del pago de salarios mediante instituciones bancarias, primeramente por el hecho de que no se nos facilito por parte de las instituciones bancarias la información requerida personalmente y por vía correo electrónico, y en segundo lugar, por el hecho que la poca información obtenida mediante la consulta de las paginas de

internet de las mismas instituciones, no nos aportan más elementos, ya que solo se construyen a parecer un buen producto ante los posibles consumidores, los patrones.

Por ejemplo, respecto a las anomalías de los puntos:

a) La imposición por parte del patrón respecto de éste medio de pago, ya que generalmente no existe un acuerdo de voluntades al respecto. El trabajador no es quien acude ante la institución bancaria a solicitar el servicio, sino que es un servicio que ha buscado el patrón, y por ende, en beneficio suyo.

Este punto lo podemos deducir de la información obtenida, ya que en una primera instancia es al patrón a quien se le ofrecen los beneficios de este servicio, el cual al contratar con una determinada institución, al trabajador solo le queda contratar con la misma la apertura de una cuenta en la cual se ha de depositar su salario. Y decimos que tiene que conformarse con la institución con la que contrato el patrón, ya que no podría contratar con una diferente a la del patrón, ya que eso implicaría la necesidad del patrón de contratar con otra diferente, y en caso de que fuesen varios los trabajadores que quisiesen contratar con diversas instituciones, tendría que contratar con otras, lo cual redundaría en una dificultad para el patrón en el aspecto administrativo, ya que tendría que volver a contratar al personal encargado de realizar dichos pagos, los cuales son ahorrados con el uso de los servicios de una sola institución bancaria. O bien, el patrón tendría que realizar multitud de pagos electrónicos desde una sola cuenta bancaria ante una sola institución, así las diversas cuentas de los trabajadores en las diversas instituciones bancarias, lo que redundaría en una mayor erogación por concepto de comisiones o cuotas bancarias.

Por otro lado, la mayoría de los trabajadores no leen los contratos que firman ante las instituciones bancarias, ya que al acudir ante alguna de ellas, van con la idea de que solo recogerán su tarjeta de débito y no se dan cuenta que se están obligando con la misma y hasta donde puede llegar su responsabilidad en caso de incumplir, por ignorancia, alguna de las cláusulas de dicho contrato.

Además de que, sucede, que los contratos firmados entre los trabajadores y las instituciones bancarias, son contratos de adhesión; es decir, que los trabajadores se someten a la voluntad de las instituciones ya que ellos en ningún momento pueden convenir entre aceptar o no una o varias cláusulas, como sucedería en un contrato bilateral en el cual las partes llegan a determinados arreglos de acuerdo a las necesidades de las partes; en cambio en los contratos

de adhesión, lo que hace la parte más débil es simplemente aceptar las condiciones de la otra. Por ello decimos que el pago de salarios a través de instituciones bancarias, son impuestas por los patrones, ya que nunca someten a consideración del trabajador la adopción de dicha forma de pago. Y, aunque el trabajador aceptará expresamente dicha forma de pago, esta no sería legal, ya que entrañaría una renuncia de derechos.

También podemos decir que en el caso de que se acuda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que se autoricen convenios en los cuales se establezcan como forma de pago los depósitos bancarios, y estos al ser autorizados por dicha autoridad, entrañan en sí una renuncia de derechos por parte del trabajador, los cuales se encuentran enunciados por los artículos 123 apartado "A" fracción X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 100, 101, 108 y 109, todos estos últimos de la Ley Federal del Trabajo; los cuales, previstos en el artículo 123 apartado "A" fracción XXVIII de la Constitución y por el artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo, son los derechos establecidos en la Norma del Trabajo como irrenunciable por ser normas de orden público.

Por lo cual, creemos nosotros, que los convenios que establezcan esta forma de pago no deben ser autorizados por la junta, no solo por entrañar una renuncia de derechos, sino que además constituyen una posición contraria a los ideales de reivindicación de la clase trabajadora por la que se luchó durante la revolución mexicana, es una posición antirrevolucionista, contrario a las finalidades de la propia Ley Federal del Trabajo.

b) Algo que sucede comúnmente, es el hecho de que los cajeros automáticos se tragan las tarjetas de débito; aunque generalmente son recuperadas inmediatamente en el mismo cajero, es posible que no sea así y que tenga que reportarse este hecho inmediatamente a determinado número telefónico para poder recuperarla al día siguiente; mientras tanto, el trabajador se queda sin cobrar su salario.

Respecto a este punto no pudimos obtener mucha información, pero algo que si pudimos constatar, es el hecho de que los cajeros si se tragan las tarjetas de débito, por ello es que las instituciones bancarias tienen un número telefónico en donde reportar dicho acontecimiento. Por ejemplo, en la respuesta a nuestro cuestionario por parte de Banorte respecto a la pregunta que realizábamos sobre si sus cajeros se tragaban las tarjetas, ellos nos mencionaban que en la mayoría de sus cajeros ya no se introduce la tarjeta sino que se desliza sobre un lector



electrónico, pero que en los cajeros que se llegan a tragar la tarjeta, esta queda depositada en un compartimiento especial dentro del mismo cajero. Es decir, podemos constatar que el trabajador al tragarse la tarjeta el cajero, se queda sin cobrar por determinado tiempo ya que tendrá que reportar dicha eventualidad a cierto número telefónico en donde le dirán cuando pasar por su tarjeta.

c) En algunas instituciones bancarias se realizan cobros por comisiones o cuotas, las cuales son realizadas del salario del trabajador.

