

619

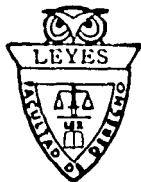


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

EL PAGO DEL SALARIO A TRAVÉS
DE LA TARJETA DE DÉBITO

T E S I S :
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ROSAURA OVIEDO AYALA



ASESOR DE TESIS :
LIC. ENRIQUE LARIOS DÍAZ

MÉXICO, D.F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2002



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICO EL PRESENTE TRABAJO A:

A MI PAPA Y A MI MAMA, por ser mi impulso, mi apoyo, por su amor, hoy podemos decir lo logramos juntos.
"GRACIAS LOS QUIERO MUCHO".

A MI ABUELITA, por mantener la luz de la esperanza en mí, por haberme brindado su cariño y apoyo, en todo momento hoy se realiza nuestro sueño. "GRACIAS ABUE".

A MIS HERMANOS LIDIA, AMADO, VIRGINIA, HECTOR, por ser mi fuerza, y espíritu de superación, por compartir triunfos, fracasos y saber que tengo la dicha de tenerlos ahí conmigo. "GRACIAS LOS QUIERO NO SE QUE HARÍA SIN USTEDES".

AL LIC. ENRIQUE LARIOS DIAZ, porque sin su apoyo durante la dirección del presente trabajo, no fuera hoy posible culminar mi carrera profesional.

A MIS PROFESORES por transmitirme sapiencia, valores que a través del tiempo me llevaron a concluir mi carrera profesional.

Y A MI AMADA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO,
A la que enalteceré, y no
defraudare.

AL LIC. RICARDO ESPINOZA Y A SU
ESPOSA MARICELA por brindarme
confianza y la oportunidad de
conocer el derecho en la
práctica, así como por tenerme
la suficiente paciencia.
"GRACIAS"

A "-MINAYOWEN", por su
amistad, por haber compartido
conmigo hermosos momentos de
nuestra vida universitaria.
"GRACIAS AMIGAS"

A mis amigos de la ENEP ARAGON
por su amistad, y por brindarme
su apoyo.

A DIOS, por permitirme terminar
hoy mi carrera profesional y
por darme una hermosa familia.

ÍNDICE

Contenido	Página
INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO PRIMERO.	
CONCEPTOS	
1.- TRABAJO	1
2.- TRABAJADOR	3
3.- PATRÓN	5
4.- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	7
5.- SALARIO	9
6.- NÓMINA	11
7.- EMPRESA	12
8.- BANCO	15
9.- TARJETA DE DÉBITO	16
10.- CAJERO AUTOMÁTICO	18
11.- OPERACIÓN BANCARIA	19
12.- DEPÓSITO BANCARIO DE DINERO A LA VISTA EN CUENTA CORRIENTE	20

CAPÍTULO SEGUNDO.

ANTECEDENTES

A.- LABORALES

1.- EL MOVIMIENTO OBRERO EN EL SIGLO XIX	27
2.- LA REVOLUCIÓN	33
3.- EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE QUERÉTARO	38
4.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	41
5.- LA LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1970	43
6.- EL COMITÉ MIXTO DE PROTECCIÓN AL SALARIO DE 1974.	46

B.- CREDITICIOS

1.- EL CÓDIGO DE LARES	50
2.- EL CÓDIGO DE COMERCIO	54
3.- EL CRÉDITO Y SU EVOLUCIÓN	56
4.- LA TARJETA BANCARIA EN MÉXICO	58
5.- LA LEY GENERAL DE TÍTULOS Y OPERACIONES DE CRÉDITO.	63
6.- EL CONTRATO DE DEPÓSITO DE DINERO A LA VISTA	64

CAPÍTULO TERCERO.

NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO.

1.- LA FRACCIÓN X DEL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.	67
2.- CLASIFICACIÓN DEL SALARIO	73
3.- PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL SALARIO	80
4.- OBLIGACIÓN DE LA EMPRESA RESPECTO DEL PAGO DEL SALARIO	84
5.- SISTEMA DE PAGO TRADICIONAL NÓMINA O LISTA DE RAYA.	90
6.- LUGAR DE PAGO	92
7.- MEDIO DE PAGO	95
8.- MOMENTO DE PAGO	97
9.- PROHIBICIÓN DE DESCUENTO EN EL SALARIO	97
10.- EL CONVENIO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO DE 1995	104

CAPÍTULO CUARTO.

EL PAGO DEL SALARIO A TRAVÉS DE TARJETA DE DÉBITO

1.- LA EMPRESA EN LA ACTUALIDAD	109
2.- EL CONTRATO QUE CELEBRAN EMPRESA Y BANCO	113
3.- LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA TARJETA DE DÉBITO Y DEL SALARIO.	122

4.- EL CONTRATO ENTRE EL BANCO Y EL TRABAJADOR (TARJETA HABIENTE)	125
5.- DIVERSOS DESCUENTOS POR EL USO DE TARJETA DE DÉBITO	129
6.- CRITERIOS JURISPRUDENCIALES.	133
7.- PROPUESTA	138
CONCLUSIONES.	141
BIBLIOGRAFÍA	145

INTRODUCCIÓN

Actualmente la empresa forma parte de nuestra economía, en el ámbito del derecho del trabajo esta ofrece cada día más empleos, reflejo que se observa en el orden socio jurídico económico, en el plano social ya que constituye una unidad de producción integrada por los factores de técnica, mano de obra y de capital, así como crea estructuras de clases y en consecuencia élites de poder, en el ámbito económico ya que tiene relevancia tanto en el trabajador como en el patrón, por lo tanto tiene repercusión inclusive a nivel nacional, en el plano jurídico puesto que es contemplada dentro de las diferentes leyes fundamentales, lo que conjugados conforman la asociación de hombres y medios ordenados a la producción, que en sí constituyen una comunidad de intereses y una unidad de propósitos.

Se desprende que es la empresa la que genera empleos y en consecuencia como una de las obligaciones del patrón para con sus trabajadores lo es el pago un salario, salario que en la actualidad su pago se ha modernizado, pues las tarjetas de pago han alcanzado tal relevancia, que cada día son más las empresas que adoptan este sistema de pago del salario para con sus trabajadores, precisamente mediante una tarjeta de débito, este es el punto que se pretende analizar dado que cada día la tecnología avanza a pasos agigantados mientras que nuestro derecho poco a poco se queda estancado, ya que éste no se renueva tan rápido, por ello que al generarse esta nueva forma de pago a través de una tarjeta y un cajero automático programado, no existe

norma que lo regule de manera precisa en nuestra Ley Federal del Trabajo.

Es importante tener en cuenta que debido a este sistema el pago de salario a través de tarjeta de débito es más práctico, moderno, evita larguissimas filas, por lo que ahorra tiempo, por otro lado cabe decir que este sistema de pago es muy reciente aquí en México, así mismo es de hacerse notar que así como existen ventajas también existen desventajas entre las que se encuentran la disposición total del salario, o bien algún descuentos que le haga al trabajador sobre su salario por el uso del cajero automático o bien por el seguro de éste.

Con la utilización de este moderno sistema de pago salarial se desafía al derecho, razón por la que debe incorporar nuevas y mejores normas jurídicas, ahora bien en este sistema tienen gran intervención las instituciones bancarias que adoptan el papel de intermediarios entre el patrón y el trabajador en cuanto se refiere al pago por nómina, por lo que éstas instituciones celebran un contrato tanto como con el patrón (empresa) como con el trabajador, a fin de poder operar con el consentimiento de ambas partes.

El objetivo del presente trabajo persigue demostrar que falta de una regulación específica, para lo cual será necesario entrar a un minucioso estudio del pago del salario en nuestro derecho del trabajo, y así lograr fortalecer nuestras normas para proporcionar una mayor seguridad y protección jurídica al trabajador, propuestas con las cuales se concluye el presente trabajo.

Capítulo I.

CONCEPTOS

1. TRABAJO

Basta recordar la frase que Dios dice al hombre al castigarlo por haberlo desobedecido "Con el sudor de tu frente ganarás el pan"; esto nos lleva a pensar que desde la creación ha existido el trabajo, aunque en esos tiempos no se haya definido ni considerado como tal.

Por lo que podemos válidamente decir, que el trabajo desde la antigüedad siempre ha existido, algunos autores mencionan que su origen etimológico proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, otros señalan que su origen proviene de la palabra *laborare* o *labrare* que quiere decir labrar, y otros más señalan que su origen proviene del griego *thilbo*, que significa oprimir, afligir.

Cierto es que al mencionar la palabra trabajo, nos viene a la mente un esfuerzo, una carga, una actividad que debemos exteriorizar, desplegar y la cual no es fácil.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 3 consagra el principio rector del Derecho Internacional del Trabajo al señalar: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. 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".

Se puede inferir del citado concepto que al hombre se le han confiado tanto derechos como obligaciones frente a la sociedad, el hombre deberá prestar un trabajo, honesto, lícito y útil a la sociedad por lo que tendrá el derecho de exigir de ésta las condiciones para prestar su trabajo, así también lo señala nuestro artículo 123 Constitucional al mencionar: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil . . .

Ahora bien, el trabajo no puede ser objeto de comercio, pues no se le puede considerar al hombre una cosa más, una bestia, un instrumento o una máquina, pues esto atentaría su dignidad humana y su libertad, es decir, siendo el hombre un ser racional, dotado de inteligencia de habilidades no puede ser tomado como un medio más para llegar a realizar determinado trabajo, sino más bien debe considerársele por su propia cualidad de ser persona.

Por lo que toca a la parte final del citado párrafo del artículo 3°. de la Ley Federal del Trabajo, este es el más alto nivel que podría llegar a tener un trabajador junto con su familia, sin duda alguna es un objetivo que aún no se ha alcanzado en todos los trabajadores, pero la ilusión aún existe en miles de personas trabajadoras.

De lo anterior podemos concluir que trabajo es la actividad que despliega el hombre con el fin de producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades humanas y así lograr superación y realización personal tanto para el trabajador como para la familia de éste.

El fin del trabajo es la satisfacción de necesidades del ser humano, por lo que el Estado brinda una protección

jurídica al trabajo ya que si es un deber social debe protegerse a quien lo realiza frente a quien obtiene un beneficio.

Asimismo el artículo 8° de Ley Federal del Trabajo hace hincapié de que por trabajo "se entiende toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio" en el una vez más hace referencia al hombre como un ser racional, que de acuerdo a su preparación es capaz de realizar determinado trabajo; en cuanto a actividad intelectual o material cabe decir que una es complemento de otra ya que todo hombre primero piensa y después despliega la conducta es decir la materializa, solo en un algunas actividades es más intelectual o bien más material, siendo ambas reguladas y protegidas.

Ahora bien, el trabajo constituye el objeto de la regulación jurídica laboral, por lo que su objetivo es el concebido en el Tratado de Versalles de 1919 "la justicia social", entre trabajador y patrón términos que a continuación tocaremos.

2. TRABAJADOR

Dicho concepto es resultado del trabajo y menciona nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 8° en su párrafo primero "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado"; de este concepto resalta que el trabajo debe realizarse de forma personal, individual, debe haber una vinculación directa entre el trabajador con la persona a quien le presta sus servicios, un elemento más que aporta dicho concepto es

el de subordinación, es decir el trabajador estará bajo el mando de otra persona obligado a obedecer las órdenes de éste, cabe señalar que esta subordinación da origen a una jerarquización.

Sin embargo, podría a este concepto agregársele que el trabajador presta un servicio personal subordinado a otra persona, a cambio de recibir una remuneración.

Así también se puede inferir que el trabajador debe prestar sus servicios de manera voluntaria, libremente, pues si bien el artículo 4°. de la Ley Federal del Trabajo señala que a nadie se le puede impedir el trabajo siendo lícito, tampoco a nadie se le puede obligar.

Se ha cuestionado por diversos autores si la condición de trabajador es por sí un antecedente o bien esta condición se obtiene como resultado de una relación de trabajo, aunque cierto es que al darse una relación laboral la persona que preste sus servicios se le denominará trabajador, sin embargo también puede decirse que una persona también puede ser trabajador sin que exista una relación de subordinación por lo que en este caso no se daría una relación laboral entre este y otra persona por ser un trabajador independiente, en ambos casos la condición trabajador se da, sin embargo nuestra legislación solo contempla al trabajador resultado de una relación de trabajo continua.

Cabe señalar que de dicho concepto se desprende que trabajador es toda persona física, lo que nos lleva a recordar lo que señala el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo en su párrafo segundo: "no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza,

sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social"; es decir, una vez más se dignifica al trabajador por su condición de ser humano, dejando atrás racismo, prejuicios sociales, y rechazo para el trabajador.

Por último, el trabajador tiene un objetivo y es precisamente la prestación de sus servicios, a cambio de una remuneración pues si no existe esta no se daría una relación laboral y por lo tanto eso no sería trabajo.

Actualmente se cuentan con diversas clasificaciones de trabajador, esto en virtud de que la creación de más empleos pues existe una gran demanda por la población, entre las cuales esta el trabajador de temporada, el eventual, el de base, el de confianza, entre otros los cuales a su vez tienen sus propias definiciones, pero no por ello dejan de contar con los elementos principales del concepto de trabajador.

3. PATRÓN

Otro elemento fundamental en una relación de trabajo lo es el Patrón, y la Ley Federal de Trabajo en su artículo 10 lo define de la siguiente manera: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". A diferencia del trabajador el patrón podrá ser una persona en lo individual o bien un conjunto de personas a las cuales el derecho considera como una sola, para que actúe como tal en la vida jurídica.

De lo anterior se desprende que el patrón tiene la obligación con sus trabajadores de pagar una remuneración,

un salario el cual es por disposición de la Ley irrenunciable.

En virtud de que el patrón puede ser persona moral la ley ha previsto este caso considerando que debían existir los representantes del patrón los cuales según el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo son: los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, y dichas representantes del patrón, lo obligan en sus relaciones con los trabajadores, por lo que el trabajador no queda desprotegido si su patrón lo es una asociación, una sociedad etc.

Y en consecuencia el trabajador entre otras de sus obligaciones debe prestar sus servicios bajo la orden o mandato de dichos representantes del patrón, así lo encuadra el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del trabajo que dice: "Son obligaciones de los trabajadores: desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

De lo anterior podemos concluir que patrón es aquella persona física o jurídica que obtiene un beneficio de la o las personas bajo su subordinación, que le prestan un servicio lícito, de manera libre y personal, por el cual debe pagar una retribución.

Clertamente a la figura del patrón hoy día se le ha equilibrado en cuanto a obligaciones y deberes que tiene con el trabajador, como lo exponía Carlos Marx al señalar que

los dueños del capital deberán explotar sanamente a los trabajadores.

4. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Derivado de una relación laboral surge el contrato de trabajo, pues basta que se preste un servicio y por el se obtenga una remuneración para que se de una relación de trabajo sin que por ello exista un contrato.

Señala el artículo 20 en su párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo: "Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su 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 dicha definición se dan los elementos subjetivos y objetivos de la relación de trabajo.

Ya que el término de contrato nos hace pensar en las teorías contractualistas civiles, es de manifiesta preocupación para el Maestro De la Cueva que el contrato individual del trabajo fuera un instrumento estático para el trabajador, es por ello que el Doctor Mario de la Cueva señala que no puede nacer una relación laboral de un contrato pues con ello "se estaría en contradicción insalvable con la idea del derecho del trabajo, 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"¹

¹ DELA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I 6ed Porrúa México, 1999, p.185

Ahora bien, los elementos esenciales del contrato individual del trabajo vienen a ser la voluntad o consentimiento de las partes, sin embargo en el caso del trabajador es requisito sine qua non a diferencia del patrón ya que en ocasiones éste no se da aparentemente, simplemente se someten a un contrato colectivo celebrado por patrón y trabajadores donde obviamente se manifiesta el consentimiento de ambas partes, y dicho contrato puede contener una cláusula de ingreso, por lo que será el sindicato el contratante y el patrón se limitará a admitir a dicho trabajador; y un segundo elemento es el objeto posible, el cual consiste en la prestación de un servicio específico y el pago de un salario.

En la actualidad el contrato individual de trabajo podría decirse que ha sido superado por el contrato colectivo o bien por el contrato ley.

Por otro lado, los artículos 24, 25, 26, de la Ley Federal del Trabajo, enmarcan una garantía de la existencia de la relación laboral, las condiciones de trabajo las cuales deberán ser por escrito, sin embargo si estas no hubiesen sido por escrito el trabajador no queda indefenso, pues no se le priva de sus derechos que deriven de las normas de trabajo.

Mencionado lo anterior el contrato individual de trabajo es el instrumento donde patrón y trabajador establecen las condiciones de trabajo las cuales deberán ajustarse a las disposiciones legales vigentes.

5. SALARIO

Salarius; voz proveniente del latín, es el sustento del trabajador, la fuente principal de ingresos para éste, pues constituye el medio para satisfacer sus necesidades, el fin que persigue desde el momento de prestar un servicio, a través del cual trata de alcanzar una superación tanto económica como cultural, y así tratar de lograr una vida decorosa.

Desde el punto de vista económico el salario es la retribución se paga al obrero por producir riqueza, ahora bien en el ámbito jurídico el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo lo delimita como: "La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo", es el resultado de la relación laboral, más no su objeto.

Salario, es la remuneración que recibe el obrero por la prestación de su trabajo, visto desde el punto de vista estrictamente laboral sin embargo desde el punto de vista económico: "Se ha dicho que la coexistencia armónica de factores que atañen al equilibrio económico social, dentro de un régimen de colaboración trae por consecuencia que el salario quede determinado de tal modo que se concilie un conveniente tenor de vida de los trabajadores con la productividad del trabajo y con el interés general de la economía. El salario no debe ser menor a un conveniente tenor de vida; aunque el interés general debe propender a que los salarios permitan el desarrollo y la continuidad de la producción (Jannaccone)".²

² A. ARGENTI, Saúl *Diccionario de Derecho Comercial y de la Empresa*, Astrea Buenos Aires, 1982
pág 353

El salario enmarca características fundamentales siendo éstas: la igualdad pues a trabajo igual debe corresponder salario igual, dicha igualdad esta regulada por el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo y hace referencia a la igualdad entre el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia para obtener un salario igual.

Una característica más es la libertad y la dignificación del trabajador, esto para que el trabajador logre una superación para sí y para su familia, en cuanto a la libertad no hay discusión en virtud de que el trabajador puede dedicarse a la profesión u oficio que mejor se le acomode, pero en cuanto su dignificación para alcanzar un mejor nivel de vida todavía para la gran mayoría de trabajadores es una quimera, hoy en día el salario sólo basta para subsistir.

Otra característica del salario es la irrenunciabilidad de éste, siendo en todo caso nula la renuncia.

Asimismo se encuentran establecidos plazos para el pago del salario los cuales según menciona la Ley Federal del Trabajo no podrán ser mayores a una semana para las personas que realicen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Si bien no hay tope para el pago más alto del salario si hay un mínimo que según la Ley Federal de Trabajo es la cantidad menor en efectivo, que deberá recibir un trabajador por sus servicios prestados y corresponde a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos fijarlos, y aunque año con año ese salario mínimo es irrisorio y dramático, si no existiera un mínimo podría ser peor.

La fijación del salario será según se trate: por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, lo cual está estipulado en el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo.

Si el salario es el precio a cubrir por el servicio contratado, su monto debe ser justo y razonable, ajustado al resultado de consultas con autoridades, organismos de trabajadores y organizaciones patronales cuya opinión este fundada en estudios económicos del costo de la vida, de la habitación, de los de medios de transporte, de las necesidades del trabajador y las de su familia.

6. NÓMINA

La nómina o listas de raya como también se le denomina; es un instrumento que se da como consecuencia del pago de los salarios, pues en ella se registran los nombres del personal fijo de una empresa, así como el salario que habrán de percibir, siendo un control de carácter administrativo para el patrón, legalmente constituido en establecimiento, industria, empresa.

Es nominal el salario como su propio nombre lo indica cuando es el fijado en la nómina de pago y por consecuencia el que el trabajador va a recibir en dinero, hechas las respectivas deducciones, como son impuesto a la renta, cuota al seguro social, cuota al sindicato entre otros.

Visto desde el punto de vista económico resulta que si el costo de la vida sube pero no así el salario nominal, las condiciones económicas del trabajador empeoran. Menciona Gómez Granillo que "A un aumento de salarios nominales debe

corresponder un aumento en la productividad del trabajo, Pues en caso contrario, subirá el costo de la vida, ... ya que el valor del producto adicional no compensará el valor del aumento salarial".¹ Otra concepción de carácter económico derivada de la apreciación de Knapp; según la cual el valor del dinero reside en su valor de cambio, según este autor cuando la moneda pierde su valor deja de cumplir su función. Esta realidad lleva a admitir que el valor del dinero reside en su valor de cambio, de ahí que en las deudas de dinero en el estado actual, se admita que la restitución o sustitución de cosas, y entre ellas se incluye también la moneda, deba existir equivalencia de valores al momento de cumplimiento de la prestación debida.

De lo anterior podemos decir que el salario nominal es la suma de dinero estipulada de antemano y que recibe el trabajador como retribución por su trabajo.

7. EMPRESA

Por lo general utilizamos las palabras empresa, establecimiento indistintamente para hacer mención de una negociación de índole económica, y es la ley Federal del Trabajo en su artículo 16 la que hace la distinción entre ambos vocablos señalando que; "establecimiento es: la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa". Y considera a la "empresa como la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios". De estas definiciones podemos inferir que

¹GOMEZ GRANILLO, Moisés. Teoría Económica. Esfinge México, 1994. p102, 103.

debemos considerar a la empresa como lo principal y al establecimiento como lo accesorio.

Sin embargo la empresa como tal es una figura compleja pues en ella convergen diferentes elementos, es el comercio su antecedente, en él se ofrecen bienes y servicios con fines de lucro, y son precisamente la producción de esos bienes y servicios elementos de la empresa a la que desde el punto de vista económico se la ha considerado como la organización de una actividad económica cuyos productos son dirigidos al mercado, también la ha definido Barassi como "la organización profesional de la actividad económica del trabajo y del capital tendiente a la producción o al cambio"⁴ la cual engloba elementos principales de tipo económico, laboral y mercantiles.

Elementos principales de la empresa son: el empresario que desde el punto de vista mercantil es el comerciante ya sea individual o social, la hacienda como el patrimonio de la empresa y el trabajo realizado por el personal que presta sus servicios a ésta, dichos elementos deben actuar de manera conjunta y organizada para lograr una óptima producción.

En cuanto a su estructura se encuentran elementos materiales y los humanos. En los materiales se encuentran: las instalaciones, la materia prima, la maquinaria, equipo y herramientas así como el capital monetario. Y en los humanos los integran los representantes de la empresa, los directores, administradores, técnicos, y trabajadores. También hay que considerar como un elemento más a los

⁴DE PINA VARA, Rafael *Derecho Mercantil Mexicano*, Porrúa México, 1998 p 27

sistemas de organización, a las políticas de dirección y mando, a las técnicas de producción o distribución, a las estrategias de mercado, entre otros. Estos elementos materiales y humanos se pueden resumir en capital, trabajo y tecnología.

De lo anterior se deriva que la naturaleza de la empresa es meramente económica, desde su origen es a través de dinero y bienes, su fin es la producción o distribución de bienes y servicios, es decir sus elementos son convertibles en dinero.

La empresa puede ser privada o pública, y para su constitución debe contar con determinados requisitos a fin de que tanto los trabajadores, la sociedad y el Estado cuenten con una seguridad, ya que ésta desde su constitución adquiere derechos y obligaciones; entre las cuales para los trabajadores es el pago del salario, de prestaciones, para la sociedad el poder contar con esos bienes o servicios para satisfacer sus necesidades, y para el gobierno el cobro de impuestos.

A pesar de que ni en el Código de Comercio el concepto empresa esta plenamente definido, la empresa es existente en la mayoría de leyes y procuran evitar su desintegración, ya que como unidad económica es un beneficio para la economía nacional. De lo anteriormente expresado podemos concluir que empresa es: la asociación de hombres y medios de producción ordenados con un fin común de producción, la que constituye una unidad de intereses.

8. BANCO

Su origen proviene de Bank que significa asiento, el cual hace referencia al que ocupaban los cambistas en las ferias medievales.