Respecto a este punto, con la información obtenida en las respuestas a nuestro correo electrónico y con la información obtenida en las páginas de internet de las diversas instituciones bancarias, podemos ver que aparentemente no existe cobro de comisiones ya que dichas instituciones ofrecen este servicio para los trabajadores como el adecuado por el hecho de que no cobran comisiones por retiros del saldo disponible o por la administración de la cuenta, etc., sin embargo, en el contrato de Bancomer que pudimos transcribir, que celebran por una parte el trabajador y por otra la institución bancaria, existe una cláusula en la que se plantea la posibilidad de cobro de comisiones y cuotas, lo cual nos lleva a cuestionar si existe la posibilidad de que los contratos de otras instituciones sean igual. Aunque en la práctica podemos ver que, efectivamente, no existe cobro por comisiones al retirar el saldo disponible por medio de cajeros automáticos

Sin embargo si existen cobros por otros conceptos, por ejemplo: la reposición de la tarjeta en caso de pérdida o extravío si se cobra; en caso de que el cliente retire su saldo disponible en cajeros de otras instituciones bancarias con las que tiene convenios, si se cobra una comisión; en algunas instituciones si se cobra una comisión al retirar el saldo disponible directamente en las ventanillas de alguna sucursal (por falta de cajeros suficientes), por ejemplo Banorte. Lo que representa en la economía de los trabajadores una merma, que aunque parecería mínima si se considera aisladamente, pero que si se suman todas en un periodo por ejemplo de un año, llegan a ser bastante considerables.

d) Cuando el trabajador llega a extraviar junto con su tarjeta de débito su credencial de elector emitida por el Instituto Federal Electoral, surge el siguiente problema: como para poder recuperar su tarjeta de débito es necesaria su credencial de elector, primeramente tiene que

tramitar la segunda, y según el IFE tales identificaciones no se pueden emitir antes de 45 días; y mientras tanto el trabajador no podrá cobrar el salario depositado en la institución bancaria si no cuenta con la identificación antes señalada; a menos que sea el propio patrón el que tramite la nueva tarjeta de débito, ya que debemos recordar que él es quien contrata este servicio. o bien, que se le pague al trabajador su salario directamente en la empresa, bajo la consigna de que debe apresurarse con el trámite de su credencial de elector. Por lo anterior, surge el cuestionamiento acerca de la utilidad de este medio de pago.

Cuando conversamos con trabajadores de la empresa citada al principio del presente apartado, nos indicaban que en Bital, cuando comenzaron a pagarles a través de esta institución y llegaban a extraviar su tarjeta de débito si se les exigía su credencial de elector como identificación para poder reponerles su tarjeta de débito; creemos nosotros que por el hecho de los constantes robos de las tarjetas de débito en conjuntamente a la credencial de elector, es lo que motivo a que en la actualidad en cualquier institución bancaria se acepte otro documento oficial como identificación del trabajador. Pero en un principio si existía el inconveniente de tramitar primeramente la credencial de elector para poder tramitar la reposición de la tarjeta de débito acarreado con esto un retraso en el cobro del salario por parte del trabajador.

e) Otro problema, y que atribuimos a la inseguridad actual, es el hecho de que el trabajador pierde su salario al ser víctima de la delincuencia ya sea al salir de los cajeros automáticos, o bien, que sean abordados previamente por los delincuentes y obligados a retirar de su cuenta todo su salario.

Esto no solo es una anomalía que se presenta en el cobro de los salarios a través de instituciones bancarias, sino que se trata de un verdadero problema ya que es muy frecuente que los trabajadores sean abordados por delincuentes y conducidos a cajeros automáticos en donde retirarán todo su saldo, con lo que el trabajador no solo no disfrutara del fruto de su trabajo, sino que además le acarreará una responsabilidad ante la institución bancaria por un supuesto mal manejo de la tarjeta de débito y del número de identificación personal (NIP) y además la posibilidad del cobro de daños y perjuicios de la misma. Lo cual nos lleva a cuestionar la supuesta "seguridad" que se le ofrece al trabajador como un beneficio de los servicios contratados con las instituciones bancarias, esta no será tan segura hasta en tanto

exista la delincuencia, y como la delincuencia nos amenaza no solo con continuar sino con aumentar, no habrá una total seguridad por parte del trabajador al cobrar su salario en cajeros automáticos; ya que no solo son abordados antes de entrar sino también al salir de los mismos.

Y sucede, que en la actualidad las autoridades y los sistemas de seguridad de cualquier banco pueden ser rebasado por la delincuencia, ya no es raro ver u oír en las noticias que hasta un menor de 14 años que cuente con una computadora portátil, pueda introducirse en los cajeros automáticos y realizar retiros de las cuentas de los clientes, o que incluso se roben el cajero completo, etc.

Todo esto, lo queramos o no, puede redundar en que el trabajador no goce íntegramente de su salario o que por lo menos lo retarde.

f) Aunque se puede retirar dinero de los cajeros automáticos a cualquier hora del día o de la noche, suele ocurrir que esté fuera de servicio o no cuente con efectivo por determinado tiempo que puede ser desde unos cuantos minutos hasta un par de horas, e incluso hasta todo un día, sobretodo en fines de semana o días festivos, a lo anterior debemos añadir el hecho de formar largas filas en los cajeros, en determinadas zonas de la ciudad, lo que representa una disminución del tiempo destinado para el descanso del trabajador.

Aunque las instituciones bancarias afirmen que todo el tiempo sus cajeros están en función, lo cierto es que existen momentos en los que los cajeros no están en función o mejor dicho fuera de servicio, por ejemplo: por falta de energía eléctrica, por falta de efectivo en los cajeros, los cuales por lo regular son resueltos inmediatamente por los trabajadores de la institución pero existen días en los que no se resuelven o se resuelven parcialmente ya que por ejemplo, en días festivos, se da el caso que los cajeros que no se encuentran en centros comerciales o muy cercanos a centros comerciales están fuera de servicio, y los que lo están, si funciona.

Además podemos mencionar que en determinadas zonas del Distrito Federal así como de la zona metropolitana, los cajeros son insuficientes lo que acarrea que se formen largas filas, lo cual queramos o no, concluye con una disminución del tiempo destinado al descanso.

g) Otra anomalía que se presenta es, el hecho de que en los cajeros automáticos no se pueden retirar cantidades menores a \$50 pesos y en algunos otros cajeros \$20, ya que en ellos la

cantidad mínima de efectivo es el billete de 50 pesos o en otros 20, por ejemplo: en los cajeros de algunos bancos, si se desea retirar \$90 pesos, solo se podrán retirar \$50, los \$40 pesos no se podrán retirar, por lo que el trabajador tendrá que esperar hasta el siguiente depósito para poder sumar y así poder retirar; o en cajeros de otros bancos, si el saldo que resta es de 45 pesos, solo se podrá retirar 40. O bien, para poder retirar esa cantidad mínima inferior a \$50 pesos o 20 pesos que no se puede cobrar en el cajero, lo podrá retirar directamente en las ventanillas del banco, en día y hora hábil (lo que representa, que el trabajador tenga que destinar tiempo de su trabajo para poder ir a cobrar al banco, lo que traerá como consecuencia la disminución de su salario para el siguiente cobro) y sobre todo con el cobro de una comisión por parte del banco; éste otro caso también nos lleva a cuestionar este medio de pago.

Evidentemente no se podrá retirar el total del salario; ya que es necesario que exista una cierta cantidad como mínimo para poder seguir con la administración de la cuenta.

h) Otro problema que se presenta y que llega a ser el más complicado, ocurre cuando se hacen retiros indebidos del salario del trabajador por persona ajena a él, desde una pequeña parte o hasta la totalidad del mismo; sucede: cuando el cajero se traga la tarjeta y no la devuelve inmediatamente, cuando se ha sufrido la pérdida o el robo de la tarjeta de débito con otras identificaciones del trabajador. Estos casos no llegan a ser denunciados por el trabajador ante ninguna autoridad, ya que al dar a conocer el hecho antes mencionado, ni la institución bancaria ni el patrón le dan una solución, y ninguno se hace responsable del pago indebido. Otros trabajadores manifiestan que no denuncian ante ninguna autoridad el hecho ya que solo pierden el tiempo, que nadie les hace caso, que haciéndolo no recuperarán su salario y que prefieren ocupar su tiempo trabajando.

Evidentemente este es un problema muy grave, ya que como pudimos observar en párrafos anteriores, el retiro indebido del saldo disponible del trabajador no solo impide el goce y disfrute de los frutos obtenidos por su trabajo, sino que además será responsable ante la institución bancaria por contravenir disposiciones establecidas en el contrato relativas al adecuado uso por parte del trabajador de los medios de acceso al cobro, que son las tarjetas de débito, el NIP, etc.; así como también la rescisión de su contrato con la institución bancaria.

Aunque lo nieguen las instituciones bancarias, es común que se presenten retiros indebidos por personas ajenas al trabajador, pero como las instituciones no son responsables ante dicha eventualidad (de acuerdo a lo que expresamente transcribimos del contrato de "inversión inmediata nomina" de bancomer) sino que el responsable del mal uso y del quebranto es únicamente el trabajador o cliente, la institución bancaria nunca reintegrará esa cantidad retirada, y por ende, el trabajador nunca cobrará su salario. Lo que nos lleva a pensar que la naturaleza del pago y cobro de los salarios es tipo instantánea, es decir, que ambas se consuma en un mismo instante.

Haciendo una comparación con el derecho penal, el artículo 369 del Código Penal para el Distrito Federal establece "para efectos de la aplicación de la sanción, se dará por consumado el robo desde el momento en que el ladrón tiene en su poder la cosa robada; aun cuando lo abandone y lo desapoderen de ella..." (evidentemente después de tenerla en su poder y no antes); la comparación consiste en lo siguiente: para poder hablar de la consumación de un pago de salario, es necesario que el trabajador lo tenga en su mano, antes de esto no se puede hablar de un pago de salario; por ejemplo cuando se ha depositado en su cuenta bancaria, es un pago ficticio, no existe hasta que el trabajador no tenga su salario materialmente en la mano, aun cuando lo desapoderen o lo pierda con posterioridad. Podemos decir, que el pago debe consumarse al momento de que el trabajador recibe su salario en su mano directamente, algo que podemos añadir el hecho de que debe ser en moneda de curso legal y en el lugar en el que presta sus servicios en horas de trabajo o inmediatamente después de terminar la misma; por ello, cuando exista un retiro indebido del saldo disponible del trabajador por persona ajena a él, el patrón está obligado a realizar otro pago (de acuerdo con lo establecido en el artículo 100 y 271 de la Ley Federal del Trabajo) directamente al trabajador en moneda de curso legal, en el lugar en donde presta sus servicios y durante la jornada de trabajo o inmediatamente después de concluir la misma.

Con el presente apartado no pretendemos atacar la practicidad de este medio de pago, ya que sí resulta muy cómodo para los patrones, ahorrándose tiempo en la administración para el pago de la nomina y de otras obligaciones fiscales; sino que, precisamente, lo que atacamos es la ilegalidad en la que se incurre al realizar el pago de los salarios mediante el depósito bancario y las anomalías que se presentan en el cobro del salario mediante tarjetas de débito.

En conversaciones con algunos compañeros de la carrera sobre el tema del presente trabajo, nos decían que sería mejor proponer la creación de un apartado específico para la regulación del pago de los salarios mediante el depósito bancario; al respecto, nosotros creemos que no es correcta la propuesta mencionada, ya que el hecho de regular específicamente este medio de pago, tendría primeramente que derogarse los artículos 100, 101, 108 y 109 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 123 fracción X del apartado A, lo cual representa un atentado contra los derechos de la clase trabajadora, ya que provocaría la pérdida irrevocable de los mismos; en segundo lugar, por que de no ocurrir lo anterior, se estaría regulando algo considerado como ilegal, algo que contraviene normas de orden público, algo que atenta contra el propio bienestar de los trabajadores.

Podría parecer muy casuístico, podría decirse que eso solo ocurre una vez o solo ocurrió en una ocasión, que son casos aislados, pero, sin embargo, sucede que es muy frecuente que los clientes de una institución bancaria sufra retiros indebidos de su saldo disponible por persona ajena a él; o que pierda o le roben su tarjeta de débito y tenga que pagar una cuota por reposición de la misma; o que tenga que transportarse a lugares distintos de donde vive o trabaja provocando una disminución en su tiempo de descanso o una disminución de su salario; que ante un retiro indebido por persona ajena a él, no solo no sea responsable el patrón o la institución sino que el responsable del quebranto sea el mismo trabajador (como si el dijera "róbenme" o él ideara un supuesto quebranto por el retiro indebido), etc.; lo cual, consideramos nosotros, basta con que ocurra una sola ocasión, para considerar que no se cumple con la supuesta "seguridad" que se le ofrece al trabajador respecto del goce del fruto de su trabajo; y basta con que se de un solo caso, para que consideremos que se viola lo previsto en la norma del trabajo. Pero, no es solo un caso o unos casos aislados, sino que sucede con mucha frecuencia.