Banco desde sus inicios hasta nuestros días ha sido una organización económica financiera, sistemáticamente desplegada profesionalmente por una empresa dedicada a operaciones de orden bancario que consiste en la recepción de dinero en calidad de depósito por parte de los clientes, pagando o no interés, y la concesión de préstamos descuentos, compra de valores y demás operaciones en las cuales cobra un interés mayor. Jurídicamente podemos decir que es una institución organizada de origen público o privado, debidamente autorizado por la ley que admite dinero en forma de depósito para que en unión de sus recursos propios, pueda transferirlos en formas de préstamos, y en general realizar todo tipo de operaciones bancarias, con el fin de obtener altas ganancias.

La función del banco se basa en el uso y posesión del dinero que no es totalmente de su propiedad, sino también lo es de los ahorradores, por lo que se le ha definido como comerciante de dinero, es por ello la importancia de la intervención del Estado al regular su ejercicio y vigilar su sana operación.

Además de tener una amplia actividad, la cual sin duda representa factores económicos de preponderancia y contar con demasiados privilegios, es sin duda la gran empresa intermediadora de crédito así lo refieren los economistas.

Siburu lo define "banco es toda institución organizada por el ejercicio regular, continuo y coordinado del crédito, en su función mediadora entre la oferta y la demanda de capitales, mediante operaciones practicadas por profesión."⁵ Analizando la citada definición podemos inferir que el banco es una institución de lucro dedicada de manera profesional a la intermediación masiva.

Hoy en día existen diversas clasificaciones del banco que atienden a su origen privado o público; a su especialidad comercial, industrial, de negocios, mixta; al ámbito de negocios, local, regional o nacional.

9. TARJETA DE DÉBITO

Es un instrumento de los que más se usa actualmente, está consiste en un plástico que permite a su tenedor acceder a los cajeros automáticos tanto del sistema como al de sistemas asociados que tenga suscritos la institución en cuestión a efecto de tener acceso a sus fondos, al dinero propiedad del usuario.

Debemos tomar en cuenta que debitar es la técnica contable, lleva esta denominación el hecho de asentar en el debe de una cuenta en una cantidad determinada que se da, que se debita.

Está tarjeta la otorga el banco al realizar una operación de depósito bancario de dinero a la vista en cuenta corriente, denominada por el banco como "cuenta inversión inmediata ahorro", siendo un documento privado, con las siguientes características: es fabricado por

⁵ ACOSTA ROMERO, Miguel Nuevo Derecho Bancario, 7ed Porrúa México, 1998 p 269

material de plástico, lleva impresos determinados símbolos y el logotipo del banco emisor, la fecha de expedición, el nombre del tarjetahabiente, los números correspondientes para identificar su cuenta, signos magnéticos que permiten detectar su autenticidad y además la firma del tarjetahabiente.

Cabe decir que no es un título de crédito, sino un documento de identificación, mediante el cual es posible disponer de dinero del tarjetahabiente, no está destinada a circular, pues solamente la puede utilizar la persona a favor de quien fue expedida y cuya firma consta en la propia tarjeta razón por lo que el banco únicamente a esa persona da un número de identificación personal (NIP), no lleva incorporado ningún derecho, por lo que no da ninguna acción en contra del banco, pues todas las acciones derivan del contrato de depósito bancario de dinero a la vista en cuenta corriente.

El usuario de esta tarjeta puede a través del uso del cajero automático consultar su saldo, comprar bienes y servicios en los negocios afiliados a la institución bancaria, como si, lo hiciera con dinero en efectivo, en virtud de que esta gira contra su propio saldo existente en su cuenta. Es de hacerse notar que el usuario debe mantener un promedio mínimo mensual en su ahorro, esto para evitar el pago de manejo de cuenta, además que de esa cantidad se obtienen rendimientos, que se calculan aplicando la tasa de interés que corresponda al saldo promedio mensual que se mantuvo en la cuenta.

Desde el punto de vista económico débito es: "la deuda, es el total de crédito que tiene una persona, una empresa o

un país. Es el conjunto de obligaciones que se anotan en el haber.”⁶

10. CAJERO AUTOMÁTICO

Hoy en día los bancos ofrecen a sus clientes un servicio de caja permanente, de depósitos y de pagos durante las 24 horas del día, todo el año, incluidos los días feriados.

Cajero automático o cajero permanente, es una máquina automática mediante la cual el cliente de un banco puede realizar retiros en efectivo, efectuar depósitos y hacer algunos pagos sin la intervención de un cajero de ventanilla persona física.

El cliente tiene un máximo ya determinado para realizar extracciones diarias y los movimientos que realiza el cajero son volcados a la cuenta corriente del cliente, en forma inmediata o al día siguiente, en cada movimiento que realice el usuario el cajero expedirá un comprobante. Asimismo el banco determina libremente mediante sus políticas el importe de las comisiones a cargo del cliente que cobrará por el uso de este servicio.

Vale decir, que el banco se exime de toda responsabilidad por el mal funcionamiento del cajero automático, así como en caso de pérdida o robo de la tarjeta, el banco se exime de responsabilidad mientras el titular no lo comunique a éste.

⁶ ZORRILA ARENA, Santiago y José, Silvestre Méndez. Diccionario de Economía. Limusa. México, 1995. pág 54

11. OPERACIÓN BANCARIA

La operación bancaria o mejor conocidos como contratos bancarios consisten en un negocio jurídico, que se clasifica de bancario sólo por el tipo especial de empresas conocidas como bancos.

Al respecto De Pina Vara cita a Rodríguez Rodríguez, que al respecto dice: "las operaciones bancarias se caracterizan por ser operaciones de crédito realizadas profesionalmente. Los bancos, son en definitiva empresas que se encuentran en el centro de una doble corriente de capitales; los que afluyen hacia el banco, de quienes no los necesitan y los que efluyen del banco para ir a manos de aquellos que se encuentran precisados de ellos. En tomar dinero barato y en proporcionarlo un poco más caro, con carácter profesional, es decir, de un modo habitual y como finalidad de existencia consiste la sustancia de un banco. Las operaciones por las que el banco recibe dinero son operaciones de crédito, aquellas por las que el banco entrega dinero son también de crédito".⁷

Las operaciones bancarias se clasifican en operaciones pasivas, operaciones activas y operaciones neutrales, mismas que se encuentra reguladas en la Ley de Instituciones de Crédito en su Título Tercero, capítulos II, III y IV.

Serán operaciones activas en las que el banco otorga créditos como son aperturas de crédito, contratos de crédito refaccionario, de habilitación o avío, etc. Operaciones pasivas por lo tanto son aquellas que realiza el banco al recibir depósitos de su clientela, con el propósito de

⁷ DE PINA VARA, Rafael Elementos de Derecho Mercantil Mexicano. Porrua México, 1998 pág 302

aplicarlo a su propio fin, entre éstas encontramos la emisión de obligaciones, bonos de caja, etc. Las obligaciones neutrales su función del banco no es el de un intermediario de crédito, pues ni recibe capital ni otorga créditos, son simplemente aquellos servicios que el banco le otorga a sus clientes en su función de banco, como las son: cajas de seguridad, compraventa de oro y plata entre otros. Y precisamente como servicios lo establece la Ley de Instituciones de Crédito, el banco y el cliente celebran convenios en los cuales el cliente se obliga a pagar una comisión y el banco se compromete a prestar un servicio, con lo cual éste obtendrá utilidades.

12. DEPÓSITO BANCARIO DE DINERO A LA VISTA EN CUENTA CORRIENTE

El presente concepto se compone de dos operaciones bancarias una de ellas el Depósito bancario de dinero el cual se clasifica dentro de las operaciones bancarias pasivas. Al efecto señala la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito en su artículo 267 "El depósito de una suma determinada de dinero en moneda nacional o en divisas o monedas extranjeras, transfiere la propiedad al depositario y lo obliga a restituir la suma depositada en la misma especie".

Por lo que depósito bancario "es la operación pasiva en la cual un banco, que recibe propiedad dinero del cliente, se obliga a devolver la misma cantidad de igual o distinta moneda, según convenio, pagando o no un plus en calidad de interés. Las causas que determinan su generalización son múltiples cuando se trata de una masa de dinero que ha de permanecer ociosa en manos del depositante, el depósito se

realiza no sólo por razones de seguridad sino también para obtener como beneficio un determinado interés, como inversión o para contar con fondos cuando una situación imprevista exige a su propietario la utilización del capital."⁸

Los depósitos bancarios pueden ser retirados; a la vista, caracterizado por facultar al cliente para que lo retire en el momento en que lo desee, a plazo o previo aviso, de ahorro y retirables en días preestablecidos, así lo especifica el artículo 46 fracción I de la Ley de Instituciones de Crédito.

Ahora bien el artículo 269 de la citada ley menciona, "En los depósitos a la vista, en cuenta de cheques, el depositante tiene derecho a hacer libremente remesas en efectivo para abono de su cuenta y a disponer total o parcialmente de la suma depositada, mediante cheques girados a cargo del depositario. Los depósitos en dinero, constituidos a la vista en instituciones de crédito, se entenderán entregados en cuenta de cheques, salvo convenio en contrario. Para que el depositante pueda hacer remesas conforme a este artículo, en títulos de crédito, se requerirá autorización del depositario. Los abonos se entenderán hechos salvo buen cobro."

En este tipo de contrato el cliente tiene disponibilidad absoluta de su dinero, por lo que el banco se obliga a restituir la cantidad depositada en el momento en que lo pida el depositante. Ahora bien y como lo señala el artículo arriba citado, la manera común de este es a través

⁸ GARRIGUES, Joaquín Curso de Derecho Mercantil Tomo II 9ª ed Porrúa México, 1998 pág 71

de un contrato de depósito bancario a la vista en cuenta de cheques o bien a través de una tarjeta de material plástico.

Por lo que toca a la cuenta corriente marca el artículo 302 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito "En virtud del contrato de cuenta corriente, los créditos derivados de las remesas recíprocas de las partes se anotan como partidas de abono o de cargo en una cuenta y sólo el saldo que resulte a la clausura de la cuenta constituye un crédito exigible y disponible."

Es decir, a partir de este contrato ambas partes serán acreedores y deudores, por lo que será en el saldo final de la cuenta donde se verifique quien parte es la acreedora y quien la deudora. Por lo general en el depósito en cuenta corriente el cliente siempre es acreedor y el banco el deudor por lo que no hay reciprocidad de remesas.

De lo anterior podemos concluir que el depósito de dinero a la vista en cuenta corriente es una cuenta abierta por medio de la cual el dinero depositado por el cliente es retirable en cualquier momento, obligándose con el banco a pagar por este servicio. Asimismo de este contrato se deriva la tarjeta de débito.

Las partes adquieren derechos y obligaciones al celebrar dicho contrato entre las obligaciones del banco están: La apertura de una cuenta, entregar al depositante chequera o bien tarjeta de débito, recibir depósitos, hacer pagos de bienes y servicios con cargo a su cuenta, enviar mensualmente al cliente el estado de su cuenta, pagar los cheques que libere el cliente, abonar a su cuenta los intereses que genere su cuenta. Dentro de sus derechos se

establecen; cargar a la cuenta del cliente las comisiones por servicios prestados, dar por terminado el contrato cuando a juicio del banco lo considere pertinente, así como a efectuar modificaciones a los términos y condiciones del contrato bastando para ello un aviso escrito al cliente con diez días hábiles de anticipación a que entre en vigor.

Las obligaciones del cliente son: mantener fondos suficientes, dar aviso sobre cambio de domicilio, comunicar al banco el extravío o robo de la chequera o bien de la tarjeta plástica, no librar cheques sin fondos. Sus derechos entre otros son: hacer disposición absoluta de sus fondos, designar apoderados o beneficiarios, hacer remesas a su cuenta en títulos de crédito.

Este contrato puede darse por terminado por cualquiera de las partes, previo aviso dado a por escrito a la otra, por muerte del titular por malos manejos en la cuenta.

CAPÍTULO II.

ANTECEDENTES

A. LABORALES

El Derecho del Trabajo ha ido evolucionando de manera significativa a través del tiempo a nivel mundial, pues en la antigüedad el trabajo era considerado objeto de desprecio por los hombres, por lo que quedó a cargo de los esclavos la realización de éste ya que eran considerados cosas.

Las guerras, escribe Beltrand Russell, "que primitivamente fueron de exterminio, se transformaron gradualmente, en guerra de conquista; los vencidos, en lugar de ser exterminados, eran sometidos a la esclavitud y obligados a trabajar para sus conquistadores. Cuando ocurría esto, surgían dentro de la comunidad dos clases de personas: los miembros originarios que eran los únicos libres, así como los depositarios del espíritu tribal y los sometidos que obedecían, no movidos por una lealtad instintiva, sino por el miedo."¹

Ahora bien en Roma el trabajo era objeto de arrendamiento, de la compraventa por lo que se le encuadró dentro del derecho civil, dentro de las instituciones: "a) Locatio Conductio Operarum, una persona prestaba el servicio locator operarum, a otra que adquiría el beneficio de la mano de obra, conductor operarum.

¹ RUSSELL, Beltrand *Retratos de Memoria*, M. Aguilar Editor Buenos Aires, 1961. pág 171

b) *Locatio Conductio Operis*, una persona entregaba la materia que debía labrarse a otra que estaba dispuesta a labrarla, al empresario de la obra, el dueño se llamaba *locator operis* y el empresario o trabajador conductor *operis*.

c) *Locatio Conductio Rei*. Se refiere al arrendamiento de esclavos, intrascendente en cuanto a las relaciones que establecían entre las dos figuras de amo y esclavo.¹⁰ No podía existir *locatio conductio*, esto es arrendamiento de servicios, sin merces, sin el pago previamente concedido. Estos contratos sólo facilitaban la explotación del hombre por el hombre, el arrendatario utilizaba la energía de trabajo de otro hombre, simplemente procuraba su beneficio, sin otorgar beneficios o protección alguna a estos hombres que se daban en arrendamiento.

El movimiento obrero se produce ciertamente con la Revolución Industrial que suele ubicarse en el año de 1760, sobresale el nombre de James Watt inventor de la máquina de vapor, este fenómeno del industrialismo, el nacimiento de fábricas, trae como consecuencia el nacimiento del proletariado, los obreros trabajaban a destajo, se les daba una suma mínima para satisfacer sus necesidades inmediatas que se cubría a la semana o a la quincena.

Si bien con las máquinas se podía tener una mayor producción, los trabajadores no estaban familiarizados con éstas, ni tampoco estaban acostumbrados a las largas horas de trabajo, a permanecer en un solo lugar grandes cantidades

¹⁰ BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Harla México, 1985 pág.50,51.

de trabajadores entre ellos niños y mujeres que aunque realizaban trabajo igual recibían un salario inferior.

En 1776 el Edicto de Turgot intentó suprimir los gremios. Pero fue hasta 1789, como consecuencia de las ideas de liberalismo, cuando definitivamente se suprimieron en el decreto del 12 de marzo, que ordenó que a partir del primero de abril "todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente, pero estará obligado a proveerse de un permiso, a pagar los impuestos.. . y a conformarse con los reglamentos de policía que existan o expidan en el futuro."¹¹

En la Ley Chapelier del 14 de junio de 1791, expedida dos años después de la Declaración de los Derechos del Hombre del Ciudadano, en su exposición de motivos señala que "No existe más interés en una Nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad".¹² Esta fue una ley a favor de la burguesía, pues su consecuencia fue la negación de las libertades de coalición y asociación sindical a fin de evitar que la clase trabajadora exigiera condiciones de trabajo humanas, así también surge un Código Penal que castigaba los actos que tuvieran como efecto poner obstáculos a la marcha progresista de las fuerzas económicas, establece el delito de coalición. Y un Código Civil el cual regulaba la contratación de los trabajadores, bajo condiciones inhumanas no haciendo distinción entre hombres niños y mujeres pues se amparaba en el principio de la ley es igual para todos, sin embargo este principio no se ve reflejado en el artículo 1781 del Código Civil de Francia donde se menciona "que el patrono será creído bajo palabra,

¹¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto Op.cit. pág.60

¹² DAVALOS, José *Derecho del Trabajo* 6ª ed. Porrúa México, 1996 pág.7

si afirma el monto de los salarios, el pago de los salarios del año vencido y la existencia de anticipos sobre el año siguiente" esto en virtud de que el patrono merece más confianza."¹³

Estos tres documentos, fueron los lineamientos generales del nuevo orden político y jurídico europeo y la pauta para la construcción del derecho en América Latina.

1. EL MOVIMIENTO OBRERO EN EL SIGLO XIX

La propiedad privada es la clave del origen y del fundamento de la desigualdad entre los hombres, por lo que lógico era que existiera inconformidad por parte de la clase desprotegida, por los que nada tenían. El movimiento obrero en el siglo XIX trae aparejadas doctrinas, ideologías que inspiraron a los trabajadores en su lucha social, existen varios exponentes de importantes doctrinas sobre el trabajo entre ellos Carlos Marx.

Inglaterra fue el primer país donde se lograron las libertades colectivas, así como también fue en Inglaterra donde se dio el movimiento llamado Guerra Cartista, en este movimiento se vieron reflejadas las ideas de Roberto Owen y de Fourier, documento redactado por un grupo de obreros de Londres donde plantean puntos de exigencia política, naturaleza constitucional, se busca una reforma de las fábricas, sin embargo este movimiento no tuvo éxito, se realizaron por tres veces peticiones pero faltaba una dirección, lo cual provocó una desunión entre los cartistas de fuerza física y entre los cartistas de fuerza moral como los llama el maestro Néstor de Buen.

¹³ DELACUEVA, Mario Op cit pág 10

En 1848 Francia sufre una crisis económica en el comercio y en la industria. Menciona Marx que este movimiento no representaba a ninguna clase determinada, pero las pretensiones de los obreros si eran claras, entre ellas esta la creación de un Ministerio del Trabajo, que seria el ministerio proletario, junto a los de Hacienda, Comercio y Obras públicas, así como consagración del derecho al trabajo mediante el establecimiento de los Talleres Nacionales, sin embargo este movimiento tampoco tuvo éxito pues la Comisión Ejecutiva de la Asamblea Nacional prohíbe las aglomeraciones populares, además convierte el salario por día en salario por destajo, y aunque los obreros resistieron finalmente cedieron ante la fuerza del ejército.

Un movimiento más en este siglo es el de la Comuna de París, en Francia después de que Luis Bonaparte consigue el poder se da una expansión económica, con ello un incremento industrial. Sin embargo por cuestiones de política se da la guerra franco prusiana, con la cual se derrumba el imperio y proclama la República, por lo que a falta de hombres en la Guardia Nacional agrupan a los obreros, y éstos ya armados toman por asalto el Hotel de Ville, por lo que el gobierno se da cuenta que esta situación pone en peligro sus intereses como los de los terratenientes y capitalistas, y aunque intenta desarmarlos, se declara la guerra entre París y el gobierno Francés y es el 28 de marzo cuando se proclama la Comuna de París, la que dictó una serie de medidas de contenido social.

Entre otras cosas se ordena abrir un registro de las fábricas clausuradas por los patrones y se preparan los planes para su explotación en cooperativas de obreros, se

suprimen las jornadas de trabajo nocturno para los panaderos, se ordena la clausura de casas de empeño, por ser una forma privada de explotación de los obreros. Pero el gobierno francés ataca a París y concluye con el asesinato en masa de luchadores de la Comuna.

Vale hacer mención de alguna de las ideas de Carlos Marx ya que en sus ideas se reflejan la lucha de clases, pensamientos que los obreros tomarán en cuenta, publicó varias obras, entre ellas en febrero de 1848 en Londres el Manifiesto Comunista, documento que expone varias ideas entre las que resaltan desde el punto de vista del maestro Néstor de Buen "la explicación materialista de la historia, de la que fluye la ley fundamental de la lucha de clases; en segundo lugar la tesis de que en el sistema de la propiedad privada, la contradicción entre las clases es inevitable; en tercer término, la teoría de la revolución, que enseñó a los trabajadores que solamente a través de ella podría ponerse fin a la lucha, así como también que la clase trabajadora estaba destinada por la historia a llevarla a cabo; en cuarto lugar, la visión de la sociedad socialista del futuro, en la que desaparecerían la propiedad privada sobre los instrumentos de la producción y la posibilidad de la explotación del hombre por el hombre; en quinto término, la idea de que en esa misma sociedad del mañana moriría el Estado creada por las clases poseedoras para mantener a los trabajadores bajo su dominio; finalmente el Manifiesto concluye con la conocida invitación: "Proletarios de todos los pueblos, unios".¹⁴ Sin duda son demasiados los puntos del pensamiento Marx, sus ideas tienen como fundamento el

¹⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor *Derecho del Trabajo*. Tomo I Sed Porrúa México, 1991. pag 16, 17.

sistema social y económico, son varios los exponentes que siguen su línea para encontrar la propia.

Del espíritu de la frase de Marx podríamos decir que es punto de partida para concebir los problemas sociales desde el aspecto internacional, coinciden varios autores en llamarle Internacionalismo Proletario cuyas principales manifestaciones surgen en el siglo XIX, mediante la creación de la Primera y Segunda Internacional.

Primera Internacional. Es a partir de 1860 cuando el movimiento obrero resurge toda vez que disminuye la represión que se da con motivo de las revoluciones de 1848, por lo que Carlos Marx aprovecha la ocasión ya que en Londres se celebra en 1862 una Exposición Universal, por lo que establece contactos con los obreros que vienen a visitarla. Y el 5 de agosto de 1862 Marx celebra una reunión que llama de confraternidad internacional, como propósito de esa reunión Marx busca crear un Comité de Trabajadores que pretende el intercambio de correspondencia sobre temas relativos a la cuestión internacional industrial.

El 28 de septiembre de 1864, se lleva a cabo un mitin en Martin's Hill de Londres al que acuden entre otros cuatro de los más grandes representantes del movimiento obrero, es aquí donde se acuerda constituir la Asociación Internacional de Trabajadores, y se encarga preparar los estatutos a un consejo del que forma parte Marx.

El Congreso de la Asociación Internacional de los Trabajadores celebrado en Ginebra el 3 de septiembre de 1866 declara que esta Asociación, así como todas las sociedades o individuos y adheridos, reconoce como deber de su base de

conducta hacia todos los hombres, la verdad, la justicia, la moral sin distinción de color o de nacionalidad. En su artículo primero de dichos estatutos el punto central es procurar la comunicación y cooperación entre los obreros de diferentes países que aspiran al mismo fin, ayuda mutua, progreso y la completa liberación de la clase obrera.

Esta Primera Internacional celebra varios congresos, sin embargo el 28 de octubre de 1868 el grupo Bakunista que se había separado de la Liga de la Paz crea en Ginebra la Asociación de Trabajadores denominada La Alianza de la Democracia Socialista. Más tarde estos dos se asociarian ambos tendrían la dirección de la Primera internacional, sin embargo queda debilitada ideológicamente y es finalmente en el VII Congreso donde el congreso adopta la resolución de que queda disuelta el consejo general, fue el fin de la Primera Internacional.

Segunda Internacional. Esta tiene lugar en París del 14 al 21 de 1889 en la Sala Petrille, a la que asisten delegaciones de dieciséis países, destaca la intención del Congreso de tratar los problemas concretos del proletariado con mayor énfasis, el proyecto señalaba: a) Legislación internacional del trabajo, Reglamentación legal de la jornada de trabajo, trabajo nocturno y diurno, días de descanso para los adultos, para las mujeres y los niños. b) Vigilancia en los talleres de la grande y de la pequeña industria así como de la industria doméstica; c) Vías y medios para obtener reivindicaciones y d) Abolición de los ejércitos permanentes y armamento del pueblo.

Este Congreso también decide la celebración de la manifestación internacional del primero de mayo, en homenaje

a los líderes obreros de Chicago, condenados a muerte y ejecutados con motivo de los acontecimientos ocurridos el primero de mayo de 1886 en los que se exigió la reducción a ocho horas de la jornada de trabajo.

Esta Segunda Internacional celebra varios congresos, en donde se discutió, la legislación protectora de los obreros y el derecho de asociación y la postura de la clase obrera contra el militarismo y la guerra. El último Congreso se lleva a cabo a fines del siglo XIX en París, en el mismo se conviene la creación de un Buró de la Internacional con sede en Bruselas.

Ahora bien entre 1914 y 1918 se llevó a cabo la Primera Guerra Mundial, con la cual se dieron cambios en las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX. Entre estos cambios cabe destacar la superación de la legislación obrera, un nuevo derecho del trabajo más justo, y social. Los trabajadores de los Estados en guerra lanzaron desde 1914 la idea de que en el tratado que pusiera fin a la lucha se incluyeran las normas fundamentales para la protección futura de los trabajadores.

En los siguientes años a la guerra, se creó la Organización Internacional del Trabajo en el Tratado de Versalles de 28 de junio de 1919 y la proclamación de la Constitución Alemana de Weimar el 11 de agosto de 1919, cabe hacer señalar que México desde 1917, ya había consagrado el derecho del trabajo en su artículo 123 Constitucional.

Sin embargo, la paz no duró muchos años, pues se dió la Segunda Guerra Mundial, y es en la Carta de las Naciones Unidas, proclamada en San Francisco el 26 de junio de 1945,

señaló el deber de la Organización de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico de y social. Así también la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, aprobada el 10 de diciembre de 1948, recogió los principios generales fundamentales del derecho del trabajo, los que servirían para asegurar al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana.

"Sir William Beveridge formuló en los años de la Guerra un plan para el futuro de la comunidad de las naciones y para una vida justa en cada pueblo cuyo lema se expresaba en: seguridad social. Tres principios esenciales para la paz universal y para las relaciones justas entre los hombres, justicia en lugar de fuerza como árbitro entre las naciones, oportunidad razonable para desarrollar un trabajo productivo, seguridad de ingresos suficientes para estar a cubierto de la indigencia cuando por cualquier circunstancia no se pueda trabajar".¹⁵

2. LA REVOLUCION MEXICANA

Es ahora, cuando tocaremos en específico la creación del Derecho del Trabajo en nuestro país. El primer acto trascendental de los insurgentes, fue la abolición de la esclavitud decretada por don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid, el 19 de octubre de 1810.

Cabe hacer mención que José María Morelos y Pavón, en los Sentimientos de la Nación Mexicana ya expresa: "Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario Op. cit. pág 23

y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el huerto", hermosas palabras de Morelos que no se llegaron a cristalizar en el siglo XIX.

Es desde 1904 cuando en México se ve por el bienestar de los trabajadores y así se refleja en la Ley Vicente Villada y a decir del maestro Cavazos Flores, en su artículo 3°. Señalaba "cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados. . . sufran estos algún accidente de trabajo que les cause la muerte o una lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación que reciba sus servicios estará obligada a pagar, sin perjuicio del salario que debiera devengar por causa del trabajo una cantidad. . ."16 Esta ley como la de Bernardo Reyes que se promulgó en 1906, toman muy en cuenta los accidentes de trabajo, por lo que dieron pauta a la Ley de Accidentes del Trabajo de Chihuahua que más tarde se expediría.

Pero en 1906, se sientan las bases de la ideología de la revolución mexicana, a través del manifiesto y programa del Partido Liberal, presidido por los hermanos Flores Magón. En él se analizó la situación del país en esa época y las condiciones de los obreros y campesinos, proponía reformas de fondo a los programas políticos, agrarios y del trabajo. Es sin lugar a dudas Ricardo Flores Magón uno de los más significativos revolucionarios que ha tenido México.

¹⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Lecciones de Derecho Laboral*. Tlaxiá México, 1992 pág 75

En el mismo año de 1906 ocurrieron dos grandes luchas de clases, uno de estos sucesos es la Huelga de Cananea que los obreros mineros declararon a fin de conseguir mejores salarios, e igual trato para los trabajadores mexicanos como para los extranjeros, dando preferencia de empleo a los mexicanos. El segundo acontecimiento es la Huelga de Río Blanco que tiene lugar en 1907, de este movimiento sobresale entre otros puntos la prohibición de tiendas de raya.

Ahora bien ya el movimiento armado, inicia en 1910 a partir del Plan de San Luis, cuyo dirigente Francisco I. Madero da a conocer el objetivo fundamental de desplazar el régimen porfirista, sin embargo logrado esto y estando en el poder, no crea ninguna reforma social, al contrario ataca y reprime a quienes lo llevaron al poder, defraudando al pueblo, por lo que ante tal descontento los trabajadores comienzan a formar nuevas agrupaciones siendo el punto de encuentro la Casa del Obrero. Sin embargo fue por poco tiempo ya que Madero junto con Pino Suárez fueron asesinados tras la usurpación de Victoriano Huerta, gobierno que tampoco consagró reformas sociales, al contrario fue un régimen de represión y control.

No es sino hasta 1913, cuando Venustiano Carranza siendo gobernador de Coahuila alienta a los trabajadores a luchar por sus derechos, plasmándose estos propósitos en el Plan de Guadalupe, otorgando a Carranza el nombramiento de Primer jefe del Ejército Constitucionalista, finalmente este movimiento triunfa, suscribiéndose el 13 de agosto de 1914 los Tratados de Teoloyucan, por lo que el ejército se rinde y se determina que el ejército constitucionalista se haría cargo de la Ciudad de México.

Como consecuencia del triunfo de la Revolución Mexicana surge la promulgación de decretos por parte de los gobernadores de las entidades federativas, en las que contemplaron reformas sociales, los deseos de los trabajadores, iniciándose con ello la creación del Derecho del Trabajo. Siendo en Aguascalientes donde el comandante militar y gobernador Alberto Fuentes D. establece el descanso semanal, la jornada de trabajo máxima de 8 horas y prohibió las reducciones del salario, en San Luis Potosí el general Eulalio Gutiérrez, estableció el salario mínimo especial para el trabajo de las minas, el pago de salario en efectivo, la inembargabilidad de éste, la prohibición de las tiendas de raya, la creación del Departamento del Trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos legalmente incorporados; en Tabasco por decreto de 19 de septiembre de 1914 se estableció la abolición de las deudas de los campesinos, la jornada máxima de 8 horas y el salario mínimo. En Jalisco el gobernador Manuel M. Diéguez, el 2 de septiembre de 1914 expidió un Decreto que consignaba el descanso dominical, los días de descanso obligatorio y las vacaciones, así como sanciones por violación a los derechos anteriores. En la misma entidad Manuel Aguirre Berlanga, en los Decretos de 7 de octubre de 1914 y 28 de diciembre de 1915, reglamentó la jornada de trabajo de 9 horas, la prohibición del trabajo de los menores de 9 años, el establecimiento de salarios mínimos para el campo y la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, el riesgo profesional y el establecimiento de Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En Veracruz, el gobernador Manuel Pérez Romero, impuso el descanso semanal. En el mismo estado, el 19 de octubre de

1914, Cándido Aguilar promulgó la Ley del Trabajo del Estado, que reglamentó la jornada máxima de 9 horas con descanso para tomar alimentos, el descanso semanal y obligatorio, la responsabilidad patronal por riesgo de trabajo, un servicio médico adecuado, la obligación de construir escuelas primarias, el establecimiento de la Inspección del Trabajo y la organización de la justicia laboral a través del establecimiento de los tribunales del trabajo denominados Juntas de Administración Civil. Asimismo, en Veracruz el 6 de octubre de 1915 Agustín Millán promulgó la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República.

En Yucatán el general Salvador Alvarado expidió dos leyes en materia de trabajo, la de 14 de mayo de 1915, que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y la Ley de 11 de diciembre de 1915, que junto con las leyes Agraria, de Hacienda, del Catastro y del Municipio Libre fueron conocidas como las Cinco Hermanas.¹⁷

Por lo que toca al Distrito Federal, por decreto de 17 de octubre de 1913, se anexó a la Secretaría de Gobernación el Departamento del Trabajo, destaca un proyecto de Ley sobre el Contrato de Trabajo, en el que participa el ministro de Gobernación Rafael Zubarán Capmany, este proyecto se estableció dentro del derecho civil.

Posteriormente a estos adelantados decretos Venustiano Carranza el 14 y 19 de septiembre de 1916, convocó para que se eligiera representantes a un Congreso Constituyente cuyo objeto era modificar la Constitución de 1857. |

¹⁷ DÁVALOS, José. *Un nuevo Artículo 121 sin Apartados*, 13ª ed. Porrúa México, 1998. pág. 19, 20

3. EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE QUERÉTARO

En 1916 en el Teatro Iturbide, Carranza presentó un proyecto de constitución, el cual casi no aportaba nada a favor de los trabajadores, pese a lo dicho en el discurso de inauguración de las sesiones del Congreso, pues en relación al problema social menciona "que mediante la reforma de la fracción XX del artículo 72 que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría implantar después todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores, con la limitación del número de horas y trabajo. . ."18

Así siendo sede Querétaro, se inicia la discusión del artículo 5° del proyecto, la comisión presentó su dictamen en el cual se hacían breves consideraciones al trabajo como la prohibición del trabajo nocturno de mujeres y niños, y la jornada máxima de trabajo de 8 horas, negando principios propuestos por los diputados Jara, Góngora y Aguilar. Comenzando así el debate, en el que intervinieron grandes oradores como Victoria, Lizardi, iniciando el combate en contra de la doctrina tradicional del derecho constitucional Heriberto Jara, en nombre de la cual se obstaculiza la consagración de los principios por los que el pueblo había luchado, señalando "los jurisconsultos y tratadistas sostienen que en una Constitución no puede consignarse el principio de la jornada máxima de ocho horas ¿qué es lo que

¹⁸ DE BUEN L., Néstor. Op. cit. pág. 332.

a producido esta tendencia? Un cuerpo normativo incapaz de aliviar la explotación y la miseria que en México reinan."¹⁹

Por su parte Froylán C. Manjarrez en su discurso menciona la conveniencia de que se dedicara un capítulo o título de la constitución a las cuestiones de trabajo, Alfonso Gravioto aunado a estas ideas menciona "...así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una constitución los sagrados derechos de los obreros"²⁰

A Carranza no le quedó más que adoptar la decisión de la asamblea, y comisionó al licenciado José Natividad Macías para que apoyase la adopción de un título especial sobre el trabajo, por lo que se integró una Comisión redactora presidida por Pastor Rouaix secretario de Fomento. Finalmente el proyecto quedó terminado el 13 de enero de 1917, proyecto que fue turnando a la comisión para su revisión, se hicieron algunos cambios destaca la intervención de Múgica donde precisa que: "la comisión había modificado el Proyecto en el sentido de que la huelga no tendría por objeto realizar la justa distribución de los beneficios sino conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo y del capital."²¹

El 23 de enero de 1917, fue aprobado el proyecto dando nacimiento al artículo 123 precepto que consagraba garantías sociales en una Constitución, en el que se les hizo justicia a la clase trabajadora. Por lo que en la Constitución

¹⁹ PATIÑO CAMARENA, E. Javier *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Oxford México, 1999 pág 11.

²⁰ *ibidém* pág 11

²¹ DE BUEN L., Néstor. Op cit pág 336

Mexicana promulgada el 5 de febrero de 1917, queda plasmado dicho precepto que sería base de las reglamentaciones de los derechos de los trabajadores.

Artículo 123 Constitucional en su primer párrafo señalaba: "El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes"²². El fondo de este artículo es la protección al trabajador, así como sus derechos tomando su calidad de ser humano, define una política gubernamental en materia laboral, aplica la justicia en las relaciones obrero patronales, establece un equilibrio entre los factores de producción, y en general contiene un mejoramiento para el bienestar de los trabajadores. En base a este artículo se expidieron leyes de trabajo en los diferentes estados de la República Mexicana, siendo Veracruz el primero de ellos, y hace en su ley una elevación de las formas de vida de los trabajadores.

En materia procesal también hubo preocupación, por lo que "se expidió el 27 de noviembre de 1917 la Ley sobre Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito y Territorios Federal"²³

Pero como va pasando el tiempo, ocurren cambios los que llevan a revisar la ley y a transformarla en los puntos necesarios a fin de llevarla a la realidad que se está viviendo, esto lo previó el artículo 135 de nuestra Constitución, que establece la forma en que puede ser reformada o adicionada. Por lo que en virtud de estos

²² DE LA CUEVA, Mario Op cit. pág 50.

²³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Poriús Mexico, 1982 pág 90

cambios sociales y de que existían ya demasiadas codificaciones en materia laboral, lo que acarrea algunos problemas pues no había una uniformidad en ellas sus criterios variaban de un Estado a otro. Situación que resultaba un poco difícil, se necesitaba hacer un consenso de ellas. Siendo Presidente Portes Gil, propone la reforma de la fracción X del artículo 73 Constitucional que se refiere a las facultades del Congreso así como la del proemio del artículo 123, esto a fin de que únicamente el Congreso legislara en materia laboral, siendo aprobadas dichas reformas el 22 de agosto de 1929, esto abre la posibilidad de crear una ley federal. Así a partir de esto nuestro artículo 123 ha sufrido varias reformas.

4. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Es en 1929 cuando se presenta un estudio del proyecto de un Código Federal Laboral, sin embargo este se rechaza por agrupaciones obreras y por las Cámaras en virtud de que establecía un principio de sindicalización única, además establecía un arbitraje obligatorio para las huelgas, cabe destacar que aún no se habían promulgado las pertinentes reformas a la Constitución cuando se propone este.

Más tarde una vez aprobadas las reformas, se presenta un segundo proyecto el cual se presenta bajo el nombre de Ley, siendo presentado por el Licenciado Aarón Saénz Secretario de Industria Fomento y Trabajo, la comisión redactora integrada por Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, tomó en cuenta los puntos de la convención obrero patronal que previamente la Secretaría de Industria tuvo a bien llevar a cabo.

Promulgándose el 18 de agosto de 1931 por el Presidente Pascual Ortiz Rubio la Ley Federal del Trabajo, la que hacía referencia en su artículo 14 transitorio que quedaban derogadas todas las anteriores leyes o leyes expedidas por los estados o bien por el Congreso.

Esta ley también fue sufriendo modificaciones entre las que destaca el maestro De Buen las siguientes: "En el año 1933 se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales de salario mínimo; en 1936 se estableció el pago del séptimo día de descanso dominical; en 1940 se suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos, en 1941 se modificaron diversos preceptos sobre el derecho de huelga; por decreto de 19 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades y se introdujeron modificaciones que relegaban la tesis de la relación de trabajo."²⁴

Resaltan de la Ley de 1931, instituciones fundamentales para los trabajadores como lo son: los sindicatos, el contrato colectivo y el derecho de huelga, las cuales consiguieron el equilibrio entre las relaciones obrero patronales, manteniendo así una justicia social. Destaca que hoy día sigue el sindicalismo, punto de vital importancia en una empresa. Claro ejemplo del sindicalismo es la CROM, la CTM que surge en 1936.

²⁴ DE BUEN L., Néstor. Op. cit. pág. 358

Por lo que respecta a la institución del salario, desde el proyecto de esta ley fue punto de vital importancia, pero Portes Gil en su proyecto no da importancia a las prestaciones en especie, simplemente señalaba que el salario es: "la retribución pecuniaria que debe pagar el patrono al trabajador por virtud del contrato de trabajo" pero este no se elevó a la ley ya que la comisión lo rechaza modificándolo, y eliminando las palabras retribución pecuniaria, y en cuanto a las prestaciones que integran el salario lo agregó en el artículo 86 de la ley. Resalta también que esta ley implantó el salario mínimo. Finalmente aprobada la Ley de 1931 tiene vigencia treinta y nueve años, después es desplazada por la nueva Ley de 1970.

5. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Influyen factores sociales, económicos, políticos ya que de 1931 a 1970, la población aumenta, el costo de la vida es más caro, el Estado retira apoyo y fuerza al movimiento obrero, en sindicalismo no quedan plasmados los buenos propósitos de Cárdenas, por lo que es necesario crear una ley que se adecúe a las nuevas necesidades de los trabajadores.

Durante estos años se formaron importantes sindicatos, surgieron conflictos entre estas agrupaciones y el Estado, ya que una vez más no se veía una justicia social. Siendo Presidente de la República Adolfo López Mateos, el sindicato de ferrocarrileros pretende una renovación, elevar el nivel de operación de los Ferrocarriles Nacionales de México, pedía una revisión de sus tarifas, supresión de subsidios de transporte de artículos especiales y la eliminación de canonjías en materia de tarifas por lo que hecha su petición

se enfrentan al rechazo de sus pretensiones, por lo que el sindicato determina llevar a cabo paros, motivo por el cual interviene la policía tomando los locales sindicales y arrestando a los trabajadores, por lo que en 1960 el Presidente decidió crear una reforma al artículo 123 constitucional; reforma de gran importancia, la incorporación de los trabajadores al servicio del Estado, en un apartado B de este artículo añadiendo catorce fracciones más a dicho apartado.

En 1962, se expiden otras reformas relativas al trabajo de menores y de las mujeres, elevando a 14 años la edad mínima para trabajar, y se modifica el sistema de fijación de los salarios mínimos, por lo que a partir de ahí serán determinados por zonas económicas, así también establece la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se define la estabilidad en el empleo.

Posteriormente estando gobernando Gustavo Díaz Ordaz, designa una comisión encargada para la elaboración de un proyecto de Ley del Trabajo, dicha comisión quedó integrada por el Secretario de Trabajo de Previsión Social Salomón González Blanco, Mario De la Cueva, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local, Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, y el maestro Alfonso López Aparicio. Dicho proyecto una vez terminado fue enviado por ordenes de Díaz Ordaz a los sectores obrero y patronales. Es el 1° de mayo de 1970 cuando nace la nueva Ley Federal del Trabajo.

En ella se hacen algunas modificaciones, sin que sus instituciones fundamentales se pierdan, se precisan puntos,

por ejemplo la definición del salario, antes decía "la retribución que debe recibir el trabajador a cambio de su trabajo" quedaría "la retribución que debe recibir el trabajador por su trabajo". Dando una visión del derecho laboral el maestro De la Cueva, menciona: "La Ley nueva no es, ni quiere puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización."²³

Ciertas son las palabras del maestro, la justicia social va requiriendo reformas buscando el equilibrio entre el capital y el trabajo, por lo que en 1973 se reforma dicha ley cuyo objetivo fue crear instituciones para el poder adquisitivo del salario, en 1974 se reforma el artículo 4° Constitucional a fin de crear la igualdad de la mujer y el hombre, reforma que se reflejaría también en la ley laboral.

Además entre otras reformas se adicionan las fracciones XI apartado B, XII apartado B y XIII apartado B que hacen referencia a la vivienda de los trabajadores, cada una con sus respectivas modalidades, asimismo en 1974 se reforma la fracción XV del apartado A mencionando las condiciones de seguridad e higiene, en 1975 la fracción XXXI del apartado A

²³ DE LA CUEVA, Mario Op. cit. pág 60

hace referencia a una lista que comprende todas las industrias que serán de competencia federal, por lo que se refiere al proemio del apartado "A" en 1978 se adiciona el párrafo primero plasmando el derecho al trabajo digno y socialmente útil. En cuanto a materia procesal tuvo una importante reforma en 1980, resaltando la conciliación como medio de resolución, la suplencia de la deficiencia de la demanda para el trabajador entre otros procedimientos.

6. EL COMITÉ MIXTO DE PROTECCIÓN AL SALARIO DE 1974

En los primeros años de la década de los setentas, comienzan a surgir los primeros desequilibrios en la relación precios salarios, por lo que paralelamente se dan luchas por mejoras, se agudizan algunos procesos que inciden indirectamente sobre los ingresos de los trabajadores, tales como la carestía, la distorsión de precios en el mercado y el incumplimiento del salario mínimo, a decir de éste en algunos años había de alcanzar niveles para los cuales la economía no estaba preparada lo que vinculado a la crisis había de ocasionar un largo descenso de los mínimos. Si bien en 1970 se incorpora a la Ley Federal del Trabajo un principio fundamental artículo 90 párrafo tercero "considerar de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario."

Cuando ya aparecían los primeros síntomas del colapso del viejo modelo de crecimiento y ante el deterioro de los niveles de vida de los trabajadores, el movimiento obrero organizado en el Congreso del Trabajo demandó la aplicación por parte del Gobierno Federal de una serie de medidas encaminadas a proteger el salario contra los eventuales

deterioros así como a emprender una lucha frontal contra el alza de los precios, derivados del consumismo, el incumplimiento de las leyes laborales y el ejercicio irracional del gasto familiar. Surgiendo como petición fundamental al Presidente la creación de un foro permanente de carácter mixto para proteger el salario contra impactos de detrimento derivados de fenómenos económicos.

Por lo que una de las respuestas del Gobierno Federal a las demandas de los trabajadores fue la creación el 3 de abril de 1974 del Comité Nacional Mixto de Protección al Salario (CONAMPROS), con el carácter de órgano de colaboración social y apoyo técnico del Congreso del Trabajo, bajo la coordinación del sector laboral, de esta forma se definieron las bases para que el Estado y trabajadores instrumentaran una estrategia de concertación para promover medidas que contrarrestaran los efectos de la inflación sobre el salario y los ingresos fundamentales de las familias trabajadoras.

En el periodo que va de 1974 a 1982 comienzan a presentarse índices inflacionarios, por lo que en este lapso se da una reducción de los niveles de bienestar, así que el objetivo de la Institución se enfoca a resguardar el salario, no tanto de la inflación pues ésta sólo puede ser contrarrestada vía política económica, sino a proteger el gasto familiar contra fenómenos de carestía y especulación. Por ende las prioridades se centran en realizar acciones de gestión para establecer tiendas sindicales, orientación sobre el ejercicio racional del gasto y promoción de mecanismos de abasto social, es de particular relevancia el hecho de que en el seno del Comité y con la participación

activa de la diputación obrera se haya elaborado el anteproyecto de la Ley Federal de Protección al Consumidor, que posteriormente se constituyó en un instrumento de defensa y orientación para los trabajadores y la población en general.

Ahora bien en el período de 1983 a 1990 hay una pronunciada recesión de la economía combinada con inflación alta, ocasiona que durante este período los ingresos salariales de los trabajadores decrezcan en más del 50%, con esa perspectiva el Comité Nacional Mixto de Protección al Salario, asigna prioridad a la atención de los derechos de los trabajadores en cuanto a preservar el empleo y obtener mejores prestaciones que contrarresten la caída salarial.

La amplitud de la crisis obligó a realizar una amplia labor documental para detectar las demandas de los asalariados y formular planteamientos de solución a los problemas, en la búsqueda de nuevas salidas a la crisis, se apoyan los reclamos sindicales en el sentido de fortalecer a la pequeña y mediana empresa, así como a las microempresas del sector social de la economía, también se asigna prioridad a los proyectos como la participación del trabajador en las utilidades de las empresas y promoción de la racionalización del gasto obrero mediante canastas básicas alimentarias.

En el período de 1990 a la fecha ha surgido la economía de mercado, que plantea nuevas perspectivas para las cuales los trabajadores y sus organizaciones no están del todo familiarizadas al desconocer el carácter e impactos de la globalización, esta circunstancia sumada a que el salario continúa deteriorándose obliga a enfocar las acciones del

Comité Nacional Mixto de Protección al Salario al otorgamiento de asesorías para fortalecer las remuneraciones, vía mejoramiento de la contratación colectiva, prestaciones, impuestos al salario, entre otros. A partir de 1996 y a raíz de un convenio de COPARMEX CTM el Comité Nacional Mixto de Protección al Salario apoya a las organizaciones sindicales en la promoción de una Nueva Cultura Laboral, enfocada entre otros propósitos a mejorar los hábitos de trabajo y a emprender una búsqueda permanente por elevar la productividad y la justa distribución de sus frutos.

De la vinculación entre algunos de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo y de la política laboral con otros del Programa de Acción del Congreso del Trabajo, se han derivado estrategias para que a través del CONAMPROS se concierten y ejecuten acciones con diversas instituciones estatales, desarrollándose de esa manera un programa de protección al salario mediante tres áreas sustantivas: Área de Cooperación Técnica, Área de Comercialización y Área de Comunicación Sindical.

De esta forma se han incorporado al subprograma una variedad de servicios de consulta, asesoría, gestión, concertación, percepción y ejercicio del salario, de ahí que sus programas específicos estén orientados a satisfacer demandas en materia de protección al salario surgidas, tanto de sindicatos como de los trabajadores en lo individual. Programática y administrativamente el organismo define sus funciones en el marco del programa de Política Salarial operado por el sector laboral, específicamente su estructura y actividades están orientadas a alcanzar los objetivos y

metas del Subprograma "Protección al Salario" el cual es supervisado y mejorado con las propuestas surgidas del seno del Pleno Directivo del Comité Nacional Mixto de Protección al Salario, órgano de gobierno de la institución integrado por representantes oficiales y sindicales.