**4.2. PROPUESTA PARA QUE EL PODER LEGISLATIVO EXAMINE EXHAUSTIVAMENTE EL PAGO DE SALARIOS POR MEDIO DE INSTITUCIONES BANCARIAS Y ESTABLEZCA CLARAMENTE LA PROHIBICIÓN DEL MISMO: CON APOYO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO, LA PROCURADURÍA DEL TRABAJO Y LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.**

A lo largo del presente trabajo hemos venido hablando sobre la importancia que reviste el salario como medio no sólo de subsistencia de la clase trabajadora, sino también como un elemento esencial para la reivindicación, tantas veces reclamada, por la misma.

Hemos Podido comprender, dentro del apartado correspondiente, la importancia respecto a que el trabajador reciba su salario en el tiempo y la forma, no sólo convenida entre las partes, sino apegada a lo estrictamente señalada en la ley, la importancia respecto al pago del salario precisamente en moneda de curso legal, la importancia de que los salarios sean pagados en el lugar del trabajo o en el lugar de la prestación de los servicios, en día y hora laborable.

Por lo anterior es preciso resaltar la importancia del derecho al pago directo al trabajador y en moneda de curso legal, que como ya pudimos ver en el apartado 4.1. del presente capítulo, es violado constantemente al pagarse las nominas de las empresas a través de depósitos en instituciones bancarias, ya que primeramente, podemos observar que en ningún momento el patrón o su representante legal, paga directamente al trabajador, sino que hace uso de un intermediario para tal efecto. Aunque el salario del trabajador ya se encuentre depositado en una cuenta bancaria, eso no quiere decir, y en sí no cumple con lo previsto en la ley, que ya se haya hecho el pago del salario; sino que es hasta el momento en el que el trabajador tiene el dinero materialmente en sus manos inmediatamente después de acudir a un cajero automático cuando podemos considerar el pago. Es decir, el pago del salario y el cobro

del mismo, debe consumarse o perfeccionarse en un mismo instante, de acuerdo con los artículos 100 y 101 de la Ley Federal del Trabajo.

En segundo lugar, y como ya mencionamos anteriormente, aunque el salario ya esté depositado en la cuenta bancaria, no quiere decir que ya se haya pagado, aunque sea en una cuenta personal del trabajador (ya que puede ser desapoderado del mismo, antes de tenerlo materialmente en la mano, cuando se da un retiro indebido por persona ajena al trabajador), sino que por el contrario, se está sustituyendo la moneda por un comprobante de depósito bancario, lo cual, contraviene evidentemente lo establecido en el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo.

Y por otro lado, aunque el hecho de no pagar en la empresa o en el lugar en el que se preste efectivamente los servicios o en el que se encuentra el trabajador a disposición del patrón, o el hecho de no pagar en día y hora laborable o inmediatamente después de concluir la jornada, pareciera ser un problema menor, no es así, ya que el hecho de pagar las nóminas de las empresas a través de un intermediario, en éste caso la institución bancaria, representa una merma tanto en lo económico como en el aspecto del factor tiempo; es decir, generalmente el hecho de cobrar el salario ante una institución bancaria representa un gasto extraordinario (no en cuanto a la cantidad erogada, sino en cuanto que es un gasto que no debió realizarse) para el trabajador, el cual, en ningún momento debería de realizar y que bien podría destinarlo al gasto familiar en beneficio de la misma; pero también representa otro tipo de merma, que se presenta en la reducción del tiempo destinado al descanso del trabajador. En el primer caso, la merma consiste en el cobro de comisiones o cuotas por parte de la institución bancaria o bien gastos de transporte a los cajeros automáticos, y en el segundo caso, la merma se da al momento de transportarse a los cajeros automáticos para cobrar su salario, al formar largas filas, etc.

Es por ello que en el presente trabajo de investigación proponemos la adición al artículo 123 apartado "A" fracción "X" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, la expresión "títulos de crédito u operaciones de crédito", con la que, ambos artículos establecerían lo siguiente:



**“El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas, títulos de crédito u operaciones de crédito o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda”.**

Lo que pretendemos con dicha adición es, precisamente, prohibir de manera tajante y clara, el uso de intermediarios en el pago de los salarios, es éste caso las instituciones bancarias, ya que como pudimos observar en el apartado correspondiente, estas no se responsabilizan de los pagos indebidos hechos a persona ajena al trabajador, además de que estas se enriquecen en la medida en que los trabajadores se empobrecen al momento de cobrar sus salarios, o mejor dicho, al momento de “realizar un retiro del saldo disponible”, ya que las instituciones bancarias realizan cobros bajo el concepto de comisiones o cuotas sobre el salario del trabajador, o mejor dicho, “saldo del cliente”; que por supuesto el trabajador no debería de resentir en su economía ya que es precisamente el patrón quien solicita los servicios de las instituciones bancarias para efecto de dichos pagos; pero tristemente no es así, y el trabajador también tiene que pagar por este beneficio para el patrón.

Pretendemos evitar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aprueben los convenios en los que se establezcan como forma de pagar los salarios los depósitos bancarios, por entrañar estos una renuncia de los derechos consagrados en los artículos 123 de la Constitución en su apartado “A” fracción “X”, y en los artículos 100, 101, 108 y 109 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales, de acuerdo con el artículo 5º de la misma Ley “son irrenunciables”.

Con la propuesta, también pretendemos evitar que se realicen retiros indebidos de las cuentas de los trabajadores por personas ajenas a él, ante las cuales no se hacen responsables ni las instituciones bancarias (Dejándolo bien claro en cláusulas de los contratos que firman con los trabajadores.), ni los patrones (Los cuales tiene, ante tal situación, una obligación de realizar un doble pago.), lo que acarrea un daño y un perjuicio al trabajador además de una responsabilidad ante las mismas instituciones bancarias por un supuesto mal manejo de la tarjeta de débito, NIP, etc.; por lo que resulta necesario, ante tal situación, **“el pago del salario directamente al trabajador, más una indemnización por concepto del daño y perjuicio ocasionado al trabajador y su familia”** por parte del patrón, y a éste de la institución bancaria. Esto último, en consideración de que cuando se realiza un retiro indebido de la cuenta del

trabajador, no sólo se llega a retirar una pequeña parte sino que llega ser hasta su totalidad; lo que provoca que no goce del fruto de su trabajo durante el tiempo en que llegue el posterior depósito en su cuenta, impidiendo la adquisición de los bienes necesarios para vivir él y su familia.