Institucionalmente este Comité se sustenta en los ordenamientos jurídicos que a continuación se citan: artículo 123 Constitucional, ya que dicho comité va a coadyuvar al cumplimiento de los objetivos constitucionales en materia de defensa de los derechos laborales.

Artículo 25 Constitucional ya que menciona que "la ley establecerá los mecanismos que faciliten la organización y la expansión de las actividades económicas del sector social, de los ejidos, organizaciones de trabajadores, comunidades, empresas que pertenezcan mayoritariamente o exclusivamente a los trabajadores. . ."

Artículo 28 Constitucional marca; "el Estado contará con los organismos... que requiera para el eficaz manejo... en las actividades de carácter prioritario donde... participe por sí o con los sectores social y privado."

B. CREDITICIOS

1. EL CÓDIGO DE LARES

Es el comercio el punto de arranque para llegar a este Código, debido al intento de regular el intercambio de productos destinados al consumo, surgiendo por ello el derecho mercantil, a fin de regular las transacciones que se llevaban a cabo en las ferias.

Si bien el trueque fue la primera forma de intercambio comercial que el hombre utilizó para satisfacer sus necesidades, a través del tiempo esta figura ya no es necesaria y de alguna forma la costumbre la va regulando. La Lex Rhodias de iactu es claro ejemplo que desde tiempos de la antigüedad se trató de legislar el comercio, ya que fueron los fenicios quienes rompen con la tradición de comercio terrestre aportando ésta institución recogida por el derecho romano y que ha trascendido hasta nuestros días en el derecho Marítimo. Ya en la Edad Media los gremios de los comerciantes obtienen más auge, siendo ellos los que resolvieran sus controversias a través de un tribunal que fallaría de acuerdo a los usos y costumbres de cada ciudad, creando así sus propios estatutos y ordenanzas. Siendo las ordenanzas de las ciudades las que darían lugar a la primer legislación en materia mercantil. Francia fue la que expidió el Código de Comercio de 1808, el cual "incluyó a las empresas dentro de las materias que regulaba, con lo que el derecho mercantil se extendió para comprender tanto a las actividades de intercambio como a las de producción de mercaderías y servicios."²⁶ Dicho Código fue la base para las legislaciones de los diversos países.

En México en 1592, el consulado se preocupó por la regulación del comercio y fueron las ordenanzas de Burgos y Sevilla las que rigieron hasta 1604 cuando Felipe III aprueba las ordenanzas del consulado de la Universidad de Mercaderes de la Nueva España aunque en la práctica se aplicaron las Ordenanzas de Bilbao. En 1841 aparece un decreto sobre la organización de las juntas de fomento y tribunales mercantiles expedido por Santa Anna.

²⁶ BARRERA GRAF, Jorge *Temas de Derecho Mercantil*. UNAM, México, 1983 pag. 17

Es el 16 de mayo de 1854 cuando fue promulgado por Antonio López de Santa Anna el primer Código de Comercio Mexicano, mejor conocido como Código de Lares en función de su autor Teodosio Lares quien fuera entonces Ministro de Justicia, Negocios Eclesiásticos e Instrucción Pública. Este Código contiene 1091 artículos, consta de cinco libros, denominados: de los comerciantes y agentes de fomento; del comercio terrestre; del comercio marítimo; de las quiebras; de la administración de justicia en los negocios de comercio.

Es en su libro segundo donde se reglamentan los contratos y obligaciones mercantiles, contiene una parte de aplicación general y partes especiales a las compañías de comercio, compras ventas, permutas, préstamos, fianzas, seguros, a la letra de cambio, las libranzas, cambio, vales, pagarés y prescripción de las obligaciones mercantiles.

Cabe decir que ya en este Código queda claramente delimitada la competencia de los tribunales mercantiles así como la aplicación de esta ley. Este Código de Comercio de 1854, tuvo una corta existencia debido a que en el país se vivían hechos políticos relevantes, toca a Ignacio Comonfort declarar derogado este Código en 1856 y que en materia de comercio deberían de regir las leyes anteriores, por lo que las Ordenanzas de Bilbao recobraron fuerza. La vigencia de este Código fue de apenas un año, ya que por la derrota del gobierno de Santa Anna, tras el triunfo de la Revolución de Ayutla, éste se derogó en 1855, aplicándose desde entonces, de nueva cuenta, las Ordenanzas de Bilbao.

Ya en el proyecto de la Constitución de 1857 en el artículo 72 fracción X se atribuyó al Congreso de la Unión

la facultad para establecer las bases generales de la legislación mercantil, no es hasta 1863 cuando se restableció la vigencia del Código de Laredo así mismo se ordenó la formación los tribunales que dicho ordenamiento preveía. Una vez que fue promulgada la Constitución de 1857, dicho Código siguió vigente, y a consecuencia de del artículo 72 donde se concedían facultades a los Estados para legislar, varios de ellos hicieron una copia del Código de 1854. En el Estado de México, el 10. de junio de 1868 se declaró vigente el Código de Comercio de 1854. Por decreto de 24 de junio de 1868 la legislatura de Puebla declaraba aplicable el Código Laredo, con excepción de aquellas disposiciones que pugnarán con la Constitución. En el estado de Tabasco se publicó en 1878 otro Código de Comercio, que reprodujo el Código Laredo.

Fue hasta que el gobierno de la República consideró pertinente integrar una comisión encargada de formular las bases generales de la legislación mercantil y de reformar el Código de Comercio o en su defecto formular uno nuevo, esto ante la diversidad de legislaciones mercantiles, por lo que surge la necesidad de reformar la constitución a efecto de otorgar al Congreso Federal la facultad de legislar en materia de comercio, reforma que el 14 de diciembre de 1883 se hizo a la fracción X, del artículo 72 constitucional, lo que dió lugar a la expedición de un Código de Comercio de aplicación federal, el que comenzó a regir el 20 de julio de 1884, el cual derogó todas las disposiciones mercantiles anteriores, incluyendo las Ordenanzas de Bilbao.

2. EL CÓDIGO DE COMERCIO

El Código de 1884 fue sustituido por el Código de 1889, vigente desde 1890, hasta nuestros días con algunas modificaciones y mutilaciones. El cual tiene influencia tanto del Código español de Sainz de Andino, y del Código Italiano de 1882, como del de 1884.

El 4 de junio de 1887, el Congreso autorizó al Ejecutivo reformar total o parcialmente el Código y "el 21 de julio del mismo año, se nombró una comisión compuesta de tres vocales y un secretario cargos que ocuparon los licenciados Joaquín T. Casasús, José María Gamboa y José de Jesús Cuevas y Roberto Núñez, esta comisión en primer lugar se hizo cargo de los puntos que necesitaban una reforma urgente por lo que redactaron un proyecto de reformas en materia de sociedades, en el cual se reguló a la sociedad anónima tomando como modelo las legislaciones extranjeras contemporáneas y se suprimió a las sociedades de responsabilidad limitada. El proyecto se transformó en la Ley de Sociedades Anónimas y fue expedida por el Ejecutivo el 11 de abril de 1888."²¹

Sin embargo la comisión continuó sus trabajos y presentó el proyecto del Código de Comercio expedido por el entonces Presidente Porfirio Díaz el 15 de septiembre de 1889, en un principio el Código quedó integrado por 1500 artículos divididos en cinco libros, el primero señalado como Título preliminar y de los comerciantes; el segundo del comercio, el tercero del comercio marítimo, el cuarto de las quiebras; y el quinto de los juicios mercantiles. Es el

²¹ VAZQUEZ ARMIÑO, Fernando. Derecho Mercantil. Porrúa México, 1997. pág 149

Libro Segundo el que regula los contratos mercantiles, así como el depósito, comisión, préstamos, cesión de créditos, letra de cambio, pagaré, cheque, entre otros, este mismo libro consta de un artículo relativo a las instituciones de crédito, las cuáles mientras no existiera una legislación especial que las regulara, podrían establecerse previa autorización de la SHCP y contar con la aprobación del contrato respectivo por el Congreso.

En virtud de que el derecho mercantil regulaba la totalidad de la actividad económica y poco a poco esta ha ido creciendo, van surgiendo cambios por lo que en la actualidad y a nivel internacional los diversos países se ven en la necesidad de regular toda esta materia no solo en un Código de Comercio sino en diferentes leyes especiales, México no es la excepción por lo que aunque nuestro Código de Comercio sigue vigente este ha sufrido una serie de desprendimientos, sin que por ello se redujera ampliamente hoy en día consta de 1463 artículos, dichos desprendimientos se debieron a la creación de leyes distintas y especiales a efecto de que estén actualizadas a los cambios que vive la sociedad moderna.

Por lo anterior muchos preceptos se han derogado de nuestro Código, pero han surgido nuevas leyes de carácter mercantil las que están en vigor siendo algunas; la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, la Ley General de Instituciones y Sociedades mutualistas de Seguros; la Ley de Instituciones Crédito; la Ley General de Organizaciones y Actividades Auxiliares del Crédito; la Ley Sociedades de Inversión; la Ley Orgánica del Banco de México, entre otras, así también se han ido creando nuevas leyes que aunque no

surgen como desprendimiento del Código de Comercio la materia que regulan es mercantil, cabe decir que estas leyes también han ido sufriendo modificaciones.

Es el artículo 75 del Código de Comercio el que delimita la materia mercantil por lo que marca los actos que se consideran mercantiles, considera en sus fracciones las obligaciones de los comerciantes, las que contraigan entre ellos pero no así las que provengan o nazca de una obligación mercantil, quedando así plenamente separada la materia civil de la mercantil.

Cabe hacer mención que a pesar de que sigue vigente el Código de 1889, se han formado comisiones, se han presentado proyectos a fin de revisar esta legislación sin embargo no ha sido posible, a pesar de que nuestro Código ha cumplido más de un siglo de vida.

3. EL CRÉDITO Y SU EVOLUCIÓN

Crédito proviene del latín *creditum*, que significa tener confianza, menciona Pablo Greco "En sentido moral crédito es la buena reputación de que goza una persona, en sentido jurídico crédito indica el derecho subjetivo que deriva de cualquier relación obligatoria y se contrapone al débito que incumbe al sujeto pasivo de la relación, en sentido económico jurídico significa cuando una relación de dar o poseer existente entre dos sujetos, se da en un primer tiempo para recobrar después un segundo tiempo, lo que se ha dado."²⁹

²⁹ ACOSTA ROMERO, Miguel. *Derecho Bancario*, 4.ª Ed. Porrúa México, 1991. pág. 527

En la vida comercial el hombre ha inventado sistemas a efecto de que el comercio vaya evolucionando, el más antiguo de ellos es el trueque y uno de los más recientes es precisamente el crédito "el descubrimiento del crédito es como fuerza creadora de riqueza."²⁹ Es la incorporación del crédito, de esa confianza de solvencia que tiene una persona sobre otra, para que se materialice en un documento.

Es el intercambio, en el que el vendedor entrega la cosa y posteriormente en otro espacio de tiempo el comprador entrega su precio, es decir se la pagaría a crédito, promesa de pago, así el comerciante observó que con este sistema aumentaba sus ventas y en su futuro vería reintegrado su dinero y si así lo pactó un posible interés, por lo anterior el crédito es un mecanismo puramente mercantil que surge y se desenvuelve de manera práctica y útil, tanto para el comerciante como para el adquirente de bienes y servicios, posteriormente los bancos adoptan este sistema otorgando crédito a sus clientes.

Actualmente es el crédito la base de la actividad mercantil y por consiguiente de las instituciones del comercio, entre las que figuran los títulos de crédito como son el pagaré, el cheque, la letra de cambio, el certificado de depósito, así como los contratos mercantiles, los contratos de apertura de crédito, entre otros. El crédito es un concepto genérico que puede abarcar una serie de operaciones específicas o ramas que han ido especializándose, las cuales van tipificando las distintas actividades de las instituciones de crédito.

²⁹ CERVANTES AHUMADA, Raúl. *Derecho Mercantil*. Herrero México, 1990. pág. 3

El crédito se ha clasificado desde el punto de vista de las entidades que lo reciben, así como a las que ésta destinado como por ejemplo; en crédito a la industria, a la importación, al comercio, etc.

4. LA TARJETA BANCARIA EN MÉXICO

Sin duda la tarjeta es un instrumento de los más modernos, que proporciona comodidades y facilidades para adquirir bienes y servicios, anteriormente estas tarjetas fueron de cartón o metálicas actualmente son de material plástico, mencionan diferentes autores que es la tarjeta la que desplazará la moneda en forma total.

Es en Europa donde un grupo de propietarios de hoteles inventaron el sistema mediante el cual otorgaban crédito a clientes importantes tanto en el hospedaje como en los alimentos por lo cual se les expedía una tarjeta a los clientes, en la cual se señalaba que el tenedor era una persona solvente, el cliente solamente firmaba las facturas y por correo se cubría el importe, este fue un procedimiento práctico y seguro pues así las personas ya no llevaban cantidades de dinero, y podrían evitar un posible robo. Posteriormente importantes tiendas comerciales utilizaron también este sistema otorgando tarjetas a sus clientes en las que estaban impresos sus datos y el límite por él hasta por el cual podrían utilizarla. Ya en 1948, en los Estados Unidos de América la tarjeta bancaria ya operaba. En Europa en 1954 la tarjeta de crédito expedida por un banco cobra su mayor auge. A partir de entonces las tarjetas se fueron adoptando en casi todos los países. En México es en los años cincuenta donde algunas tiendas comerciales adoptan este

sistema y algunas compañías de aviación, cabe decir que aún los bancos no la proporcionaban.

En México el primer banco que adopto el sistema de expedir tarjetas de crédito fue Banco Nacional de México, iniciando su operación e 1968, la segunda institución fue Banco de Comercio quien utilizó esta tarjeta denominada Bancomer operando en 1969, más tarde opero la tarjeta Carnet, este sistema fue autorizado a un grupo de bancos entre los primeros de ellos figuran Banco del Atlántico, Banco Comercial Mexicano hoy Scotiabank Inverlat, Banco de Industria y Comercio hoy Citibank, Banco internacional y Banco de Londres y México hoy Banca Serfin, posteriormente se unieron a estos otros como Banpais, Banco BCH.

Debido a que en principio los bancos no estaban familiarizados con esta institución sufrieron algunas instituciones pérdidas, sin embargo los tarjetahabientes también se vieron afectados por el uso desmedido de la línea de crédito. Sin embargo los bancos se han ido actualizando tanto en la forma de expedir dichas tarjetas, como en su administración, además de contar con sistemas electrónicos modernos los que permiten tener un mayor control a la institución bancaria y ofrecer un mejor servicio a los usuarios.

Las tarjetas de crédito se han clasificado en tarjetas de crédito directas o comerciales, y tarjetas indirectas o bancarias. Las tarjetas directas son las que otorgaban centros comerciales a sus clientes a fin de que puedan adquirir bienes o servicios que ellos proporcionen, estas tarjetas son expedidas gratuitamente por su emisor, la finalidad de estas tarjetas es incrementar ventas, estas

tarjetas las expiden directamente la tienda comercial, llevan su administración, su operatividad. Los créditos que se dan pueden ser en cuenta corriente; en ésta el término para pagar es de hasta tres meses sin cargo de intereses, se da una limitación menor que en la cuenta especial, donde se otorga mayor plazo para pagar por lo que estas tiendas otorgan cantidad mayor, cobrando un interés. Esta tarjeta la reglamente la Ley Federal de Protección al Consumidor.

Por lo que hace a las tarjetas indirectas, estas son expedidas por una institución bancaria, a una persona física para que a través de ella pueda adquirir bienes y servicios de terceros, es decir otorga un préstamo al tarjetahabiente por una cantidad previamente establecida, el cual podrá utilizar en lo que desee, obligándose a devolver esa cantidad a la institución más los intereses causados. Cabe hacer mención que no se ha expedido una ley especial sobre las tarjetas bancarias, simplemente se han regulado a través de reglamentos o circulares emitidas por la Comisión Nacional Bancaria y por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. En 1967 la SHCP dio a conocer el primer reglamento de la tarjeta de crédito bancaria, actualmente la ley de Instituciones de Crédito sólo hace mención de ella más no la regula, esto en su artículo 46, por lo que hasta nuestros días son las circulares las que marcan las reglas de las tarjetas de crédito.

Mencionan dichas reglas que las tarjetas de crédito se expedirán siempre a nombre de una persona física, serán intransferibles y deberán contener: -la mención de ser tarjeta de crédito y de que su uso está restringido al territorio nacional o bien que su uso podrá hacerse tanto en

el territorio nacional como en el extranjero; -la denominación de la institución que la expida; -un número seriado para efectos de control; -el nombre del titular y su firma visual o codificada electrónicamente (NIP); -la mención de que su uso se sujeta al tarjetahabiente a las disposiciones establecidas en el contrato de apertura de crédito; -la mención de ser intransferible y la fecha de vencimiento de la tarjeta.

El contrato que regula esta tarjeta como se especifica en líneas anteriores lo es el Contrato de Apertura de Crédito en cuenta corriente que lo regula la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito en su artículo 291 el cuál menciona: " En virtud de la apertura de crédito, el acreditante se obliga a poner una suma de dinero a disposición del acreditado, o a contraer por cuenta de éste una obligación, para que el mismo haga uso del crédito concedido en la forma y en los términos y condiciones convenidos, quedando obligado el acreditado a restituir al acreditante las sumas de que disponga, o a cubrirlo oportunamente por el importe de la obligación que contrajo, y en todo caso a pagarle los intereses, prestaciones, gastos y comisiones que se estipulen." Asimismo dicho ordenamiento en su artículo 296 hace referencia a la cuenta corriente diciendo "La apertura de crédito en cuenta corriente da derecho al acreditado a hacer remesas, antes de la fecha fijada para la liquidación en reembolso parcial, o total de las disposiciones que previamente hubieren hecho, quedando facultado, mientras el contrato no concluya, para disponer en la forma pactada del saldo que resulte a su favor", dicho contrato es requisito sine qua non para el otorgamiento de una tarjeta bancaria de crédito.

Pero además de la tarjeta de crédito recientemente ha surgido la tarjeta de débito la cual también es expedida por instituciones de crédito, difiriendo fundamentalmente de la tarjeta de crédito en función de que en esta el dinero que utiliza el tarjetahabiente es suyo, no es prestado como sucede en la tarjeta de crédito.

Para que la institución bancaria expida la tarjeta de débito es requisito celebrar un contrato de depósito bancario a la vista el cual se encuentra regulado en la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, Título segundo en sus artículos 267 al 275. En las tarjetas de débito la facturación de las transacciones efectuadas por el titular se realiza, normalmente al tiempo que las mismas, lo que se llama en términos informáticos en tiempo real o bien en un plazo muy corto de uno a tres días, estas tarjetas son conocidas en otros países como tarjetas de cajero automático, de caja permanente o bien check cards.

Si bien la tarjeta de crédito tiene aproximadamente unos 30 años de ser utilizadas en nuestro país, las tarjetas de débito han sido adoptadas muy recientemente por los bancos a fin de allegarse más fondos a su favor. Es de hacerse mención que estas tarjetas no son títulos de crédito.

Por su aceptación las tarjetas pueden clasificarse en tarjetas de aceptación general denominadas también tarjetas universales que son aceptadas en toda clase de establecimientos ejemplos de estas son: Visa, American Express, Master Card, y tarjetas de aceptación limitada las que son aceptadas sólo en determinados establecimientos y sucursales de éstos.

Ciertamente las tarjetas se han difundido y convertido en un sistema de pago de casi obligada aceptación, la tarjeta es un instrumento jurídico que permite a su titular realizar determinadas operaciones con el propio emisor o con terceras personas, sustituyendo la necesidad de utilizar dinero en efectivo, o bien documentos mercantiles, su operatividad es de trascendencia económica, la tarjeta surgió como respuesta a una necesidad de la sociedad contemporánea y así va evolucionando. Ha sido la tarjeta un instrumento de desarrollo comercial y financiero, como un instrumento de aseguramiento de pago, un instrumento de disposición en efectivo, así como un instrumento de uso internacional en su caso.

5. LA LEY GENERAL DE TÍTULOS Y OPERACIONES DE CRÉDITO

Como consecuencia de las mutilaciones que ha sufrido nuestro Código de Comercio, y la necesidad de crear leyes que normaran la materia comercial en sus distintas ramas, incluyendo la rama de los contratos mercantiles se dio surgimiento a la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito en la que se unificaron contratos nominados incluidos y regulados en la anterior ley como para comprender los aún no regulados. Por lo que salieron del Código de Comercio los títulos VIII, IX, XII, XXI y el título III.

La Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito tiene sus antecedentes en las Convenciones de Ginebra de 1930 y 1931 que le sirvieron de modelo, fue expedida por el entonces Presidente Pascual Ortiz Rubic en el año de 1932, entrando en vigor el 15 de septiembre de dicho año, quedando abrogados los artículos 337, 339, 340 al 357; 365 al 370;

449 al 575; 605 al 634 y 1044, fracción I del Código de Comercio de 1889, los cuales se referían a las letras de cambio, pagarés, cheques, cartas de crédito, falsedad, robo hurto y extravío de los títulos valor, a la prenda mercantil, y al depósito en almacenes generales, actualmente dicha ley consta de 359 artículos.

Es esta ley la que enmarca los títulos de crédito o títulos valor, de manera general y se plasman los principios y características uniformes de éstos aplicables a las diversas clases de los títulos de crédito.

6. EL CONTRATO DE DEPOSITO DE DINERO A LA VISTA

Este contrato esta regulado precisamente en la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito en su artículo 267, 269, y subsecuentes. En este contrato el cliente deposita una suma de dinero en el banco con el objeto de guardar alguna parte de sus ingresos para utilizarlos en un futuro, algunas instituciones bancarias por ello otorgan un interés.

El depósito ya era practicado en Roma, una justificación histórica del deposito es que el comerciante tenía que transportar y almacenar la mercancía por lo que tenía que correr la suerte de pérdida o robo de la mercancía o bien del dinero, esto da origen a que surja otro comerciante cuya actividad principal es precisamente el transporte o almacenamiento, como consecuencia éste comerciante cobra al depositante o transportado un precio, el depositante además de entregar el pago del servicio, pone su confianza en el otro comerciante y el depositario deberá regresar lo depositado. Esta operación ha permanecido y ha

ido evolucionando, plasmándose en nuestras legislaciones mercantiles y así lo estima el Código de Comercio en su artículo 332, señalando que el depósito será mercantil si las cosas depositadas son objeto de comercio, o si se hace a consecuencia de una operación mercantil.

El depósito es un contrato real, que se perfecciona con la entrega de las cosas al depositario, ahora bien el depósito es bancario cuando el depositario es una institución de crédito (banco), dato histórico del depósito bancario es quienes poseían algún excedente de dinero lo llevaban a guardar por razones de seguridad, a una casa de comercio, y en algunos casos los depositarios obtenían la autorización de los depositantes para utilizar el dinero invirtiéndolo y devolver en su caso otro tanto.

El depósito bancario de dinero se le ha ido clasificando en: depósito de ahorro, depósito en cuenta de cheques con fines de retiro a la vista, depósito de títulos o documentos para su conservación o administración, depósitos de muebles y valores en cajas de seguridad, depósitos de dinero con pago en consignación.

Avocándonos al estudio del contrato de depósito bancario a la vista en cuenta corriente, este es un depósito irregular, en virtud de que puede restituirse cualquier otro bien siempre que sea del mismo género, es en efectivo o bien en documentos cobrables a la vista, es retirable a la vista, ya que la institución depositaria se obliga a restituir la suma depositada en el momento en que lo pide el depositante, es un contrato de adhesión, es gratuito para el banco, esto ya que el banco no está obligado a pagar el depositante, solo se obliga a cubrir el cheque que se le presente. Se

hace referencia al cheque en virtud de que enuncia el artículo 269 "los depósitos en dinero constituidos a la vista en instituciones en crédito, se entenderán entregados en cuenta de cheques."