También se pretende evitar, que se imponga esta forma de pagar los salarios por parte del patrón, ya que por lo general cuando el patrón contrata este servicio con las instituciones bancarias, el trabajador es mandado a la misma para que realice otro contrato de apertura de cuenta de inversión inmediata o de cuenta corriente, el cual firma pensando que es solo un trámite para obtener su tarjeta de débito cuando en realidad se está obligando con una institución bancaria (salvo excepciones, como Banamex, en donde el patrón contrata el servicio abriendo una cuenta de cheques, de la que retirará el trabajador su salario mediante una tarjeta de débito que le da el patrón, o bien, mediante cheques.) sin saber exactamente a qué.

Pretendemos evitar que el trabajador no pueda cobrar su salario en un cajero automático por el hecho de que se ha caído el sistema de cómputo de las instituciones bancarias, o porque haya fallas de corriente eléctrica y por ende no funcionen los cajeros automáticos, o por que los cajeros están fuera de servicio por no contar con dinero o por ser día festivo; y que por ello se retarde para el trabajador el disfrute de su salario.

Pretendemos evitar que el trabajador no pueda retirar la totalidad de su salario por el hecho de que existe una cantidad máxima de dinero que se puede retirar en un cajero automático, o que no se pueden retirar cantidades inferiores al billete cuya mínima denominación puede ser de 20 o de 50 pesos dependiendo de la institución bancaria.

Pretendemos evitar que los trabajadores tengan que gastar en transporte para poder cobrar su salario en cajeros automáticos que no están cerca de su domicilio particular o del domicilio de su centro de trabajo. Así como también evitar la reducción del tiempo destinado para el descanso del trabajador por el hecho de transportarse a los cajeros automáticos y formar largas filas.

Habrán, quienes ante la propuesta, digan que resulta exagerada y que no propone nada ya que se sobre entiende dicha prohibición en el texto de los artículos 123 apartado "A" fracción "X" de la Constitución y del artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, al mencionar "no

siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda". Pero nosotros creemos que no es así, ya que en la práctica jurídica no solo no se prohíbe dicha forma de pago de los salarios a todas luces ilegal, sino que al acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva para ratificar convenios sobre esta forma de pago, y sobre todo el pago de salarios mediante cheque, estos son aprobados por dichas Juntas; y dichas aprobaciones, evidentemente contravienen lo previsto en los artículos 5º fracción XIII, 33 párrafo 2º en su última parte, ambos de la Ley Federal del Trabajo, y al artículo 123 Constitucional en su fracción XXVIII inciso h), que establecen que "son condiciones nulas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores". O qué, con el pago de los salarios a través de las instituciones bancarias ¿Acaso no entraña la renuncia de los derechos a recibir el salario directamente el trabajador y en moneda de curso legal? ¿O no entraña una renuncia a los derechos de que se le pague en el lugar en el que presta sus servicios en día y hora laborable o inmediatamente después de concluir su jornada? Evidentemente que sí, y sin embargo se aprueban los convenios.

Por otro lado, podría parecer demasiado amplia la expresión "títulos de crédito u operaciones de crédito" que proponemos, ya que en el presente trabajo sólo hablamos del depósito bancario (que es una operación de crédito.) y el cobro con tarjetas de débito; y como sabemos, los títulos de crédito abarcan por ejemplo la letra de cambio, el pagaré, el cheque, el certificado de depósito, etc., y las operaciones de crédito abarcan el reporto, el depósito, el crédito, etc. Pero no es tan amplia o exagerada, ya que en primer lugar durante la investigación del presente trabajo nos pudimos dar cuenta de que existen otras anomalías al pagar los salarios por ejemplo con el cheque que es un título de crédito, por lo que consideramos que al ver lo extenso de nuestro tema y no poder abarcar otros, el pago con cheque merece su propio trabajo de investigación, así como cada uno de los demás títulos de crédito y operaciones de crédito con que se pueda o pretenda realizar el pago de los salarios; con lo que dejamos una puerta abierta para todos aquellos compañeros que no tienen aun un tema de tesis y que gusten de la materia laboral para investigar sobre el pago de salarios a través de los medios antes mencionados, y que por ende, se adhieran a la propuesta de adicionar la frase "títulos de crédito u operaciones de crédito", que en estos momentos pareciera muy amplia, pero que con el apoyo de otros trabajos de investigación, resultaría más que adecuada.

Por otro lado, podemos ver que el pago de salarios mediante depósitos bancarios, también contravienen ciertos artículos del tratado internacional al que se adhiere y ratifica nuestro país, y el cual ya transcribimos en capítulo tercero en su último subtema, y que a saber son:

“Artículo 3.

1. Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.

2. La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento”.

En el caso del segundo párrafo de este artículo, no se apega a estricto derecho, ya que en caso de que el trabajador dé su consentimiento para la realización de esta forma de pago, estará renunciando de los derechos que le concede, en nuestro país, la Ley Federal del Trabajo, en la que la Autoridad Competente expresamente prohíbe la sustitución del salario en efectivo por otro signo representativo. Empero, podemos afirmar que el pago realizado a través de depósitos bancarios no solo viola lo previsto en la Ley Federal del Trabajo, sino que también lo previsto en el presente artículo del convenio sobre protección al salario ratificado por nuestro país.

“Artículo 5.

El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente”.

Al respecto, también nuestra Ley Federal del Trabajo establece el pago directamente al trabajador, y la única forma en que no se puede hacer esto es cuando el trabajador esté

imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, por lo que el cobro solo lo podrá hacer a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita ante dos testigos; por lo que podemos decir que el pago de salarios mediante deposito bancario también viola el presente artículo del convenio internacional sobre protección al salario.