Por lo que hace a la cuenta corriente que encierra este contrato, el depositante tiene derecho a hacer libremente remesas en efectivo para abono de su cuenta y a disponer total o parcialmente de la suma depositada, mediante cheques girados a cargo de la institución depositaria, y como el depositante puede hacer remesas para aumentar la suma depositada y disponer de ella ya sea de manera total o bien en partes, la operación recibe el nombre de depósito en cuenta corriente.

La terminación de este contrato puede darse por la voluntad del banco, por voluntad del cuentahabiente, por muerte del titular, por razones institucionales. De lo anterior podemos distinguir que el depósito y el cheque en este contrato son uno complemento del otro, más siguen siendo autónomos, siendo el depósito una operación de crédito en sentido estricto, y el cheque es un título de crédito.

Generalmente es a través de la apertura de este contrato que las instituciones crediticias otorgan a sus clientes la tarjeta bancaria de débito, una vez que el cliente firma el contrato con el banco y hace el depósito de dinero el banco entrega al cliente su tarjeta plástica, el usuario ya no cuenta con chequera, en razón de que es la tarjeta la que se utiliza para estar girando contra su propio saldo disponible.

CAPÍTULO III.

NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO

1. LA FRACCIÓN X DEL APARTADO A DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

El salario, sueldo, jornal, retribución son algunos de los nombres como se le ha denominado a ese patrimonio del trabajador, por el pago de su energía utilizada por el patrón, por lo que sigue siendo punto más que importante en la relación de trabajo. Como ha quedado consagrado tanto en la Constitución, como en la Ley Federal del Trabajo, convenios colectivos de trabajo, contratos individuales de trabajo, contratos ley, reglamentos interiores de trabajo, documentos que especifican el monto del pago, que se le hará al trabajador por el trabajo realizado. Por su gran importancia al salario, desde el Congreso Constituyente de 1917 estableció normas para la protección de este, y así lograr uno de los objetivos sociales, evitar que los dueños de establecimientos, o industrias cayeran en viejos moldes usurpando de su salario al trabajador, pretendiendo que la historia no se repitiera.

Nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 Constitucional en su fracción X señala "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."

Con ello se busca que el pago del trabajo -salario- consiga un equilibrio y justicia social, en la relación laboral, por lo que el patrón pagará un salario al trabajador en moneda de curso legal, equilibrio ya que por el hacer corresponde un dar como obligación entre las partes, y justicia social ya que no se trata de que el fuerte obtenga del débil una explotación desmedida y precisamente por ser la parte fuerte se le permita que pague al asalariado como quiera o mejor le convenga. Nuestros Constituyentes habían vislumbrado tal situación de que si se permitía que se pagara el salario a través de mercancías por ejemplo se volvería a las tiendas de raya donde los obreros tenían que adquirir sus satisfactores y de los de su familia, pues no le quedaba otra opción al trabajador y el patrón aprovechaba la situación vendiendo los artículos a alto precio. Si ello se permitiera la pobreza aumentaría en gran escala.

Por lo que hace al pago en fichas, vales, el trabajador quedaría en desventaja pues éste no podría cambiarlos en cualquier establecimiento quedaría limitado tal vez a utilizarlos en ciertas tiendas, por lo que estaría limitándose su libertad, no poder realizar lo que desee con lo obtenido con su trabajo, por consiguiente estaría sometido el trabajador por lo tanto también su familia. Además que simplemente se crearía un caos total ya que no habría una uniformidad de moneda, a nivel económico político el estado no tendría el suficiente poder, ya que al permitir que a toda la población trabajadora se le pagase con cualquier signo representativo de la moneda, y al adquirir un bien o pagar un servicio el trabajador a efecto de satisfacer sus necesidades, el Estado estaría aceptado que

cualquier persona empresa, industria, etc., la cuál contratará el servicio de alguien emitiera a su mejor parecer un tipo de equivalente a la moneda por lo que violaría un precepto constitucional ya que el artículo 73 constitucional fracción XVII señala: El Congreso tiene facultad: Para establecer casas de moneda, fijas las condiciones que esta deba tener, dictar reglas para determinar el valor relativo de la moneda extranjera y adoptar un sistema de pesas y medidas.

Sin bien corresponde al Banco de México emitir la moneda de curso legal que se debe de adoptar a nivel país sería inconstitucional que cualquier sujeto emitiera un equivalente a la moneda ya que la moneda debe ser uniforme y no se permite equivalentes. Y así lo marca la Ley Monetaria de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 1º. "La unidad del sistema monetario de los Estados Unidos Mexicanos es el peso. . ." y en su subsecuente artículo menciona cuales serán las únicas monedas circulantes. Por lo que la moneda es aquel único signo representativo del precio de las cosas para hacer efectivo los cambios, o bien el instrumento representativo aceptado como medio de pago de deudas, la moneda es el reemplazo del trueque que era intercambio en especie, por lo que en cada país se ha impuesto su tipo de moneda pero con la característica de que una moneda de un país a otro es validamente reconocida y puede ser cambiada en su equivalente al país en donde se necesite hacer uso de ella, con lo que queda justificada la fracción X del artículo 123 Constitucional, pues como ya se mencionó dentro de nuestra constitución se regula también la emisión de la moneda.

Por lo que tanto está protegida la moneda ya que ésta debe ser única y por lo tanto universal dentro de un país determinado en caso concreto México, también se está protegiendo al trabajador, al ordenar la carta magna que deberá pagársele en moneda de curso legal. Al respecto el Doctor Dávalos interpreta dicha fracción así como el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo mencionando que: "al señalar que el salario en efectivo debe pagarse en moneda de curso legal, la cual no puede ser sustituida por mercancías, vales, fichas, etc., no está prohibiendo el pago del salario en especie, lo que pretende es evitar la sustitución dolosa de la moneda por algún medio representativo."³⁰

Con atinado comentario se defiende y protege aún más el salario del trabajador ya que si bien se prohíbe el pago a través de mercancías, vales, no se está diciendo que no se puede dar como complemento, a parte del salario en efectivo un salario en especie como entrega de productos, o bien vales de gasolina, vales de despensa, automóvil, pues uno y otro se integrarán en beneficio de los trabajadores, el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo al efecto refiere: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

A pesar de las múltiples reformas que ha sufrido la Constitución la fracción X del artículo 123 ha perdurado sin modificación alguna, debido a la importancia que encierra ya

³⁰ DÁVALOS, José. *Técnicas Laborales*. 2ª ed. Porrua. México, 1978. pág. 163

que el salario es el elemento objetivo en una relación de trabajo, pero pese a ello este precepto en ocasiones es violado ya que los mismos trabajadores rechazan el pago en moneda nacional, esto sucede con frecuencia en los Estados que se circunscriben la frontera con los Estados Unidos de America; quienes prefieren que se les pague en dólares, debido al valor comercial que tiene ésta moneda frente al peso mexicano, por lo que les beneficia mucho más el pago en moneda extranjera, ya que es más remunerador.

Esto precisamente se trató de combatir en el Congreso de Querétaro de 1917, David Pastrana Jaimes había expresado: "Lo poco que he observado en nuestra República acerca de los obreros y los trabajadores, me ha traído a esta convicción: ningún movimiento obrero en la República ha tenido un motivo distinto que la cuestión de los salarios; no ha habido huelgas por ocho horas de trabajo; no ha habido huelgas por falta de un tribunal para resolver los conflictos de los trabajadores; no ha habido huelgas porque las mujeres y los niños vayan a trabajar de noche; no, señores, todas las huelgas en la República han tenido por única causa la cuestión de los salarios, porque nuestros industriales, nuestros patronos, siempre han tenido a los obreros a salario de hambre, a salario de muerte, a salario de sed. Es una verdad económica que no me podrá negar ninguna de las persona que han venido a hablar a esta tribuna en bien del obrero. El tratadista Enrique George, al hablar de la cuestión obrera, ha aplicado a los trabajadores la famosa "ley de hierro" del salario, haciéndose consistir esta ley en que, a medida que la producción del trabajador

ha sido más intensa, su salario ha sido más insignificante para cubrir sus necesidades."¹¹

El objetivo de dicho precepto en cuestión es la protección del salario en efectivo pagado en moneda de curso legal, sin embargo debido a cuestiones económicas, político sociales el trabajador desprecia nuestra moneda por otra, ya que la inflación, la caída o estatización de la bolsa de valores, la economía nacional, entre otros no permiten que crezca su valor al contrario lo decremienta aún más, y consecuentemente el trabajador no puede alcanzar mejores niveles de vida.

A pesar de que queda precisado que dicho pago debe ser en moneda fraccionaria, hoy en día el pago del salario ya no se da directamente, actualmente las empresas han adoptado el sistema de pago de nómina a través de una tarjeta de débito, razón por la que interviene una institución de crédito, cabe decir, que ciertamente el pago del salario del trabajador es en moneda de curso legal, pero el medio que se utiliza para hacer disposición de este lo es una tarjeta plástica para poder acceder a un cajero automático.

Por lo anterior, válidamente cabría hacer la pregunta ¿Existe una violación a la fracción X del artículo 123 Constitucional y por lo tanto al artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo? Si vemos estos preceptos estrictamente diremos que en efecto se da una violación a ellos ya que señalan que deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, sin embargo al interpretarlo no existe violación alguna ya que aunque el pago ya no lo realiza directamente

¹¹ TRUEBA URBINA, Alberto El nuevo artículo 123, 2º ed. Porrúa México, 1967 pág.49,50

el patrón si no lo realiza a través de un tercero llamado institución bancaria, el pago es ciertamente en moneda de curso legal. Cabría recordar que usos y costumbres finalmente se incorporan a la ley.

2. CLASIFICACIÓN DEL SALARIO

El salario siendo instrumento de autonomía del individuo, se le ha sido clasificado por diversos autores, así mismo la misma Ley Federal del Trabajo marca clasificación en su artículo 83 párrafo I al señalar: "El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión a precio alzado o de cualquier otra manera."

Diversos autores hacen una clasificación del salario adoptando una de ellas diremos que el salario se clasifica por su naturaleza en solo en efectivo y en efectivo y especie. Por su fórmula de valuación se encuentra el salario por unidad de tiempo; por unidad de obra; por comisión; a precio alzado; de cualquier otra manera. En cuanto a la cuantía en salario mínimo general; salario mínimo profesional, salario remunerador. Por la causa que lo origina en Ordinario y extraordinario. Por la oportunidad del pago semanal o quincenal.

En cuanto a la clasificación por su naturaleza el maestro Dávalos Morales la maneja como por la forma en que se cubren y es la Ley Federal del Trabajo la que marca en su 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."

Este artículo es idéntico a la fracción X del artículo 123 Constitucional, el cual ya tratamos anteriormente, Salario únicamente en efectivo, es decir el trabajador solo recibe como remuneración por su trabajo dinero.

En cuanto a Salario en efectivo y en especie el trabajador recibirá además de su salario en moneda un complemento a ese salario que será en especie como puede ser vales de despensa, habitación, etc. El artículo 102 hace referencia a ello "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." Destaca la ley el principio de proporción en cuanto al salario que reciba el trabajador en efectivo en equivalencia con el salario en especie.

Si bien la ley permite que se pague la totalidad del salario en efectivo o bien que se pague el salario en efectivo y en especie, no permite que se pague la totalidad del salario en especie pues sería retroceder a los truck systems, debe prevalecer la proporcionalidad y por lo tanto un equilibrio a fin de que el trabajador satisfaga sus necesidades.

Por la forma de valuación: Al que se refiere el artículo 83 de la LFT. Salario por unidad de tiempo.- Este se funda precisamente en el tiempo que el trabajador brinda sus labores, es decir, el número de horas en que el trabajador está a disposición del patrón, a lo que hace referencia el artículo 58 de la LFT que menciona que: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo", no hay que perder de vista que no se especifican

que cuántas horas deben ser, por lo que así sean dos, o tres horas las que preste el trabajador sus servicios no se le podrá pagar un salario inferior al mínimo. Por lo que hace a el salario por unidad de obra o también llamado a destajo, en éste el pago que se da al trabajador será en cuanto al número de unidades que produzca, es decir el patrón no paga por el tiempo paga según el número de trabajo elaborado, por el resultado final. Al respecto nuestra LFT señala en su artículo 85 segundo párrafo que la forma de retribución mínima que se deberá pagar cuando se pague este tipo de salario.

Sin embargo, en esta forma del salario si bien el trabajador se apresura a producir mayor número de cantidad a fin de que se le pague un poco más, podría estarse descuidando otro aspecto de la producción como lo es la calidad, lo que repercute en la empresa (patrón). El maestro Briceño señala que en este sistema existen algunos inconvenientes, citando al maestro Cavazos que al efecto señala: "Provoca un desgaste suplementario de las energías del trabajador, víctima de su codicia salarial; produce en realidad una disminución del salario, por la mayor competencia que origina; tienta a prolongar la jornada laboral e incluso a violar los máximos permitidos como horas extraordinarias; contribuye al desempleo obrero; tiende a producir estímulos de menor calidad, sacrificando ésta ante la calidad"²²

Por lo que hace a el salario por comisión, éste se da principalmente en el comercio, suele fijarse a través de un porcentaje sobre el precio de la venta. Para el maestro de

²² BRICEÑO RUIZ, Alberto *Derecho Individual del Trabajo*, Haria, México, 1985, pág 383

la Cueva "la comisión es una forma de salario que consiste en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realiza para la empresa a la que presta sus servicios"¹³ Este tipo de salario a decir del artículo 286 de la LFT suele comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos o dos o las tres de dichas primas. Sin dejar de observarse el segundo párrafo del artículo 85. El maestro Briceño Ruiz citando a Guillermo Cabanellas menciona que las comisiones suelen también clasificarse, y al respecto señala: "hay comisiones proporcionales, ajustadas de manera invariable, sea mucho o escaso el rendimiento, y comisiones progresivas en que el porcentaje se eleva cuando el comisionista rebasa ciertos topes. Aunque raro, ciertas empresas disminuyen los índices de las comisiones cuando los negocios adquieren volúmenes de magnitud. Existen también comisiones permanentes que subsisten igual a través del tiempo; y comisiones periódicas que se incrementan o restringen según las épocas y modalidades de la actividad."¹⁴

En cuanto a salario a precio alzado, este hace referencia a decir del maestro De la Cueva a el contrato a obra a precio alzado, el pago de este salario será en razón de la obra que el patrón quiere llevar a cabo. Es una clase de salario por resultados, es necesario llevar a cabo la tarea encomendada en un tiempo determinado, en el que se verá el resultado, estos sistemas se adaptan a las características del sistema productivo, por lo general este tipo de sistema es de aplicación individual, permiten medir

¹³ DE LA CUEVA, Mario Ob Cit pág 649

¹⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto Op cit pág 386

el resultado obtenido por cada trabajador y por lo tanto calcular el salario a que tienen derecho a recibir cada uno. Por lo que podemos decir que característica de este salario es que las ganancias del trabajador se relacionan de manera directa con cierta medida del trabajo realizado. Esta clasificación es en cierta medida parecida al salario por tarea que se utiliza en España el cual consiste en la obligación del trabajador de realizar determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o periodo de tiempo al efecto establecido, entendiéndose cumplida dicha jornada o periodo de tiempo en cuanto se haya ultimado el trabajo fijado en la tarea.

Por lo que hace al Salario de cualquier otra manera.- Esta clasificación se adopta ya que la parte final del artículo 83 de la LFT da pie a ello, se refiere a los salarios que se establecen en los trabajos especiales.

En cuanto a la cuantía se encuentra el salario mínimo general. Menciona el artículo 90 de la LFT 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. Este tipo de salario es la base general del salario, es decir la retribución menor que debe pagarse a los trabajadores, por lo que a un trabajador no se le puede pagar cantidad inferior a la fijada como mínima pues el patrón incurriría en una falta.

En la LFT se encuentra un capítulo especial al salario mínimo por ser de vital importancia ya que si no se

estableciera un pago mínimo se seguirían cometiendo injusticias a un mayores, señala el artículo 91 de la LFT Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

De lo que deriva que si existe un salario mínimo general también existe un salario mínimo profesional, este lo consideró pertinente de incluir la comisión en las reformas de 1962, adoptando estos en la fracción VI del artículo 123 y los concibió como un salario que se elevaría sobre los elementos de los salarios mínimos generales, para considerar las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales. Menciona el maestro De la Cueva: "la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales y cuya misión es elevarse sobre los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión".³⁵

En cuanto al salario remunerador este se refiere básicamente más que a clasificación a justicia social, ya que debe alcanzar al trabajador para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia como lo es educación, cultura, salud, habitación, distracciones, sin embargo hoy en día la palabra sigue sonando bien, pero un trabajador obrero, un empleado de un taller, de una pequeña

³⁵ DE LA CUEVA, Mario. Op cit pág 311.

empresa no recibe ese salario remunerador que dicta la ley; debe ser remunerador, así lo traza el artículo 85 de la LFT "El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo." Si bien es cierto que se debe tomar en cuenta los factores de cantidad y calidad el salario sobrepasaría el mínimo ya que el trabajador realiza sus actividades lo mejor posible pues éste tiene deseos de progresar y así poder obtener un salario más alto, si bien no se está diciendo que deban obtener un salario hiperelevado, según al puesto que ocupen, a la profesión para la cual estén capacitados, no, sólo se dice que deben de recibir una remuneración decorosa, con lo cual llevarán una vida satisfecha de acuerdo a las circunstancias del tiempo y del lugar. A estas circunstancias la Comisión atinadamente dividió las entidades federativas en áreas geográficas, sin embargo la fijación del salario mínimo sigue siendo demasiado baja, por lo tanto el salario no alcanza a ser remunerador.

Ahora bien por lo que hace a la clasificación de la causa que lo origina estamos hablando de un salario ordinario y un salario extraordinario; ordinario ya que por el trabajo que se realiza en horas de labores fijadas entre el patrón ya sea persona física o moral empresa, industria, le será pagado el salario ya establecido, y extraordinario en razón de que una vez de la jornada habitual el trabajador desempeña una labor más, en jornada que no fue convenida, por lo que ya que el trabajador continúa laborando más allá de su jornada, por lo que el patrón deberá pagarle ese tiempo de forma especial a decir del artículo 67 de la LFT

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada, las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Por último por su oportunidad de pago, el salario puede ser pagado semanalmente, o bien quincenalmente ya que el artículo 88 de la LFT al efecto señala que para las personas que desempeñan un trabajo material deberá ser pagado en un plazo no mayor de una semana y deja abierto a quince días el pago para los demás trabajadores, ya que generalmente a las personas que realizan el trabajo material les es pagado más poco, el salario mínimo por lo que le es más urgente el pago para sobrevivir e ir adquiriendo sus satisfactores, a diferencia de los que realizan un trabajo intelectual el cual es mejor pagado.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL SALARIO

Determinar los lineamientos del salario resulta un tanto resaltar que debido a la explotación del hombre por el hombre, uno está subordinado a otro, a cambio de obtener por ello un pago, pero pese a ello la ley consagra principios los cuales no pueden ser pasados por alto. Así se establece el principio de igualdad marcado desde la carta magna en su artículo 123 fracción VII que indica "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad" complementando dicho precepto el artículo 86 de la LFT.

Con justa razón debe corresponder un salario igual a una persona que realiza la misma actividad en una jornada igual a otro empleado, sin considerar estas circunstancias

quedaría al libre arbitrio del patrón pagar el sueldo sin tener en cuenta un tabulador del salario, por lo que se cometería mas de alguna injusticia con aquellos a los que se les pagará menos, sin percatarse si son igual o mayor productivos que otros, sucedería entonces que los patrones pudieran tener trabajadores que hagan lo mismo y ganen distinto.

Ya la ley de 1931 consignaba este principio señalaba "para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del mismo entendiéndose que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual". Cabe destacar en este punto tanto la calidad como la cantidad de trabajo ya que para pretender alcanzar una nivelación igual o mejor a otra, son elementos que se toman en cuenta por el patrón, y que van en consecuencia con el salario fijado, el cual podrá aumentar, se deduce que en una empresa o industria existen diversos niveles a los cuales puede aspirar un trabajador gracias a su trabajo realizado, a la capacitación y adiestramiento que la empresa le ofrezca y a sus ganas de superación. No importando el sexo hoy en día tanto el hombre como la mujer tienen las mismas oportunidades de trabajo y por lo tanto las mismas oportunidades de ascender a mejores puestos de trabajo, por lo que hace a la nacionalidad si bien marca la ley que debe tener preferencia el patrón a los mexicanos, no por eso a los trabajadores extranjeros se les tratará inferiormente que a los nacionales o inversamente, ante la ley ambos tienen el mismo carácter de trabajadores con los mismos derechos y obligaciones, ya que tendrán una jornada

de trabajo y un puesto igual, por lo que les corresponderá un salario exactamente igual.

Por lo que respecta a las condiciones de eficiencia, habría que puntualizar la ley cuales son éstas, o bien que implican ya que cada patrón, cada empresa podrá calificar estas a su mejor entender o conveniencia, se deja al patrón libremente para que considere estas condiciones de eficiencia, por lo que se cae en consideraciones meramente subjetivas.

Otro principio es sin duda el salario justo. Al tratar de definir precisamente salario justo, sin duda alguna surgirían infinidad de definiciones contradictorias según el particular punto de vista ya sea del trabajador o bien de los empleadores (patrones), ya que si recordamos que para Ulpiano la Justicia es la constante y perpetua voluntad de dar a cada quien lo que corresponda, estaríamos hablando de la virtud moral, por lo que tal definición variaría de acuerdo a cada persona y a su realidad.

A decir de la palabra justo estamos hablando de razonable, pues el trabajador necesita que ese salario sea suficiente para satisfacer los requerimientos normales para él y su familia, por lo que el salario está vinculado a la subsistencia del hombre, porque si el pago por los servicios prestados no alcanza al trabajador para sus mínimas necesidades, existe un enorme desequilibrio entre el capital y el trabajador, por lo que apenas se permite la subsistencia del trabajador, y por lo tanto se cae en una injusticia social.

Un salario justo, da posibilidades al trabajador a alcanzar lo señalado por el artículo 123 Constitucional; satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, sin embargo actualmente hay que tomar en cuenta las crisis económicas, junto con las circunstancias políticas que se suscitan en nuestro país y que de alguna forma tienen alguna intervención con el pago de los salarios y la proporción de estos.

El maestro Briceño Ruiz señala: "Es lo que corresponde ganar al trabajador, fundado en su preparación, aptitud para el trabajo, disposiciones, lealtad en su desempeño, tiempo empleado, esfuerzo, etc."¹⁶ Sin embargo pese a este punto de vista, actualmente lo que buscan los trabajadores es recibir un ingreso cierto, tener la seguridad de que ya sea semanalmente o a la quincena pueden disponer de un sueldo, que si bien no es lo suficientemente remunerador, si es seguro, pero el objetivo del principio de un salario justo no sólo busca una seguridad, sino más bien su objetivo estriba en que el trabajador reciba lo necesario a fin de llevar una vida digna, decorosa, e inclusive le asegure un futuro en el que pueda continuar llevando una vida honesta, razón por la que no puede ser confundido ni considerado el salario mínimo como justo.

La pretensión de nuestra ley es una equitativa distribución de la riqueza, por lo que tanto el patrón llevará a cabo su producción y el trabajador debería obtener un pago justo, es decir ambas partes estarían en equilibrio. Por lo que debe entenderse que el principio de igualdad

¹⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto Op. cit. pág. 404

impide las diferencias injustificadas o arbitrarias, pero no así las justificadas por razones objetivas, entre éstas se encuentran la diferente categoría profesional, los conocimientos o titulaciones del trabajador su experiencia, los resultados o bien las características especiales en su trabajo.

Al respecto el maestro Rafael Caldera señala: "Sin llegarse hasta la fijación individual del justo salario cuyos elementos, según palabras de la encíclica Cuadragésimo anno son la sustentación del obrero y de su familia, la situación de la empresa y el bien común, mucho hincapie se ha hecho en todas las naciones sobre la fijación de salarios mínimos obligatorios para la totalidad de un país o región, o de una industria o rama de industria. Salarios mínimos que generalmente están por debajo del justo salario individual, pero al menos garantizan un salario vital indispensable para las necesidades esenciales."¹⁷

4. OBLIGACIÓN DE LA EMPRESA RESPECTO DEL PAGO DEL SALARIO

En una relación laboral ambas partes adquieren tanto obligaciones como derechos, y queda a cargo de la empresa que es el patrón en esta relación, a quien le corresponde la obligación de dar al trabajador el pago de un salario.