### “Artículo 13.

1. Cuando el pago del salario se haga en efectivo, se deberá efectuar únicamente los días laborables, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral dispongan otra forma o que otros arreglos conocidos por los trabajadores interesados se consideren más adecuados.

2. Se deberá prohibir el pago del salario en tabernas u otros establecimientos similares y, cuando ello fuere necesario para prevenir abusos, en las tiendas de venta al por menor y en los centros de distracción, excepto en el caso de personas empleadas en dichos establecimientos”.

Respecto al primer párrafo del presente artículo del convenio sobre protección al salario, podemos decir no existe alguna otra disposición que establezca algo contrario a lo mencionado en el artículo 108 y 109 de la ley federal del trabajo, respecto al pago del salario en efectivo precisamente en moneda de curso legal en el lugar en el que presta sus servicios y únicamente en días laborales, por lo que podemos decir, que el pago hecho mediante el deposito bancario también contraviene al presente artículo en su primer párrafo.

En el caso del segundo párrafo, respecto al pago de los salarios en los centros de distracción o tiendas de venta, podemos decir que también se viola cuando el trabajador tiene que cobrar su salario en cajeros ubicados, precisamente, en centros comerciales o de diversión, o cercanos a los mismos, cuando no son trabajadores de dichos establecimientos.

Por todo lo anterior, y en base a lo señalado en el presente trabajo de investigación en el apartado relativo a las normas protectoras del trabajo en el Capítulo Segundo (paginas 222 a 235) y por lo señalado en todo el Capítulo Tercero (paginas 237 a 276), proponemos el ejercicio de la facultad conferida al Congreso de la Unión en el artículo 73 de la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos en la fracción X última parte, sobre la expedición de leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 Constitucional, que a la letra dice:

“Artículo 73. El Congreso tiene facultad:

X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juego con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;”

Con apoyo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y de la Inspección del Trabajo, de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 523 en las siguientes fracciones:

“Artículo 523. La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- VI. A la Inspección del Trabajo..”

Y también, en base de los siguientes artículos, con apoyo de la Secretaría de la Defensa del Trabajo y previsión social, de acuerdo al artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración pública Federal, en las fracciones I, II y XII que a la letra rezan:

“Artículo 40. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

I. Vigilar la observancia y la aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos;

II. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas;

XII. Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo...”<sup>215</sup>

Con apoyo de la Procuraduría del Trabajo, de acuerdo con el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece:

“Artículo 530. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

---

<sup>215</sup> Legislación de la Administración Pública Federal. 18ª edición. México, Ediciones Delma, 1997, página 32.

I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que los soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se le relacionen con la aplicación de las normas de trabajo...”

Con apoyo de la Inspección del Trabajo, de acuerdo con el artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece:

“Artículo 540. La inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;

II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;

III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;

IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y

V. Las demás que les confieran las leyes.”

Es evidente que estas autoridades administrativas que vigilan el cumplimiento de las normas de trabajo y sus reglamentos, tienen una importantísima función social; por lo que apelamos a su debido cumplimiento, ya que en la práctica se deja a un lado dicha función, con lo que se da lugar a la constante contravención de las normas del trabajo.

Creemos nosotros, que las autoridades del trabajo al funcionar en conjunto en una relación de coordinación y de subordinación, lograrán llegar a algo muy bueno en beneficio de los trabajadores, que en este caso, redundará en el cumplimiento de las normas relativas al pago del salario en moneda de curso legal directamente al trabajador en el lugar en donde preste sus servicios en día y hora de trabajo o inmediatamente después de la terminación de la jornada; y con ello la protección debida al trabajador, que resulta ser la función social atribuida a las autoridades antes mencionadas.



## CONCLUSIONES.

**PRIMERA.-** Si bien es cierto que la costumbre puede llegar a convertirse en ley a través de un riguroso proceso legislativo, también lo es el hecho de que en tanto la costumbre no sea ley, no puede estar por encima de la misma; por ello aunque el pago de salarios mediante instituciones bancaria se esté convirtiendo en costumbre por lo común de su uso (independientemente de la denominación que se le dé al sistema de pago de salarios mediante las instituciones bancarias) ésta no puede estar por encima de lo que establece la ley, es este caso la Ley Federal del Trabajo y la propia Constitución.

**SEGUNDA.-** La naturaleza del pago y cobro de los salarios implica, legalmente, que ambos se consuman y perfeccionen en un mismo instante, por lo que cualquier situación que retarde dicha naturaleza contraviene lo previsto en los artículos 100 y 101 de la Ley Federal del Trabajo, así como al artículo 123 apartado "A" fracción X de la Constitución.

**TERCERA.-** Los convenios ratificados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los que se establezca como forma de pagar los salarios mediante depósitos bancarios o mediante cheque librado contra una institución bancaria, entraña renuncia de los derechos establecidos en el artículo 123 Constitucional en su apartado "A" fracción "X" y en los artículos 100, 101, 108 y 109 de la Ley Federal del Trabajo, y una contravención a normas de orden público.

**CUARTA.-** El servicio que prestan las instituciones bancarias a los patrones con el pago de sus nominas, en la mayoría de las mismas, entraña, en



realidad, la contratación de una cuenta de inversión inmediata o cuenta corriente, entre las instituciones bancarias y los trabajadores; lo que redundará en el cobro de comisiones o cuotas a cargo del salario o "saldo" del trabajador, ahora "cliente", y por ende, una disminución en su salario. Resulta un buen negocio para las instituciones bancarias, ya que por sus servicios, por un lado, cobran comisiones o cuotas a los patrones y, por el otro, a los trabajadores.

**QUINTA.-** El uso de intermediarios, en éste caso las instituciones bancarias, en el pago de salarios, no libera de responsabilidad a los patrones, tal y como lo prevé el artículo 271 de la Ley Federal del Trabajo; por lo que en caso de que el trabajador sufra un retiro indebido en la cuenta en la que se le deposita su salario, por persona ajena a él, en el caso de robo o extravío, y también en el caso de que la tarjeta sea tragada por el cajero y suceda lo mismo, el patrón deberá pagar directamente y en moneda de curso legal el salario al trabajador en el lugar en el que presta sus servicios y durante su jornada de trabajo o inmediatamente después de concluir la misma; es decir, el patrón está obligado a un doble pago; así como también, una indemnización por el daño y perjuicio sufrido por dicho retiro indebido, y a consecuencia de no pagarle directamente al trabajador en el lugar en que presta sus servicios.