Vale decir, que nuestra ley maneja más el término patrón que empresa, el cual puede ser indistintamente utilizado ya que constituido como persona moral o física, al utilizar los servicios de los trabajadores adquiere las mismas obligaciones. A decir del maestro Dávalos Morales "La

¹⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *El nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*. Tlaxiá México, 1997. pág. 252

empresa tiene al capital como elemento económico, del cual su titular puede ser una o varias personas o constituir un patrimonio sin sujeto, en cuyo caso el titular será el fin a que se destinó. Este elemento tiene dos fines: uno inmediato, que es la producción o distribución de bienes o servicios, de la incumbencia del derecho del trabajo y un fin mediato, o sea, obtener beneficios y la realización de determinados objetivos."¹¹ Dentro de las obligaciones de la empresa, éstas se clasifican en obligaciones de dar, de hacer, de no hacer, y es en las de dar donde se encuentra el pago a los trabajadores de los salarios e indemnizaciones, así lo establece el artículo 132 fracción II de la LFT.

Es por lo tanto, la retribución que se le va abonando al trabajador por la prestación de servicios que recibe a cambio el patrón, este pago está íntimamente ligado a la relación laboral ya que si no existe ésta no habrá por que pagar un salario, en razón de que al patrón nadie le está proporcionando su energía de trabajo. Hay que dejar diferenciado que el pago de salario, no es lo mismo que recibir un precio por el trabajo realizado, pues a pesar de ser una simple palabra cambia el sentido, de dicha obligación, y por supuesto también el de nuestra ley, esto en razón de que al pagar un precio nos referimos a una compra venta que es materia de cosas u objetos (mercancías) y su regulación se encuentra en el Código de Comercio así como en el Código Civil, en contraposición en materia laboral contamos con el contrato de trabajo en donde al trabajador se le considera como lo que es, persona.

¹¹ DÁVALOS MORALES, José Op cit pág 103, 104.

Si bien es obligación fundamentalmente de la empresa pagar un salario, éste debe ser total o parcialmente en dinero y en especie, a lo que algunos autores llaman la teoría unitaria del salario, en donde se maneja el salario total como aquel que esta constituido por los elementos que lo integran y del que podrá disponer el trabajador plena y libremente. La ley en su artículo 84 al efecto apunta "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

Menciona el Maestro de Buen la opinión de Alonso García, "Si el salario o retribución se estima como una obligación, tal obligación en cuanto efecto o contenido de la relación hay que tener en cuenta que es necesario. Y que su necesidad arranca de la causa en que opera con tal necesidad que fuerza al reconocimiento de la no menos necesaria existencia del otro término de referencia: el servicio o trabajo cuya prestación se conviene. La retribución pues, antes que contraprestación u obligación es elemento esencial de la relación de trabajo, sin la cual ésta no se da. De esta significación esencial la relación de trabajo es prestación de servicios por cuenta ajena mediante retribución arrancan sus otros dos caracteres: el de ser contraprestación del servicio, en función del cual se dé, pues de no admitirse éste no se daría aquélla, y el de configurarse como una obligación del empresario, y precisamente del empresario, exigible, como tal, por el

trabajador, en cuanto tal obligación se traduce para éste en el ejercicio del correspondiente derecho."⁹

Así como debe dar el patrón un salario, a la persona que desarrolla una actividad para su beneficio, corresponde también a la empresa proporcionar los útiles, materiales o instrumentos para que el trabajador pueda llevar a cabo la actividad para la que se le contrató, sin costo o descuento alguno para el trabajador, ya que es a ésta unidad económica a la que le corresponde hacer una inversión en tales instrumentos para garantizar sus propios fines así como sus responsabilidades.

No solo la obligación de otorgar un salario a los trabajadores es tan simple, es responsabilidad de la empresa también a decir del maestro Soto Cerbón "Involucrar relaciones entre la empresa y las personas y solo se cumple con esa responsabilidad cuando el salario satisface los fines personales, familiares, sociales y de superación de cada uno de los trabajadores . . . por lo que la empresa debe cumplir con funciones pedagógicas frente a su personal en cuanto a su mejoramiento en el nivel humano y laboral, así como procurar su estabilidad económica y emocional; las virtudes que les son propias como laboriosidad, lealtad, honestidad, etc."¹⁰ Acertado comentario ya que si el fin del patrón es obtener una buena productividad, debe poner atención tanto al pago de un salario remunerador como las personas que le prestan sus servicios, desde el que ocupa el puesto más alto, hasta el que tiene el puesto más humilde.

⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor Op cit pág 172

¹⁰ SOTO CERBÓN, Juan *Teoría General del Derecho del Trabajo*. Trillas México, 1992 pág 51

Y en relación directa con la obligación de hacer pago de un salario por una contraprestación, corresponde al patrón la obligación inherente o derivada de la prestación del trabajo como la denomina el maestro De la Cueva, de dar un recibo a los trabajadores en el que consten los días trabajados y el salario percibido, este recibo deberá expedirse a razón de la fracción VII del artículo 132 cada quince días, y aunque la ley menciona que éste se expedirá a solicitud de los trabajadores es usual que las empresas otorguen dicho recibo de pago aún sin que les sea solicitado, las empresas efectúan el pago del salario pero siempre documentado, en virtud que el empresario debe cumplir también con ciertas obligaciones fiscales, así como cumplir con las cotizaciones de la seguridad social y previendo contar con un medio de prueba en un posible juicio para acreditar el pago de la retribución, así también servirá al trabajador para acreditar la existencia de la relación laboral, o bien poder reclamar sobre las diferencias en el cálculo de su salario. Por lo que se expide un recibo individual justificativo del pago de salarios, el cual consta de dos ejemplares uno que se le queda al patrón debidamente firmado por el trabajador y otro que se le entregará a éste, dicho documento contiene los siguientes datos: nombre de la empresa, nombre del trabajador, puesto del trabajador, periodo al que corresponde dicho recibo, cuantía del salario en forma desglosada, es decir el salario base, más complementos (horas extraordinarias, comisiones,) y los correspondientes descuentos, con lo que entregado el pago junto con el respectivo recibo dicha obligación del empresario queda debidamente cumplida.

Debido a la evolución de la empresa, pues precisa Barrera Graf que: "Producto de la economía capitalista de los países occidentales, la empresa, sin embargo también se ha desarrollado y alcanzado auge y predominio en países de organización económica menos evolucionada, e incluso en aquellos de organización socialista y comunista en los que el Estado dirige la producción de bienes y servicios"⁴¹ y dado que empresa implica aspectos meticulosos, ya Marx señalaba que salario es el precio que paga el empresario por la energía de trabajo que recibe, precio que se determina por la ley de la oferta y la demanda, en efecto el costo de la vida está en constante aumento por lo que el salario real que recibe el trabajador se enfrenta con el poder adquisitivo de la moneda, sin embargo el empresario cumple su obligación al realizar el pago, no importándole si el trabajador con él, puede adquirir los bienes y servicios necesarios.

Por otro lado, "la obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en la ley", así lo marca el artículo 106, básicamente estas causas sin embargo también consagra la ley en su artículo 51 que es causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, entonces imputable al patrón, fracción IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador; fracción V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados, lo que significa que el salario no se pagó oportunamente. Con lo que queda claro que la ley precisa dicha obligación de la empresa en beneficio del trabajador a

⁴¹ BARRERA GRAF, Jorge *Tratado de Derecho Mercantil*. Porrúa, México, 1983, pág. 172

efecto de que no quede indefenso, ya que es obligación ineludible.

De lo anterior deducimos que si bien la ley señala como una obligación del patrón la de pagar un salario a sus trabajadores, dicha obligación no solamente consiste en hacer el pago, sino hacerlo en el tiempo, lugar y modo que al efecto también establece la ley.

5. SISTEMA DE PAGO TRADICIONAL NÓMINA O LISTA DE RAYA

Existen diversas formas para fijar los salarios, asimismo y de acuerdo a la ley los salarios deberán cubrirse ya sea semanalmente o quincenalmente, y a para cumplir esas disposiciones las empresas han llevado un sistema de pago al que se le ha llamado nómina o lista de raya.

Tradicionalmente fueron las listas de raya las que utilizaban las empresas pero poco a poco el sistema de pagos también ha ido evolucionando gracias a la tecnología con la que hoy se cuenta, por ejemplo el computarizado, sin embargo existen ciertos requisitos fundamentales que deben contener esta, como son: Los datos del patrón entre los que destacan:

- Denominación social de la empresa
- Domicilio,
- Registro Federal de Contribuyentes,
- Número de Registro Patronal ante el IMSS
- Período que abarca dicho documento ya sea por semana o quincena,

Por lo que hace a los datos de los trabajadores esta lista contendrá:

- Número progresivo de los trabajadores,
- Nombre completo de los trabajadores,
- Registro Federal de Contribuyentes,
- Número de afiliación ante el IMSS,
- Salario percibido,
- Número de días laborados,
- Total de percepciones ordinarias; así como

-Otras percepciones, las que podrían ser tiempo extraordinario, cabe decir que en dicha lista debe especificarse el número de horas y el importe por ellas, así también en estas percepciones se encuadran el aguinaldo, las vacaciones, la prima vacacional, las comisiones, en su caso seguro de vida, capacitación, becas, etc., y finalmente el total de las percepciones.

La nómina o lista de raya debe especificar asimismo las deducciones como son:

- Impuestos,
- Cuota al IMSS,
- Cuotas sindicales,
- Descuentos por pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios

-Descuentos para cubrir los préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda,

-Descuentos para el pago de pensiones alimenticias,

-Cuotas a cajas de ahorro,

-Percepción total, y

-Finalmente la firma del trabajador, salvo que no sepa escribir su huella digital.

Este documento constituye prueba fehaciente tanto en un juicio entablado, como para que el patrón cumpla sus diversas obligaciones y requerimientos por autoridades como los son el Instituto Mexicano Del Seguro Social, autoridades fiscales, los Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, Autoridades de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social entre otras.

Las nóminas sólo principalmente acreditan las cantidades que se otorgan y que reciben los trabajadores como pago de su salario, así como la existencia de la relación laboral, las faltas injustificadas por parte de los trabajadores, los salarios por cuota diarias para efectos del cálculo de la aportación al Infonavit, y en su caso a guarderías infantiles, así como la cotización al IMSS, el salario diario para efectos de la Participación de Utilidades.

6. LUGAR DE PAGO

Si bien nuestra ley dedica un capítulo al salario, no se limita a establecer un concepto de éste, a regular su

cuantía mínima o su composición, también hace referencia a ciertos aspectos sustantivos del pago del salario, cuyo fin es precisamente que éste llegue a manos del trabajador de la manera mejor posible. El artículo 108 de la Ley Federal del trabajo establece la regla general de que el pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores prestan sus servicios.

Lugar es una circunstancia, esto es decir, el trabajador deberá recibir la remuneración ganada por la prestación de sus servicios en determinada zona, espacio, por lo general el trabajador recibe su salario en el mismo lugar donde presta su trabajo, pero puede ser que no sea así sino que tenga que trasladarse a determinado punto externo de la empresa, ya sea una sucursal a la empresa matriz, sin embargo lo que se pretende es que el trabajador no tenga que hacer erogación alguna al efectuar su desplazamiento al ir a cobrar su salario, y por lo tanto también no pierda su tiempo si realiza tal cobro después de la jornada de trabajo o bien pierda tiempo para la empresa si efectúa el cobro en sus horas laborales. Sin embargo y tomando en cuenta la costumbre si dicha la empresa cuenta con establecimientos o dependencias cercanas a la principal, y que el trabajador pueda desplazarse sin realizar costo alguno es factible que dicho pago se realice en la empresa principal.

Por anterior deducimos que se llevan a cabo ciertas excepciones, sin embargo en sentido estricto la ley no las admite, aunque de facto en algunas empresas se dan, y se deberá entonces establecer el lugar de pago en el contrato de trabajo.

Así como señala la ley el lugar de pago, la Constitución Política en su artículo 123 fracción XXVII, expresa que: Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes aunque se expresen en el contrato: 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, disposición que también consagra el artículo 5 en su fracción VIII de la LFT, al expresar: "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: Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna, o tienda para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de estos establecimientos."

Por lo anterior podemos concluir que si bien el pago del salario está sometido a ciertas reglas acerca del lugar, el tiempo y la forma del mismo, por lo que se refiere al lugar para que el patrón cumpla con su obligación de pago éste puede ser convenido entre las partes patrón (empresa) y trabajador, si nos retrotraemos en el tiempo el lugar de pago era conforme a los usos y costumbres de la empresa que generalmente a decir del maestro De la Cueva "los trabajadores mexicanos, aun en ausencia de auténticas tiendas de raya, estuvieron expuestos, para no decir sometidos, a métodos que se aproximaban a aquella institución expoliadora; frecuentemente se señalaba una cantina para el pago de los salarios y para la hora en que

éste se efectuaba, los trabajadores habían hecho algún consumo que pagaban con su salario."⁴²

Pero a parte de los lugares anteriormente señalados por la ley, en donde es nulo el pago del salario, la ley no prohíbe específicamente el pago en otros lugares. Cierto es que el lugar del pago es de gran importancia puesto que al iniciar una relación laboral uno de los puntos más importantes entre otros para el trabajador es cuanto va a ganar, cada cuando va a recibir el mencionado salario, y donde podrá cobrar éste.

7. MEDIO DE PAGO

El medio de pago del salario sin duda lo es el dinero, numerario en moneda nacional.

Cabe hacer la pregunta ¿Quién puede pagar? Si bien con el que existe una relación laboral, o un contrato es el patrón, lo podrá realizar el pago cualquier persona designado para realizar esta actividad, lo conozcan o no los trabajadores, lo apruebe o ignore el patrón contra quien se podrá repetir, salvo su voluntad en contra.

Ya ha quedado establecido que el medio de pago lo es la moneda nacional y así lo establecen criterios jurisprudenciales entre los que encontramos el siguiente:

MONEDA EXTRANJERA, LOS CONTRATOS DE TRABAJO PACTADOS EN ELLA, EN CASO DE CONDENA, DEBEN CUBRIRSE ENTREGANDO EL EQUIVALENTE EN MONEDA NACIONAL AL TIPO DE CAMBIO QUE RIJA AL CUMPLIMENTARSE EL LAUDO. Una correcta interpretación del

⁴² DE LA CUEVA, Mario Op cit pág 364

artículo 8o. de la Ley Monetaria de los Estados Unidos Mexicanos, permite establecer, por una parte, que la única moneda de curso legal en la República es la nacional y, por otra, que las obligaciones de pago en moneda extranjera contraídas dentro o fuera de la República, para ser cumplidas en ésta, se solventarán entregando el equivalente en moneda nacional al tipo de cambio que rija en el lugar y fecha en que se haga el pago. Por su parte, el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, prevé que el salario en efectivo deberá pagarse, precisamente, en moneda de curso legal. De la concatenación de ambos numerales se obtiene, que si en el laudo dictado en cumplimiento de una ejecutoria federal, el tribunal obrero responsable, hace una conversión de moneda extranjera a nacional retro trayéndola, sin indicación expresa, a una fecha en la que el tipo de cambio era inferior, esto se traduce en un exceso, ya que en términos de los numerales transcritos, el laudo debió ordenar que se cubrieran las condenas en moneda nacional de acuerdo a la equivalencia resultante de la conversión de moneda extranjera a nacional al tipo de cambio vigente al cumplimentarse el laudo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

Queja 108/92. Octavio André Lance. 19 de noviembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: René Silva de los Santos. Secretario: Francisco Javier T. Arcovedo Montero.

Octava Época. Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: IX, Enero de 1992. Página: 269

8. MOMENTO DE PAGO

Como quedó señalado en líneas anteriores uno de los puntos de importancia para el trabajador en cuanto al pago del salario es precisamente el momento en que se realizará éste, al efecto la LFT en su artículo 109 señala: "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." De dicha norma resalta el día laborable, que también la ley precisa que días son los laborables y por consiguiente cuales son de descanso obligatorio.

En cuanto a la periodicidad del pago el salario debe pagarse en la forma convenida por las partes, aunque hay que observar que tratándose de obreros este lapso siempre es más corto, pensando en el patrón pagar solo en determinado tiempo, resulta beneficio en razón de que ahorra tiempo y utiliza al máximo la energía de sus trabajadores, ya que no tiene que pagar día por día. Así a falta de pacto el salario se pagaría en semanas, pero nunca en períodos superiores a la quincena salvo el servicio doméstico.

9. PROHIBICIÓN DE DESCUENTO EN EL SALARIO

Si bien nuestra LFT es en gran medida protectora del trabajador por razones obvias, ya que los constituyentes desde nuestro artículo 123 Constitucional previeron que la historia se repitiera, nuestra ley contempla un capítulo dedicado a las normas protectoras y privilegios del salario, materia de este estudio.

Hablar de que existe una prohibición de descuento al pago del salario, en consecuencia existe una protección al crédito salarial, y es a tal grado protegido que el artículo 99 de la LFT al efecto dice: "El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados", disposición que queda reiterada en el artículo 33 de la LFT. Ya que si el trabajador desempeña una actividad a beneficio de un tercero llamado patrón es para que a cambio reciba un pago, que le servirá para su subsistencia, y si renunciará a él, quedaría a la deriva satisfacer sus necesidades como las de su familia, siendo el patrón el beneficiado ya que el obtendrá aún más provecho y riqueza, pensando en esto hay otra disposición que dice que los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios, cualquier disposición en contrario o medida que desvirtúe este derecho será nula. De lo que se observa que es protegido incluso frente a los actos de su titular a través del principio de irrenunciabilidad, cabe hacer mención que ni aunque hiciera donación de su salario el trabajador, ésta sería nula. "La irrenunciabilidad de derechos es un beneficio en favor de los hombres y mujeres que viven de la prestación de su fuerza de trabajo." ⁴¹

Respecto a la nulidad menciona el Doctor Dávalos "La nulidad no necesita ser declarada por autoridad, opera de pleno derecho, la nulidad de una cláusula no genera la nulidad del contrato o del convenio. La nulidad absoluta es imprescriptible, por lo que el paso del tiempo no convalida a la cláusula nula. Sin embargo, por seguridad jurídica, si prescribe el derecho a reclamar el pago de las cantidades

⁴¹ DÁVALOS, José *Tópicos Laborales*. Op. Cit. Pág. 14

dejadas de percibir en razón de la aplicación de la cláusula nula. La irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores no sólo protege a los derechos derivados expresamente de la Constitución y de la LFT sino a todo derecho que forme parte del patrimonio del trabajador, sin importar su origen legal o contractual.”⁴⁴

Disponer libremente, por lo conducente el trabajador puede ubicar su salario en comprar satisfactorios bienes o servicios, es decir gastarlo como mejor le parezca y en lo que él quiera, donde quiera, recordemos que el salario sufrió varios abusos en los que sobresalen los truck system, este sistema que se empezó a utilizar en las industrias inglesas, y que en nuestro país dio lugar a que en lugar de dinero al trabajador se pagará en mercancías o alimentos.

Tal protección llega al punto de que establece nuestra LFT que el salario deberá pagarse directamente al trabajador y excepcionalmente sólo en caso de imposibilidad para efectuar personalmente el cobro, el pago se podrá hacer a la persona designada por el trabajador, bajo el requisito que el trabajador designe tal persona como apoderado por el que deberá expedir carta poder suscrita por dos testigos, tal disposición si bien protege el salario del trabajador ya que no le podrá pagar a otra persona que sea éste, salvo la excepción que plantea la ley, también protege al patrón ya que si pagará a otra persona que no es su trabajador, tendría que repetir el pago al que realmente es trabajador, lo que afectaría los activos de la empresa, y ambas partes podrían llevar a cabo prácticas anormales el trabajador

⁴⁴ Ibidem pág 15

podría mandar a que otro realizará el cobro de su salario y alegar en consecuencia que él nunca se presentó a cobrar el pago de su salario, o bien el patrón podría alegar ante autoridades fiscales que dobloteó el pago de salario de x personas, por lo que tendrá pérdidas y no ganancias, desviando estas directamente a su bolsillo sin declararlas, lo que le daría mayor riqueza. Por lo que previendo esto el citado artículo 100 es claro, y en su parte final marca una vez más la protección del salario ya que menciona que si el pago de este se hace en contravención a lo citado será responsabilidad del patrón y no lo libera de tal, cierto es que el legislador tomó en cuenta el tiempo, la forma de pago y el lugar a efecto de protegerlo y persigue como fin el pago directo al trabajador.

De lo anterior, resalta otra disposición de la LFT en su artículo 104 que establece: "Es nula la cesión de los salarios a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé." Esto en virtud de evitar que el trabajador pierda el pago de su salario ya sea total o parcialmente porque le deba al patrón a terceros o bien porque le sea embargado, en este caso específico señala la ley que sólo podrá darse el caso cuando se trate de pensiones alimenticias, previamente decretadas por autoridad competente, es el único caso de embargo que permite la ley al salario del trabajador, y cabe decir que dicho embargo será parcialmente ya que si bien se busca que cumpla con sus obligaciones personales también se le dejará parte de su salario para que pueda subsistir, pues su fundamento esta en la naturaleza misma de éste, que es el sostener al trabajador y su familia.

Asimismo establece la ley que está prohibida la imposición de multas a los trabajadores cualquiera que sea su causa o concepto, ya que para sancionar a un trabajador las normas se establecerán en el reglamento interior de trabajo, por lo que por ningún motivo el patrón podrá castigar de esta forma, ya que esto daría lugar a retención, y por lo tanto no habría disposición total del salario.

Las anteriores normas que protegen al salario son base a la disposición que prohíbe los descuentos al pago del salario, su precedente fue sin duda las arbitrariedades que cometían los patronos con sus trabajadores, ya que violaban su derecho a recibir su salario integró, el maestro Mario de la Cueva precisa: "El salario es el patrimonio económico o material del trabajador, de conformidad con una fórmula que hemos empleado varias veces, 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 equivale a la comisión de un delito."⁴⁵

Al efecto el artículo 110 de la LFT establece: "Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes: 1.- Pago por deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador,

⁴⁵ DE LA CUEVA, Mano Op. cit. pág. 367.

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 convengan 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 quince por ciento del salario mínimo;

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 casa 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;

IV.- Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

V.-Pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente;

VI.-Pago de 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 veinte por ciento del salario.

Este artículo consagra plenamente la protección al salario del trabajador en virtud de que fuera de los casos de excepción que establece, el patrón no puede hacer descuento alguno en el salario, cabe hacer mención que el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensaciones o descuentos según el artículo 123 Constitucional apartado A fracción VIII. El maestro de la Cueva establece: "El término defensa o protección del salario tiene un sentido amplio y uno estricto: el primero se define diciendo que es los principios, normas e instituciones que se proponen asegurar a cada trabajador la percepción efectiva de un salario que responda a los objetivos del estatuto laboral; su sentido segundo se limita a la parte primera de la proposición anterior; la percepción efectiva del salario, cualquiera que éste sea."⁴⁶ Las declaraciones puras, desprovistas de sanciones cuando se incumplen, no producen beneficios ni sirven a los fines de las normas del orden jurídico, punto

⁴⁶ Ibidem pág 362

de vista que es particularmente importante en la defensa del salario de los trabajadores.

Por lo que hace a la compensación de los salarios marca el artículo 105 de la ley que el salario no será objeto de ésta.

10. EL CONVENIO 95 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Ciertamente la dureza y brutalidad con la que se trataba a los trabajadores a nivel mundial motivaron el desarrollo de ciertas ideas humanitarias que se concretaron en la creación de la Organización Internacional del Trabajo al término de la Primera Guerra Mundial, sin embargo en ese ámbito las disposiciones internacionales sobre el tema son escasas y agregamos que ya tienen unos años sin moverse, se pretende traer a nuestra realidad que no varía en demasía, respecto a las normas protectoras del salario. En el ámbito internacional existe la Organización Internacional del Trabajo y el documento más actual con que cuenta es el Convenio 95, adoptado en Ginebra el 8 de junio de 1949 por la Conferencia General de la OIT, y en México aprobado por el Senado según decreto publicado en el Diario Oficial el 3 de mayo de 1955, la ratificación de dicho instrumento se efectuó el 27 de septiembre de 1955 y fue publicado en el Diario Oficial el 12 de diciembre de 1955.