**SEXTA.-** Existe una disminución en el tiempo destinado para el descanso del trabajador cuando se tiene que transportar a otros lugares distantes del domicilio en el que trabaja o vive, para realizar el cobro de su salario en los cajeros automáticos, lo cual, generalmente, redundará también en gastos de transportación y una disminución de su salario.

**SEPTIMA.-** Es ilegal el pago de salarios mediante depósitos bancarios ya que contraviene los artículos 123 apartado "A" fracción X de la Constitución, 100, 101, 108 y 109 de la ley Federal del Trabajo, que de acuerdo con la misma Ley en su artículo 5º son normas de orden público.

**OCTAVA.-** Aunque en los centros de trabajo o lugares donde se presten los servicios, se coloquen cajeros automáticos tal y como lo anuncian en sus paginas de Internet algunas instituciones bancarias, sigue siendo ilegal, ya que de todas formas se sigue violando lo previsto en los artículos 100 y 101 de la Ley Federal del Trabajo y del artículo 123 apartado "A" en su fracción "X" de la Constitución.

**NOVENA.-** El hecho de regular en un apartado especial este tipo de pagos del salario en donde sea aceptado plenamente, no solo sería ilegal por el hecho de que, para realizar dicha reglamentación primeramente se tendría que desaparecer los derechos que tienen los trabajadores para cobrar su salario directamente, en moneda de curso legal, en el lugar en el que prestan sus servicios y en día y hora laborable o inmediatamente después de terminada su jornada, "derogando" los artículos que contemplan dichos derechos, lo que sería no solo ilegal, sino que contravendría al espíritu revolucionario de la misma Ley Federal del Trabajo; por otro lado, dicha reglamentación sería inconstitucional ya que contravendría lo contemplado en el Artículo 123 apartado "A" en su fracción X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**DECIMA.-** Es necesario que se establezca claramente la prohibición de pagar los salarios de los trabajadores mediante depósitos en instituciones bancarias, por ello debe adicionarse al artículo 123 apartado "A" fracción X y al artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, la frase "títulos de crédito u operaciones de crédito", con lo que el texto de ambos numerales establecerán lo siguiente:

**"El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas,**

**títulos de crédito u operaciones de crédito o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.”**

## BIBLIOGRAFÍA

### DOCTRINA

- 1.- **ALONSO GARCÍA, Manuel.** Curso del derecho del trabajo. 5a edición. Barcelona, Editorial Ariel, 1975, 813 paginas.
- 2.- **BARROSO FIGUEROA, José y LÓPEZ RAMÍREZ, Lucelia y JIMÉNEZ SILVESTRE, Ignacio.** Derecho internacional del trabajo, con referencias y soluciones aplicadas a México. 1a edición, México, Editorial Porrúa, 1987, 402 paginas.
- 3.- **BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel y GOMES, Orlando y GOTTSCHALK, Elson.** Curso de derecho del trabajo. Primera edición en español, volumen I, México, Editorial Cárdenas, 1979, 463 paginas.
- 4.- ----- Las obligaciones en el derecho del trabajo. 1ª edición, México, Editorial Cárdenas, 1977, 684 paginas.
- 5.- **BRICEÑO RUIZ, Alberto.** Derecho individual del trabajo, México, Editorial Harla, 1985, 627 paginas.
- 6.- **CAVAZOS FLORES, Baltasar y CAVAZOS CHENA, Baltasar y CAVAZOS CHENA, Guillermo.** Hacia un nuevo derecho laboral (Estudio comparativo entre la legislación laboral de los E.U. y Canadá y el derecho laboral mexicano, TLC.). México, Editorial Trillas. 1994, 442 paginas.
- 7.- ----- Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada y sistematizada. 7a Edición, México, Editorial Trillas, 1980, 522 paginas.
- 8.- **CUEVA, Mario de la.** El nuevo derecho mexicano del trabajo. Actualizada por MARQUET GUERRERO, Profirio. 15a edición, tomo I, México, Editorial Porrúa, 1998, 776 paginas.
- 9.- **DÁVALOS ORTEGA, José.** Constitución y nuevo derecho del trabajo. México, Editorial Porrúa, 1988, 283 paginas.
- 10.- ----- Tópicos laborales. 2a edición, México, Editorial Porrúa, 1998, 736 paginas.
- 11.- **DELGADO MOYA, Rubén.** El derecho social del presente. 1a edición. México, Editorial Porrúa, 1977, 563 paginas.

- 12.- **DOBB, Maurice.** Salarios. 2a edición, 3a reimpression, México, Fondo de Cultura Económica, 1981, 166 paginas.
- 13.- **GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto.** Derecho de las obligaciones. 7a EDICIÓN, México, Editorial Porrúa, 1996, 1225 paginas.
- 14.- **KROTOSCHIN, Ernesto.** Manual del derecho del trabajo. 3a edición, 3a reimpression, Buenos Aires, Ediciones Depalma, 1987, 355 paginas.
- 15.- **LOS SALARIOS, MANUAL DE EDUCACIÓN OBRERA, OIT.** Oficina Internacional del trabajo, 3a edición, Ginebra, Editorial Alfa Omega, 1992, 196 paginas.
- 16.- **MUÑOZ RAMÓN, Roberto.** Derecho del trabajo. 1a edición, tomo II, México, Editorial Porrúa, 1983, 450 paginas.
- 17.- **RAMÍREZ FONSECA, Francisco.** Obligaciones y derechos de los patrones y trabajadores, comentarios y jurisprudencia. 1a edición, México, Editorial PAC, 1985, 154 paginas.
- 18.- -----. Condiciones de trabajo. 2a edición, México, Editorial PAC, 1985, 154 paginas.
- 19.- **SÁNCHEZ MEDAL, Ramón.** De los contratos civiles. 14a Edición, México, Editorial Porrúa, 1995, 614 paginas.
- 20.- **VALENCIA BARRAGÁN, Jesús.** Derecho mexicano del trabajo. 1a edición, México, Editorial Cárdenas, 1979, 361 paginas.

## LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

- 1.- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,** 112a edición, México, Editorial Porrúa, 1996, 140 paginas.
- 2.- **LEY FEDERAL DEL TRABAJO REGLAMENTARIA DEL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.** TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. 77a EDICIÓN, México, Editorial Porrúa, 1996, 903 paginas.
- 3.- **LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA Y CONCORDADA.** BREÑA GARDUÑO, Francisco. 4a edición, México, Editorial OXFORD, 1999, 897 paginas.

**4.- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO REGLAMENTARÍA DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.** 38a edición, México, Editorial Porrúa, 1999, 686 Paginas.

**5.- LEY DEL SEGURO SOCIAL.** Comentada por Francisco Breña Garduño. 2ª edición, México, Editorial Harla, 1991, 557 paginas.

**6.- LEGISLACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.** 18ª edición, México, Ediciones Delma, 1997, 435 paginas.

**7.- CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, EN MATERIA COMÚN, Y PARA TODA LA REPÚBLICA EN MATERIA FEDERAL.** 64a edición, México, Editorial Porrúa, 1995, 655 paginas.

**8.- REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO.** México, Publicado en el Diario Oficial el 10 de noviembre de 1982.

**9.- PAGO CON CHEQUE. NO CONSTITUYE UNA CAUSAL RESCISORIA.** D. T. 220/74. Susana María Teresa Beltrán Ramírez. 15 de agosto de 1974. unanimidad de votos. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre. Informe 1974. T. C. En materia de trabajo del Primer Circuito, página 198.

**10.- SALARIO, FALTA DE PAGO DE. RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.** Ejecutoria: Informe 1975, 2a parte, 4a sala, paginas 76 y 77. -A. D. 4179/74. Fernando Rivera Ramírez y otros. 6 de enero de 1975. U.

**11.- SALARIOS, LUGAR DE PAGO DE LOS.** Ejecutoria: Boletín números 23 y 24, noviembre y diciembre 1975, pagina 108. -T. C. del octavo Circuito. -A. D. 308/75. Jesús González Quiroz. 27 de noviembre de 1975. U.

**12.- SALARIOS, PRUEBA DE PAGO.** Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a parte, 4a sala, tesis 234, pagina 218.

**13.- SALARIOS, RESCISIÓN DEL CONTRATO POR FALTA DE PAGO.** Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a parte, 4a sala, tesis 235, páginas 219 y 220.

**14.- SALARIO. SU PAGO EN EFECTIVO.** Amparo Directo 377/ 82. Ramón Esquivel y coagraviados. 29 de octubre de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: José Antonio Hernández Martínez. Secretario: Xavier Luévano Mesta. Informe 1982. T. C. del Octavo Circuito. Número 31, página 269.

**15.- SEGURO SOCIAL. CONCEPTO DE SALARIO PARA LOS EFECTOS DE LAS CUOTAS AL.** A. D. 523/71. Compañía Industrial Orizaba S. A., 8 DE AGOSTO DE 1974. unanimidad de votos. Ponente: Felipe López Contreras. Tercer Tribunal en Materia Administrativa del Primer Circuito. Informe de la Suprema Corte de 1974. Tribunales Colegiados, página 141.

16.- **SUBORDINACIÓN. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.** Ejecutoria: Informe 1978, 2a parte, 4a sala, pagina 47, A. D. 5686 / 76. Jorge Zárate Mijangos. 11 de enero de 1978 5v.

Tesis relacionada: A. D. 2621 / 77. Jorge Lomeli Almeida. 22 de septiembre de 1977. U.

17.- **CONTRATO DE TRABAJO. PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA.** Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a parte, 4a sala, tesis 44, pagina 55.

18.- **CONTRATO DE TRABAJO. FORMALIDADES DE.** A. D. 4738 / 63. Miguel Reyna y Coagraviados. 9 de marzo de 1964. Ponente: Agapito Pozo. 4a sala, 6a época, Vol. LXXXI. 5a parte, pagina 12.

19.- **CONVENIO EN MATERIA DE TRABAJO.** Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a parte, 4a sala, tesis 56, paginas 66 y 67

20.- **CONVENIO EN MATERIA LABORAL.** Tomo LXII, página 2491. Sindicato de Ferrocarrileros de la República Mexicana. Apéndice 1917-1985, 5a parte, página 63. Apéndice de jurisprudencia 1917-1988 al Seminario Judicial de la Federación, 2a parte, Salas y Tesis comunes. Volumen II, página 906.

## ECONOGRAFÍA

1.- **GARCÍA PELAYO, Ramón.** Diccionario básico. México, Editorial Larousse. 1989, 340 paginas.

### PAGINAS DE INTERNET:

- 2.<http://www.afirme.com.mx/safirme.nsf/ab38648276a16252862567cf004ef>
- 3.<http://www.banamex.com.mx/esp/productos/empresarial/pagomatico/index.html>
- 4.<http://www.bancomer.com.mx/contacto/serviciom.nsf/xuid/708370D7C6>
- 5.<http://www.bancomer.com.mx/contacto/serviciom.nsf/xuid/7083703FB9>
- 6.<http://serfin.com.mx/publico/html/empresas/apovo/pago/caracteristic>
- 7.[http://www.scotiabankimberlat.com/banco/prodemp/prodempres/otros\\_prod/mar2.htm](http://www.scotiabankimberlat.com/banco/prodemp/prodempres/otros_prod/mar2.htm)
- 8.[http://www.bbva.es/bbva/productparati/domicilia/domi\\_nomi.htm](http://www.bbva.es/bbva/productparati/domicilia/domi_nomi.htm)
- 9.<http://www.banorte.com.mx/banorte008/sucursalInternet/empresas/nomina.htm>
- 10.<http://www.bsantander.com.mx/html/website/frames/f50150.html>
- 11.<http://www.citibank.com/mexico/homepage/spanish/index.htm>
- 12.[http://www.bital.com.mx/www\\_productos/n\\_bcaNominaB.html](http://www.bital.com.mx/www_productos/n_bcaNominaB.html)
- 13.<http://www.bancrecer.com.mx>
- 14.<http://www.inbursa.com.mx/Banco/BancaElectronica/concepto.html>