Cabe señalar que la estructura de este organismo consta de tres órganos principales los cuales son: la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo. Los convenios constituyen acuerdos de voluntades múltiples que fijan normas objetivas

aplicables a diversas colectividades estatales; por lo tanto, son verdaderas leyes internacionales, dictadas por un organismo legislativo del mismo carácter, la ratificación constituye un acto condición e implica una adhesión del Estado Miembro a un acto legislativo preexistente.

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el ocho de junio de mil novecientos cuarenta y nueve, en su trigésima segunda reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección del salario, cuestión que constituye el séptimo punto de orden del día de la reunión y después de haber decidido que dichas proposiciones revisan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, dicho convenio que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección del salario, 1949.

Dicho convenio consta de 27 artículos los cuáles tocan de manera somera las disposiciones sobre medidas protectoras del salario, las cuales adopta nuestro país y quedan plasmadas en la LFT, aunque cabe recordar que el objetivo de la creación de nuestra ley fue precisamente el carácter humanitario a la clase trabajadora, los principios que consagra dicho convenio son los siguientes:

Artículo 1° Concepto de salario, el que refiere "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° Aplicación del convenio a los trabajadores y autoridad competente para excluir principios de dicho convenio cuando así lo requieran algunos trabajos, así como la obligación de los Estados miembros de indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del Convenio.

Artículo 3° "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".

Artículo 4° Permite el pago parcial del salario en prestaciones en especie siempre y cuando el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable.

Artículo 5° Forma de pagar el salario la cual será pago directo al trabajador salvo que la legislación nacional establezca otra forma de pago.

Artículo 6° Prohibición de la libertad del trabajador de disponer de su salario.

Artículo 7° Autorización a las empresas de establecer tiendas donde los trabajadores puedan adquirir sus satisfactores a las que se les llama economatos, a precios razonables pero sin coacción o imposición alguna.

Artículo 8° "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."

Artículo 9° Prohibición de cualquier descuento de los salarios a efecto de obtener o conservar un empleo.

Artículo 10° Protección del salario ya que se podrá embargar o hacer cesión de él.

Artículo 11° Preferencia de Los trabajadores en caso de quiebra o liquidación judicial de la empresa.

Artículo 12° Forma de pago de los salarios el cual deberá ser pagado en intervalos regulares.

Artículo 13° "Cuando el pago del salario se haga en efectivo, se deberá efectuar únicamente los días laborales, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo. . ."

Artículo 14° Forma apropiada para dar a conocer las condiciones del salario que habrá de aplicárseles antes de que ocupen un empleo o bien se produzca un cambio en él.

Artículo 15° Conocimiento que se debe hacer a los interesados de la legislación que dé efecto a las disposiciones del presente convenio.

Artículo 16° Información que deberá contener las memorias anuales del artículo 22 de la Constitución de la OIT, sobre las disposiciones aplicables de este convenio.

Artículo 17° al 27° Trata de disposiciones de carácter administrativo entre los países que adopten dicho convenio y la Oficina Internacional del Trabajo.

De lo anterior se deduce que la mayoría de los países trata de brindar una protección salarial a la clase trabajadora, y romper viejos moldes.

CAPITULO IV.

EL PAGO DEL SALARIO A TRAVES DE TARJETA DE DÉBITO

1. LA EMPRESA EN LA ACTUALIDAD

Si recordamos el concepto de empresa anteriormente descrito caeremos en la cuenta de que a esta organización compleja se le puede estudiar desde el punto de vista mercantil, laboral, social, pero su finalidad estriba en aquel beneficio obtenido de manera plural para todo ese conjunto de individuos que la constituyen. Actualmente la empresa se ha expandido a tal grado que la economía de nuestro país maneja la "libre empresa" y es de máxima importancia ya que influyen de preponderantemente tanto en la economía como en la actividad laboral de los hombres, sin importar que los servicios que preste sean privados o públicos.

La empresa cuya raíz etimología proviene del latín in - prehensa, que significa conquista, hoy en día integra un organismo, es decir una agrupación organizada, jerarquizada de hombres ligados entre sí por diversos vínculos, como contratos de sociedad, contratos de trabajo, etc., que colaboran en la realización de un fin determinado, ahora bien dicha empresa debe cumplir funciones tanto internas como externas; dentro las internas resaltan las siguientes: una correcta organización, la que implicará diversos niveles de autoridad, dirección y coordinación del trabajo, así

también se deberá contar con los medios y métodos adecuados a fin de que los trabajadores cuenten con una formación acorde a su actividad laboral lo que implica una capacitación y adiestramiento, así como aspectos de educación y a decir los profesionistas que reclutan a los trabajadores de cierta salud mental, pero además de estos la empresa debe contar con métodos de administración, dirección correlacionadas dichas funciones la empresa contará con una adecuada comunicación logrando así que marche de manera armoniosa y cumpla con sus responsabilidades frente a sus trabajadores mediante el pago del salario y prestaciones establecidas.

Por lo que se refiere a las funciones externas de la empresa se encuentra principalmente el objetivo principal frente a sus clientes, que es la producción de bienes y servicios a efecto de satisfacer al público consumidor, por lo que otra de esas funciones es proporcionar una adecuada calidad en sus productos así como mantener un precio accesible a fin de que sus bienes o servicios puedan ser adquiridos, y así obtener una beneficio la empresa como el público adquirente.

Actualmente en el progreso de la sociedad, se ven inmersas las empresas, debido a la simplificación de la vida a través de máquinas, instrumentos que permiten que la vida del hombre sea menos agobiante, más práctica y por lo tanto más fácil. Por lo que hoy por hoy la empresa se ha convertido en una actividad empresarial, que brinda gran mayoría de empleos, de donde surgen los dirigentes y los dirigidos, desempeñando cada uno su actividad en particular llevando un fin común.

Sin duda alguna la empresa es un fenómeno económico contemporáneo tanto en países socialistas como capitalistas, pero si bien nuestras diversas legislaciones que manejan el concepto de empresa todavía no logran dar una definición de ella, en el aspecto mercantil el artículo 75 del Código de Comercio marca cuales son los actos de comercio entre los que se encuentran aquellos que realiza la empresa. Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 16 menciona que se entiende por empresa sin embargo tal definición no encierra todos los elementos que integran a una empresa en sí, sin embargo hay que tomar en cuenta que este artículo hace la distinción de empresa y establecimiento pero el establecimiento es parte de la empresa y tienen por lo tanto un fin común. En cuanto a nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en sus artículos 25, 26, 27 y 28 también hacen referencia a la empresa ya sea expresa o implícitamente, pero no por ello nos dan un concepto de lo que es la empresa, debido a que una empresa la estructuran diversos aspectos cada legislación emplea dicha palabra desde su particular punto de regulación ya sea laboral, comercial, administrativo, etc.

En efecto, la empresa constituye una unidad, en cuanto a su estructura misma, así como centro de actividades económicas, por lo que su regulación se encuentra principalmente en el Código de Comercio y en las legislaciones derivadas de éste, en tanto que el origen de la empresa fue el comercio y hoy en día sigue siendo objeto de transacciones comerciales. Desde el punto de vista del maestro Barrera Graf, "El derecho comercial tiende a ser, exclusivamente, el derecho de las empresas y del comerciante individual y a desembarazarse del acto aislado; y ello,

mediante una reglamentación adecuada, en la que se mantengan aunque con grandes restricciones, los principios de libertad de comercio y de trabajo, y en la que se plantee una regulación distinta de la pequeña, de la mediana y de la gran empresa, así como de los distintos intereses que se conjugan en ellas: el del titular o sea el pequeño comerciante, el artesano empresario y familiar, o el gran empresario, a quienes debe reconocerse el derecho a una utilidad justa; el del personal de la empresa, o sea el trabajador, a quien se le debe cubrir un salario remunerador y reconocer, progresivamente, derecho de intervención en la gestión de la negociación; la clientela como proveedora de materias primas y adquirente de los bienes que elabore la negociación o de los servicios que preste, y los consumidores a quienes se debe proteger legalmente, ninguno de estos factores debe ignorarse . . ."¹⁷ cierto es el criterio del maestro ya que no sólo debe protegerse el patrimonio de la empresa, sino también a todo el que interviene en ella así como a los terceros.

Sin lugar a dudas las empresas hoy en día tienden a una expansión permanente, es decir a desarrollar un crecimiento económico, con lo cual cumple una actividad social relevante.

Por lo anterior cabe decir que la empresa actualmente es una institución, y su naturaleza es netamente económico social. Por lo que su finalidad es la producción, distribución de bienes y servicios y es precisamente la creación de esos satisfactores los que llevan a que se empleen miles de hombres y de manera coordinada lleven a

¹⁷ BARRERA GRAF, Jorge *Temas de Derecho Mercantil* UNAM México, 1983 pág 36

cabo su trabajo y así cumplir con el fin de la empresa, es decir el capital y el trabajo se unen con el mismo objetivo.

2. EL CONTRATO QUE CELEBRAN EMPRESA Y BANCO

Contrato de prestación de servicios de dispersión de fondos, su nómina, concentración de fondos y pago interbancario, nombre como se le denomina a aquel contrato que celebra una empresa con una institución bancaria a efecto de que a través de esta se les pague sus honorarios a los trabajadores de dicha empresa, si bien una de las obligaciones de la empresa es precisamente pagar un salario a las personas que para ella laboran, en este contrato el pago de dicha obligación, no la obligación misma se transferirá al banco.

En dicho contrato la empresa contrata los servicios de una institución bancaria, hace una solicitud de pago de nómina para empresas, por lo que tramita una apertura de cuentas precisamente como parte del servicio de "su nómina" manifestando que cuantos trabajadores tiene, cuales son sus nombres, y aportando los datos suficientes para identificar a cada uno de los trabajadores, como son las firmas y copias del comprobante de identificación y domicilio, los cuales generalmente la empresa los recaba de sus archivos.

Dentro de este contrato de prestación de servicios de dispersión de fondos, su nómina, concentración de fondos y pago interbancario existen varias cláusulas de acuerdo al contrato que correspondan por ejemplo en el contrato de dispersión de fondos (pagos a terceros) resaltan las siguientes:

- El banco recibirá de el cliente las instrucciones para que con cargo a su cuenta, efectúe abonos a cuentas de terceros estos abonos serán efectuados con base en los importes que indique el cliente en el medio magnético y su respaldo o en el archivo que entregue a él banco en el medio establecido. Por lo que el cliente se obliga a obtener autorización de terceros a fin de que se puedan efectuar los abonos.

- El cliente se obliga a entregar a el banco la información necesaria para realizar los abonos a cuentas de terceros que deberá hacerse con la anticipación estipulada en la carátula de este contrato y que en ningún caso podrá ser menor a dos días hábiles bancarios antes del día de aplicación.

- El banco realizará cargos totales por lo que quedará libre de responsabilidad y por lo tanto no estará obligado a realizar abono alguno a cuentas de terceros si en la fecha pactada de cargo el cliente no dispone de los fondos suficientes en su cuenta. Si el cargo a la cuenta de el cliente fue satisfactorio el día de aplicación, el banco realizará automáticamente los abonos a cuentas propias del cliente mutuo o terceros especificados por el cliente.

Ambas partes convienen que si durante tres periodos consecutivos el cliente carece de fondos suficientes en su cuenta al momento de que se deba realizar el cargo, el servicio establecido en el presente contrato, será automáticamente cancelado sin responsabilidad alguna para el

banco en cuyo caso el servicio únicamente podrá ser restablecido por el mutuo acuerdo de las partes.

- El cliente se obliga a reconocer únicamente como comprobante de los cargos y abonos efectuados los consignados en los estados de cuenta que el banco emite a favor de él cliente, cliente mutuo y/o terceros.

Entrando a la clasificación del contrato podemos decir: Es un contrato bancario, es un contrato de depósito irregular, es un contrato principal porque no depende de otro para su existencia o validez, es bilateral porque genera obligaciones para ambas partes, es de tracto sucesivo porque las prestaciones deben cumplirse en un lapso establecido, es consensual porque se perfecciona con el consentimiento sin requerir formalidad alguna en su celebración, es oneroso ya que existen provechos y gravámenes recíprocos.

En cuanto al objeto del contrato, descansa en el depósito que la empresa hace a un banco sobre la totalidad de la nómina que debe cubrir a sus trabajadores, es decir transmite temporalmente cierta cantidad de dinero para que este a su vez haga la distribución respectiva a cada una de las cuentas que se abrieron a cada uno de los trabajadores y hacer el pago respectivo.

En cuanto a la capacidad de las partes se encuentra el cliente "empresa" y el banco, el cliente como depositante que se podrá contratar de conformidad con los artículos 2º y 3º de la LGTOC, en cuanto al banco bien puede realizar este contrato de conformidad con la LIC.

Por lo que hace a las formalidades que debe revestir tal contrato al ser un depósito de dinero la ley que lo regula es LGTOC y en ésta no se encuentra disposición alguna que especifique una forma determinada, aunque si hace mención de las formas de comprobación de entrega, y aunque sobra decirlo dicho contrato deberá asentarse por escrito contando con la manifestación de la voluntad de ambas partes la cual queda plasmada con su firma.

En cuanto a las cláusulas referentes a la nómina se encuentran las siguientes:

-El banco prestará el servicio de abono de nómina a empleados y trabajadores de el cliente en las cuentas individuales que estos últimos contraten con el banco para tal fin estos abonos serán efectuados en base a los importes que indique el cliente en el medio magnético y su respaldo o en el archivo que se entregue a el banco en el medio convenido y con la periodicidad que tenga establecida el cliente con sus trabajadores.

-El cliente se compromete a que sus empleados y trabajadores celebren los contratos de apertura de cuenta con el banco a fin de iniciar el servicio en cuestión.

-El banco se obliga a acreditar a cada una de las cuentas de los empleados y trabajadores el importe indicado a cada uno de ellos en el día de aplicación que el cliente informe en el archivo que se entregue a él banco por el medio establecido siempre y cuando el cargo a la cuenta de él cliente haya sido satisfactorio. En caso de que la cuenta de el cliente carezca de los fondos suficientes el día de cargo establecido se hará acreedor a una comisión

equivalente a la tasa de interés interbancaria de equilibrio vigente que pública Banco de México, multiplicada por 1.5 dividido entre 360 días y multiplicando el resultado obtenido por el número de días transcurridos entre el día de cargo establecido y el día en que efectivamente se haga el cargo, lo anterior será aplicado al importe total de la nómina el banco realizará el intento de cargo desde el día de cargo establecido hasta un día hábil bancario antes de la fecha de aplicación en caso de que la situación persista no aplicará la nómina por fondos insuficientes.

-El cliente se obliga a recabar la autorización de sus empleados para operar los abonos a que se refiere el presente contrato dicha autorización tendrá como finalidad la que el empleado o trabajador autorice a el cliente para que el importe de su nómina se abone a su cuenta contratada por el empleado o trabajador con el banco así como su conformidad para aceptar la entrega de documentación tarjetas de cheque electrónico, números de identificación personal (NIP'S) y en caso de las chequeras iniciales por conducto del funcionario autorizado que designe el cliente en la carátula de este contrato.

-Las comisiones que se aplicarán al empleado o trabajador de el cliente y que correspondan a la operación directa de la cuenta que se aperture se dan a conocer en el documento que se anexa a este contrato y estarán sujetas ala vigencia y condiciones de aplicación general para todos los cuentahabientes al amparo del servicio "su nómina".

Las disposiciones que se citan en el párrafo que antecede podrán ser modificadas por el banco previo aviso a el cliente con 10 días hábiles bancarios de anticipación a

través de su estado de cuenta, o publicaciones en periódicos de amplia circulación o bien a través de información al público en las sucursales de el banco o anuncios que se realicen por medios electrónicos a elección de el banco.

-El cliente reconoce como comprobante único de los abonos efectuados a la cuenta de sus empleados y trabajadores el estado de cuenta emitido por el banco a favor de estos.

Ahora bien, por lo que hace a el contrato de concentración de fondos (pagos programados y cobranza a clientes). El presente contrato lo constituye el servicio de concentración de fondos para efectuar el cobro de los adeudos que se deriven de los servicios que proporciona el cliente a el cliente mutuo estos cobros se harán conforme a las instrucciones expresas del cliente mutuo que proporcionará a el banco a través de la solicitud de pagos y transferencias programadas debidamente firmada.

La utilización del servicio se inicia con la entrega a el banco por parte de el cliente mutuo de la instrucción contenida, en la solicitud de pagos y transferencia programadas para que con cargo a su cuenta, se disponga de la cantidad exacta necesaria para el pago de los adeudos a favor de el cliente y abonando dicha cantidad a la cuenta de este mismo. Dentro de esta instrucción el cliente mutuo podrá determinar un límite máximo de cargo contra su cuenta por lo que el banco no realizará cargo alguno cuando el importe que el cliente envía a través de el medio magnético exceda de esa cantidad.

El banco cargará a la cuenta del cliente mutuo el importe solicitado por el cliente el día de aplicación establecido por el cliente en el medio magnético o en el archivo que se entregue a él banco. El cliente podrá optar porque se realicen contra la cuenta de el cliente mutuo cargos totales o parciales así como también hacer uso del servicio de reciclar devoluciones en ambos casos será responsabilidad de el cliente, obtener la autorización de el cliente mutuo para realizar dicha operación.

-El cliente mutuo podrá solicitar a el banco la suspensión eventual del cargo a su cuenta por concepto del servicio de pagos programados que el banco presta a el cliente.

-El banco quedará libre de responsabilidad y por lo tanto no estaba obligado a realizar abono alguno a la cuenta de el cliente, respecto del cliente mutuo que en el día de su aplicación no disponga de fondos suficientes en su cuenta para llevar a cabo los pagos correspondientes o bien dicha cuenta se encuentre cancelada, situación que se hará del conocimiento de el cliente.

-El banco enviará a el cliente la información inherente a los cargos realizados al cliente mutuo en el formato establecido y con los días posteriores a la fecha de aplicación que se establecen en la carátula de este contrato.

-El cliente se obliga a reconocer como comprobante único de pago el estado de cuenta que emite el banco a favor de este y de el cliente mutuo en el cual se hará constar la fecha, importe y concepto del cargo.

-El banco notificará a el cliente a través de su estado de cuenta a la fecha en que esté en posibilidad de prestar el servicio de concentración de fondos.

En cuanto al contrato de servicio de pago interbancario se establecen como cláusulas las siguientes:

-El banco como institución emisora, sólo realizará la transmisión o transferencia interbancaria que el cliente expresamente le solicite.

-El envío de la transferencia interbancaria es responsabilidad de el banco.

-El cliente acepta y está conforme en que el procesamiento y aplicación oportuna de su transferencia interbancaria es responsabilidad de las instituciones receptoras.

-El cliente está de acuerdo y acepta que el importe de la transferencia interbancaria será depositado precisamente en la cuenta de cheques indicada por él, aún y cuando ésta no este registrada a nombre de los beneficiarios.

-En caso de que la información entregada por el cliente a el banco no esté completa, contenga errores u omisiones o al momento de realizarse el o los abonos a la cuenta de cheques del beneficiario si esta se encuentra bloqueada, cancelada, inexistente o registrada en moneda extranjera el cliente autoriza a el banco cargar a su cuenta de cheques el importe de la comisión(es) que por devolución corren los terceros participantes y la instituciones de crédito destinó a el banco.

-El banco podrá devolver a la cuenta de cheques de el cliente el importe de la transferencia interbancaria rechazada el día hábil bancario siguiente al día en que la institución de crédito destino devuelva los fondos.

Respecto de la duración del contrato se establece en una de las cláusulas aplicables a todos los anteriores contratos mencionados, estableciendo que la duración del contrato será por tiempo indefinido, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado notificándolo por escrito por lo menos con una anticipación de veinte días hábiles bancarios a la fecha en que se pretenda la terminación, sin embargo si por causas atribuibles a el cliente se cancela el servicio acepta pagar a el banco los gastos que se hayan generado inherentes a la prestación del servicio, durante el proceso de implementación del mismo y hasta ese momento.

Así también dentro de estas cláusulas generales se establece que el banco quede expresamente facultado por el cliente para cobrar las comisiones que en su caso el banco establezca por la prestación de los servicios establecidos en el presente contrato de acuerdo a las características particulares de los mismos, cargándolas el día de aplicación a la cuenta de el cliente que se señala en la carátula del contrato el importe de estas comisiones se indicará en el estado de cuenta que envía mensualmente el banco.

Las comisiones que se citan en líneas anteriores podrán ser modificadas por el banco previo aviso a el cliente con 10 días hábiles bancarios de anticipación a través de su estado de cuenta o publicaciones en periódicos de amplia circulación o bien a través de anuncios colocados en los tableros destinados para información al público en las

sucursales de el banco o anuncios que se realicen por medios electrónicos a elección de el banco.

Así también se establece que el banco se libera de toda responsabilidad cuando: No existan fondos en la cuenta de él cliente o bien exista diferencia o error en el importe señalado dentro de la información que el banco reciba de el cliente siendo obligación de éste aclarar y solucionar el perjuicio ocasionado al cliente mutuo, tercero o trabajador.

Los medios magnéticos y el respaldo proporcionado por el cliente no puedan ser aprovechados por los recursos computacionales de el banco ya sea porque esten dañados, tengan virus o sean entregados fuera de los tiempos establecidos.

Por caso fortuito o de fuerza mayor, por desperfectos ocasionales en los equipos de cajeros automáticos por la retención de la tarjeta de cheque electrónico para seguridad del empleado en algún equipo o por la supresión del servicio establecido.

De las anteriores cláusulas se desprenden las obligaciones tanto de él cliente "empresa" como de la institución bancaria, así como las causa por las que se puede dar por terminado el contrato.

3. LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA TARJETA DE DEBITO Y DEL SALARIO

En cuanto a la naturaleza jurídica de la tarjeta de débito esta se desprende de un contrato ya que sin éste simplemente la tarjeta pierde validez alguna; por lo que se desprende que no es autónoma, es decir la tarjeta no

constituye un título de crédito, para que funcione es necesario invariablemente que con anterioridad el banco celebre con el cliente futuro cuentahabiente un contrato.

Si bien para la disposición del dinero se utiliza la tarjeta de débito que tiene acceso a los cajeros automáticos tanto del sistema del banco que la expide como al de sistemas asociados, su naturaleza jurídica radica en el contrato que le da origen, y es precisamente el contrato de depósito de dinero a la vista, podríamos decir que la tarjeta es un anexo al contrato.

El usuario de esta tarjeta puede realizar retiros, realizar compras, hay que advertir que está girando contra su propio saldo, el dinero del que esta haciendo uso es propiedad del usuario, se trata de una cuenta que permite al usuario claridad en el manejo de sus operaciones, depósitos retiros de efectivo y cargos por servicios, entre los beneficios que tiene esta tarjeta plástica es que en el momento que el tarjetahabiente necesite liquidez podrá hacer el respectivo retiro de su saldo disponible. También podemos decir que dicha tarjeta es un documento privado, fabricado de material plástico, que lleva impresos determinados símbolos y el logotipo del banco emisor, pero no por ello es un título de crédito, es simple y llanamente un documento de identificación entre banco y cuentahabiente ya que contiene el nombre del tarjetahabiente, los números correspondientes para identificar el nombre del tarjetahabiente así como su firma.

En cuanto a la naturaleza jurídica del salario cabe hacer mención que resulta complejo ya que si bien el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo le da el carácter

de contraprestación, por lo que podríamos decir que entonces la obligación del patrón se cumple al hacer pago del salario al trabajador, por lo tanto si existe una obligación entonces existe una relación laboral, en la que una persona presta sus servicios a otra que los requiere a cambio de una retribución, cabe decir que esta retribución no puede considerarse como precio del trabajo, en tanto que no estamos hablando de cosas, sin embargo puede existir una relación laboral sin que exista la obligación de pagar el salario al trabajador por ejemplo si éste no asiste un día a laborar, el patrón no tiene por que pagar ese día no laborado, pero no por ello deja de existir la relación laboral entre ese trabajador y el patrón.

Hay quien señala que el salario debe ser fijado de acuerdo a la rentabilidad de la empresa, es decir a sus beneficios, sin embargo este sistema salarial en realidad no es aplicable; también hay quien considera la naturaleza del salario desde tres puntos de vista: salario como contraprestación de trabajo efectivo en consideración superior mensual, salario como contraprestación de la disponibilidad del trabajador a favor del empleador, aun sin trabajo efectivo, y salario como una contraprestación diferida como es el caso de la antigüedad.

Así cabe decir que es un crédito privilegiado, si jurídicamente supone un cambio de prestaciones, debe existir equivalencia entre unas y otras, esto en virtud de que algunos autores señalan que la retribución que recibe el trabajador puede ser por la prestación de un servicio o bien por el simple hecho de permanecer a la orden de un empleador, estas ideas pertenecen a la teoría basada en la

idea de la contrapartida, existe otra teoría que atribuye al salario la naturaleza de un crédito alimentario, señalando que el salario es una obligación que en el contrato de trabajo pone a cargo del empleador, pero que debe entenderse que es una obligación alimentaria, por el destino del salario, ya que el salario como la prestación alimenticia es inembargable, es decir se asemeja a las pensiones alimenticias. Menciona Devali, "el salario es la remuneración correspondiente al hecho de poner a los trabajadores sus energías a disposición del empleador; si el patrón no utiliza dichas energías porque no puede o no quiere hacerlo, no por esto es exonerado de su obligación de abonar el salario."⁴

De lo anterior se deduce que si bien hay una contrapartida de prestaciones, la naturaleza en sí del salario es el pago, en moneda nacional, la prestación económica que el trabajador se gana realizando la actividad que sepa realizar ya sea intelectual o material, y es precisamente el salario el que lleva a formar el patrimonio del trabajador como el de su familia. Se excluyen los servicios prestados gratuitamente del ámbito del derecho del trabajo ya que no concurren el intercambio de la relación laboral y su correspondiente remuneración.

4. EL CONTRATO ENTRE EL BANCO Y EL TRABAJADOR (TARJETAHABIENTE)

El contrato que celebra el trabajador con la institución bancaria, se lleva a cabo dado que desde el contrato colectivo de trabajo que firma el trabajador queda

⁴ DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol II. De Palma Buenos Aires, 1977. pág 221

establecido que el pago del salario se hará a través del banco ya sea que le aperturará una cuenta, consintiendo esta forma de pago como las demás obligaciones correspondientes al aceptar el empleo.

La ley dice que los depósitos en dinero constituidos a la vista en instituciones de crédito, se entenderán entregados en cuenta de cheques, luego entonces; se debe de conocer cual es la figura jurídica a través de la cual se da vida a dicha cuenta, la operación de depositar dinero a la vista, la que se realiza exclusivamente en un banco por lo que se trata de un contrato en que la institución se compromete a recibir depósitos del usuario cuentahabiente, no se trata de un contrato formal pues se perfecciona a la mera firma de las partes sin que tenga que contemplar más requisitos de forma, sin embargo cuenta con elementos que le dan esa formalidad como son la solicitud contrato, la expedición de la tarjeta de débito que es una laminilla de plástico, así como el estado de cuenta mensual que envía el banco al tarjetahabiente; en cuanto al fondo del contrato, este debe apegarse a la legislación correspondiente como lo es la Ley de Instituciones de Crédito, la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, disposiciones derivadas de las SHCP y de la CNBV.

Este contrato que celebran trabajador y banco se denomina contrato de depósito de dinero a la vista en cuenta corriente, hay que recordar que el depósito es una operación pasiva, de conformidad con la clasificación de los contratos podemos encuadrar este contrato dentro de los contratos bilaterales, porque genera obligaciones para ambas partes, es un contrato de adhesión, dado que las cláusulas no se

discuten por las partes, sino que el cliente si quiere realizar la apertura de cuenta en una institución bancaria determinada, exclusivamente acepta y firma el contrato que le presentan, en realidad són meros formatos ya elaborados y que en términos generales lo aplican todos los bancos observando las disposiciones de la ley.

En cuanto al contenido del contrato, en el existe una parte de declaraciones en donde el banco asienta que es una sociedad legalmente constituida con base en la legislación mexicana, que tiene capacidad jurídica para celebrar el contrato, que actúa a través de sus representantes legales y de conformidad con su objeto social, y que su autorización no ha sido ni limitada ni revocada por las autoridades respectivas.

En cuanto a la declaración que hace la persona física se encamina a manifestar que es su voluntad celebrar el contrato y que cuenta con la capacidad jurídica para hacerlo. Además el contrato cuenta con otra parte referente a las cláusulas las que se agrupan y sistematizan en varios aspectos.

Por lo que hace el objeto del contrato recae en que el cliente (usuario) que podrá realizar depósitos bancarios de dinero a la vista, (depósito que realizará el patrón del trabajador), en moneda nacional en las sucursales de la institución y efectuar retiros. Para poder realizar estas operaciones, el banco debe proporcionarle un número de cuenta que será el de identificación de los depósitos, así como un plástico.

El banco se compromete a recibir depósitos en efectivo y en cheques y abonarlos en la respectiva cuenta del usuario, cabe hacer mención que los depósitos pueden realizarse, con base en la ley, a través de varios mecanismos; bien en las ventanillas de las sucursales del banco o a través del uso de equipo y sistemas automatizados (cajeros automáticos, transferencias telefónicas, fax, electrónicas, cómputo).

Si bien el contrato que celebra el trabajador y banco se denomina "Contrato de Depósito Bancario en cuenta Corriente", sin embargo y pese a ello resulta complejo entender ¿Por qué en cuenta corriente? Si el artículo 302 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito marca que: en virtud del contrato de cuenta corriente, los créditos derivados de las remesas recíprocas de las partes se anotan como partidas de abono o de cargo en una cuenta y sólo el saldo que resulte a la clausura de la cuenta constituye un crédito exigible y disponible", de conformidad con esta norma ambas partes deben hacerse remesas en el contrato en particular es el propio usuario quien hace disposición plena de su dinero, el banco no le otorga un préstamo, simplemente pone a su disposición la cantidad que le tenga depositada en su cuenta, por lo que dichos cargos y abonos son únicamente a ésta, no existe otra parte más, ya que está girando para si mismo.

Hay que tener en cuenta que las partes a través de este contrato persiguen la finalidad de limitar o disminuir sus pagos en efectivo, por que se hacen remesas recíprocas es decir anotaciones en una cuenta y exigen solamente el saldo que resulte a su clausura o cierre, cosa que no sucede en el

contrato que estamos tratando ya que el acreedor y el deudor sería la misma persona.

5. DIVERSOS DESCUENTOS POR EL USO DE TARJETA DE DÉBITO

Descuento se refiere a quitar una porción de la totalidad del salario de un trabajador cuando cometa alguna falta así estipulada en su contrato, pero en cuanto a los descuentos que se realizan al trabajador por hacer uso de su tarjeta a través de un cajero automático, aunque cabe hacer mención que para la institución bancaria es un tarjetahabiente más, así como para todas aquellas empresas en las que el trabajador pueda adquirir sus satisfactores realizando el pago a través de su tarjeta, sin embargo por el uso de la tarjeta plástica que le otorga la institución bancaria a efecto de que pueda hacer uso de un cajero automático y hacer retiro de su salario, o bien adquirir los bienes y servicios que le sean necesarios en aquellos tiendas, comercios que permitan hacer pago directo a través de la tarjeta de débito, el trabajador recibe diversos descuentos. Descuentos que son a cargo de su salario, pues si bien el dinero que la empresa (patrón) le deposita en el banco a efecto de cumplir con su obligación, dichos descuentos no deberían ser por ningún motivo al sueldo del trabajador. Aunque cabe hacer mención que no todas las instituciones bancarias realizan estos descuentos por ejemplo BITAL, en el pago de nómina al trabajador no le realiza ningún descuento al utilizar su tarjeta de débito, a diferencia de Scotiabank Inverlat que si realiza descuentos por ejemplo por seguro de cajero, entre otros.

Los diversos descuentos que realizan las instituciones bancarias por el uso de la tarjeta de débito se encuentra el

del pago de seguro de cajero automático que si bien la cantidad no es excesivamente catastrófica, simplemente dicho descuento no debería recaer en el salario del trabajador, que aunque si bien la cantidad es mínima, no por ello deja de haber una protección en la LFT, el cobro por este seguro a cargo de la institución bancaria el que por lo regular es mensual, debería ser cubierto por el patrón.

Así también por el uso de un cajero automático, de otra institución bancaria con la que existe convenio para poder prestar el servicio, cobra una determinada comisión que también es mínima pero es sobre el sueldo del trabajador, respecto de estas comisiones los contratos claramente expresan que el Banco podrá libremente determinar, mediante políticas de carácter general, tanto los montos y saldos mínimos de las sumas en depósito a los que esté dispuesto a operar este instrumento así como el importe de las comisiones a cargo del cliente. Estos conceptos podrán ser revisados y ajustados por el banco previo aviso dado a el cliente con diez días de anticipación a que entren en vigor, mediante carteles, tableros o pizarrones colocados en los lugares abiertos de atención al público de las oficinas del banco, así como por los estados de cuenta.

Si bien la Ley Federal del Trabajo hace referencia en su artículo 110 que los descuentos en los salarios están prohibidos, salvo las excepciones que se precisan en él, es de hacerse notar que no se encuentra como excepción el descuento por cajero automático, o bien descuento por comisión interbancaria.

Por otro lado, aunque no encuadra dentro del supuesto del descuento, hablaremos de la disponibilidad total del

salario, a decir de la LFT en su Capítulo VII referente a las normas protectoras y privilegios del salario específicamente en su artículo 98, señala que el trabajador dispondrá de su salario, si bien es cierto que el banco pone a disposición del trabajador su salario, que le deposita el patrón (empresa) al hacer uso del cajero automático el trabajador no puede hacer disposición total de dicho salario, ya que hay un límite para retirar, por lo general máximo \$3000.00 al día, así también solo se podrá hacer retiro en múltiplos de \$100 o \$50.00 por lo que una vez más no hay disponibilidad total del salario, si lo vemos desde un punto de vista demasiado estricto, antes se que se utilizara este medio de pago, el trabajador acudía al lugar donde se realizaba el pago en la fecha y momento estipulado y se le entregaba su sobre con su saldo completo; así cerrara con centavos mismos que se le entregaban, hoy en día con esta práctica nueva del pago del salario, ciertamente en la cuenta del trabajador se le deposita el pago de su salario exactamente sin un peso o centavo más ni menos, sin embargo al hacer uso del cajero automático, este no otorga el cien por ciento de ese salario, el trabajador queda limitado a la programación de este medio electrónico.

No es discutible, que la tarjeta tras su evolución es un instrumento de pago básicamente electrónico, cierto es que ha tenido gran aceptación social por los beneficios y comodidad que pone en manos de los usuarios, en cuanto al derecho, corresponde ser compatible con esa evolución tecnológica y social, que produce cambios de conceptos y situaciones prácticas, y a tal desafío se enfrenta la Comisión Nacional Bancaria y de Valores a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público ya que emite.

circulares las que contienen las reglas para la emisión de las tarjetas.

Hoy día podemos decir, que es el dinero bancario intangible, ya que origina transferencias y desarrolló las tarjetas de pago, por lo que válidamente se está convirtiendo en dinero electrónico, que es un avance tecnológico sin duda pero tal avance no se ve reflejado en los salarios que reciben los trabajadores y aunado a esto el trabajador recibe los descuentos respectivos.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su capítulo referente a la protección del salario, señala claramente que el salario no debe sufrir descuento alguno máxime si es el mínimo, y si para las instituciones bancarias es simplemente un mecanismo que llevan a cabo, al poner a disposición del trabajador su dinero y por ello cobrar una comisión por ejemplo cuando se utiliza un cajero red, es decir un cajero automático de un banco diferente al de la institución donde al trabajador le es depositado su salario, automáticamente este cajero esta programado para otorgar tal retiro, pero también para hacer el descuento correspondiente que fluctúa entre los \$12.00 pesos, pero que esos doce pesos correspondían total del salario del trabajador.

Tal vez son mínimos los descuentos que se realizan al trabajador con este sistema de pago, pero ni la LFT ni la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, previenen dichos descuentos y es lógico puesto que este sistema de pago tiene poco que se ha ido implantando, cabe decir que dichos descuentos no aparecen en el recibo o talón de pago que otorga el patrón al trabajador, sin embargo si aparecen el estado de cuenta que expide el banco al

cuentahabiente, por lo que podemos concluir que si bien estos no están soportados en la LFT, si lo están de acuerdo a las prácticas bancarias y de conformidad con las leyes y reglamentos de las instituciones bancarias no existe ninguna alteración o violación a esos usos y prácticas ya que el banco trata al trabajador como un tarjetahabiente más, ya que si el banco tuviera un trato especial para estos, simplemente no le convendría, no tendría ganancias, y si estos descuentos se hicieran a cargo del patrón (empresa) a este le traería un perjuicio, por lo tanto el patrón tampoco adoptaría este sistema de pago.

6. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES

En cuanto se refiere a criterios jurisprudenciales correspondientes a este tema, aún son muy escasos, sin embargo entre los que encuadran se encuentran los siguientes:

SALARIO. PAGO DEL, POR MEDIO DE CHEQUE. El artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo dispone, en forma terminante, que el salario deberá pagarse 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; empero, una correcta interpretación de la invocada disposición permite establecer que la prohibición no comprende al cheque cuando quien lo recibe está conforme con esa forma de pago, y además no resiente perjuicio alguno por haber recibido el título de crédito oportunamente para su cobro inmediato, pues en la actualidad el cheque, por sus propias ventajas, es un instrumento de pago de uso generalizado.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 403/84. Isaias Guzmán Gallardo. 30 de mayo de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Emilio González Santander.

Séptima Época. Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 163-168 Sexta Parte. Página: 140

SALARIO EN EFECTIVO, PAGO MEDIANTE CHEQUE INDEBIDO DEL. 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 substituir la moneda". Como puede verse, este numeral es categórico al prohibir substituir la moneda, y si bien es cierto que se va haciendo costumbre que muchas empresas utilizan el sistema de pagar los salarios a su trabajadores con cheque, esto es porque estos últimos están de acuerdo, debido a las ventajas que en la vida económica social actual tiene este último valor como instrumento de pago. Sin embargo, si no existe en el caso tal acuerdo, y eso es precisamente lo que reclaman los actores, debe decirse que aun cuando la costumbre es fuente de derecho, la misma no puede oponerse a lo que dispone expresamente la ley, en este tema, que el salario se debe pagar en moneda de curso legal.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

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.

Nota: En el Informe de 1982, la tesis aparece bajo el rubro "SALARIO. SU PAGO EN EFECTIVO".

Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 151-156 Quinta Parte. Página: 217

RESCISION DE LA RELACION LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR, CAUSAL DE. LA CONSTITUYE EL NO RECIBIR EL SALARIO CORRESPONDIENTE EN LA FECHA O LUGAR CONVENIDOS O ACOSTUMBRADOS, AUNQUE EL TRABAJADOR SE ENCUENTRE EN ESTADO DE EBRIEDAD. La Ley Federal de Trabajo, en su artículo 51, fracción V, establece claramente como obligación a cargo del patrón el pagar a los trabajadores los salarios correspondientes en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados sin que exista excepción alguna a dicha regla, para retener el pago del mismo, por alguna causa tan subjetiva como pudiera ser el estado de embriaguez del trabajador; pues al efecto el artículo 98, de la Ley Federal del Trabajo, determina: "Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe ese derecho será nula".

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 11/94. Rubén Cruz Núñez. 17 de febrero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Adán Gilberto Villarreal Castro. Secretaria: Magaly Herrera Olaiz.

Octava Época. Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO TERCER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XII, Septiembre de 1993. Página: 310

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO POR FALTA DE PAGO DE SALARIOS. EL TRABAJADOR NO ESTA OBLIGADO A DEMOSTRAR QUE SOLICITO EL PAGO Y QUE ESTE LE FUE NEGADO. Cuando un trabajador rescinde la relación de trabajo porque no recibió el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, no está obligado a demostrar en el juicio laboral que solicitó el pago y éste le fue negado, sino que es al patrón a quien corresponde probar siempre que exista controversia sobre el monto y pago de salarios, pues a raíz de las reformas a la referida ley, que entraron en vigor el primero de mayo de 1980, se relevó al trabajador de la carga de la prueba en las cuestiones fundamentales de la relación laboral que se apuntan en el artículo 784, arrojando al patrón la carga probatoria en esos supuestos. Por tanto, ya no resulta aplicable la jurisprudencia número 1731, sustentada por la Cuarta Sala de la Honorable Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada a fojas 2778, de la Segunda Parte, Salas y Tesis Comunes, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, compilación 1917-1988, con el título: "SALARIOS, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FALTA DE PAGO DE. BASE DE LA ACCION", toda vez que esta jurisprudencia fue dictada con base en lo que establecía la Ley Federal del Trabajo de 1970, antes de las reformas en comento.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 2/93. Constructora Albatros, S.A. de C.V. 11 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Esteban Santos Velázquez. Secretario: Alejandro Sergio González Bernabé.

Octava Época. Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XI, Marzo de 1993. Página: 315

CONTRATO DE DEPÓSITO A LA VISTA EN CUENTA DE CHEQUES. OBLIGA A LA INSTITUCIÓN DE CRÉDITO A RESTITUIR LA SUMA DEPOSITADA EN EL CASO DE ROBO. Si la relación jurídica existente entre las partes tiene su origen en el contrato de depósito a la vista en cuenta de cheques, contrato que se encuentra regulado por la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, a la que supletoriamente le son aplicables tanto la legislación comercial como civil en los términos señalados por el artículo 2o. de la referida ley, debe atenderse a lo dispuesto por el artículo 267 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, que señala que en el supuesto del depósito bancario de dinero, se transfiere la propiedad al depositario y lo obliga a restituir la suma depositada, por lo tanto, aun cuando la institución bancaria asevere que el documento fue robado durante el trayecto para su presentación ante la cámara de compensación, para efectuar su pago con cargo a la cuenta del librador, tal hecho no la exonera de su obligación de restituir lo depositado, en los términos ordenados por el artículo precitado, ni la libera de cumplir con las obligaciones genéricas que al depósito comercial impone el Código de Comercio, entre las que se encuentra la de conservar la cosa depositada en los términos preceptuados

por el artículo 335 del mencionado código, pues con fundamento en el artículo 2019 del Código Civil, la pérdida de la cosa en poder del deudor se presume por culpa suya mientras no se pruebe lo contrario y si el banco alega caso fortuito, éste no procederá mientras que en el contrato no exista una cláusula que se refiera a la pérdida del documento, por caso fortuito, y, en su caso, que el robo del documento quede debidamente demostrado.

OCTAVO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1181/97. Banca Serfin, S.A. 12 de diciembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Antonio Muñoz Jiménez. Secretaria: María Teresa Lobo Saenz.

Novena Época. Instancia: OCTAVO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VII, Junio de 1998. Tesis: I.8o.C.176 C. Página: 630

7. PROPUESTA

A pesar de que en los contratos colectivos de trabajo se establecen las cláusulas correspondientes al salario, al estar realizando la anterior investigación respecto a éste y sus efectos hoy en día en cuanto a su pago, desde mi particular punto de vista me atrevo a realizar la siguiente aseveración.

Nuestra Ley Federal del Trabajo debe sufrir una reforma en el Capítulo V Salario - El pago del salario podrá hacerse

mediante depósito a una cuenta que para ello se aperture al trabajador, o bien mediante cheque únicamente previo consentimiento del trabajador.

Pese a que estos documentos son bancarios, y que representan dinero en efectivo, no son dinero en sí, no son moneda de curso legal, sin embargo existiendo el consentimiento por parte del trabajador como del patrón, se puede utilizar este medio de pago.

-El pago del salario a través de una institución bancaria no generará descuento alguno sobre éste.

Con esta aclaración en la LFT quedaría plenamente especificado que no puede hacerse algún descuento al trabajador al hacer el retiro correspondiente a su salario, haciendo reiterativo el proemio del artículo 110 "Los descuentos de los trabajadores están prohibidos".

En materia bancaria cabría establecerse la esencia del derecho del trabajo, a efecto de que en esta materia se reiterara la protección al salario del trabajador. De conformidad con las circulares y reglas expedidas por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores a través de la Secretaría de Hacienda Y Crédito Público, cuando se solicite el servicio de pago de nómina, será a cargo del patrón (empresa) cualquier comisión que al efecto sea necesario realizar, a fin de que el trabajador reciba su salario íntegro.

Por lo anterior nuestro artículo 108, también debe adecuarse ya que éste menciona que el salario se debe pagar en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios,

cierto es que la mayoría de empresas que adoptan este sistema de pago no cuentan con un cajero automático dentro de la misma empresa, sin embargo existen otras con dicha instalación, razón por la cual a dicho artículo se le tendría que aumentar, si la forma de pago es la tradicional, pero si es el pago por medio de tarjeta de débito, dicho pago será en el cajero automático de la institución bancaria correspondiente o bien en sus correspondientes redes.

Refiriéndonos al artículo 109, el pago señala deberá efectuarse en día laborable, sin embargo utilizando el sistema de pago por medio de tarjeta de débito, el cajero automático podrá hacer el pago correspondiente en cualquier día así siendo o no laborable inclusive en días festivos, y a cualquier hora del día o de la noche, razón por la cual dicho artículo deberá ser más explícito. No dudando que cada una de las empresas que adoptan este medio de pago, establezcan en sus contratos colectivos las cláusulas correspondientes, y avanzando el derecho con la tecnología nuestra LFT debe adecuarse a los cambios que se van produciendo.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El esfuerzo realizado por las clases trabajadoras se reflejó en el Constituyente de Querétaro caso concreto en el artículo 123, y en relación al presente trabajo como punto de vital importancia para los trabajadores lo es el salario ya que forma parte de su patrimonio tanto para él como para su familia, el cual debe brindar una vida decorosa.

SEGUNDA.-En cuanto a la denominación del contrato como depósito bancario en cuenta corriente considero que en realidad no estamos en el supuesto de cuenta corriente, en primer lugar hay que dejar claro que no es lo mismo depósito de cuentas en cheques como lo manejan las instituciones bancarias a efecto de expedir la tarjeta de débito y las aperturas de crédito en cuenta corriente, así también, difiere del contrato de cuenta corriente que consigna la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, la diferencia radica en que en el depósito en cuenta corriente es una operación pasiva, el banco recibe dinero de un cliente y éste a la vez puede disponer de la cantidad depositada únicamente; a contrario sensu la apertura de crédito en cuenta corriente, es una operación activa, en ésta el banco otorga un crédito al cliente, por lo que el cliente podrá disponer de ese crédito y girar a cargo de la cuenta abierta, por lo que se refiere a la cuenta corriente cada una de las partes se hacen cargos y abonos hasta un momento determinado en que se hace la liquidación de las remesas, por lo que una vez determinado el activo y el

pasivo de la operación éste le será exigible a cada una de los contratantes.

Ciertamente en ambas cuentas se reflejan los cargos y abonos sólo en que la primera de ellas es una cuenta en la que la única parte es el cliente por lo gira a su propia cuenta, no existe otra parte para hacer las remesas a que se refiere la cuenta corriente, sin embargo lo que en nuestra legislación se denomina como depósito a la vista para los usos y práctica bancaria no distinguen entre éste y la cuenta de cheques, o bien el depósito en cuenta corriente, es decir entre estas denominaciones no existe diferencia para las instituciones bancarias.

TERCERA.- Por lo que se refiere al pago del salario como se estila actualmente por la mayoría de las empresas a través del depósito que hacen de éste a una institución bancaria, la cual distribuye a la cuenta de cada trabajador el salario respectivo, cierto es que es un método más seguro, más rápido, sin embargo la LFT no regula el pago del salario a través de una institución bancaria.

CUARTA.- Tomando en cuenta el comentario anterior, se reconoce que existe pro y contra de dicho sistema de pago, ya que bien los trabajadores se evitan largas filas para el cobro de su salario, ahorran tiempo, puede ser cobrado el día y a la hora que lo desee o lo requiera el trabajador, entre los contra se encuentran los ya mencionados descuentos que se hacen sobre el salario depositado que no dejan de ser mínimos pero los cuales en materia laboral no están soportados en ninguna norma, así también como contra de este sistema se encuentra la total disposición del salario ya que el trabajador no puede retirar por completo su salario el

cajero electrónico, el cual está programado para dar cierta cantidad, y solo en ciertos múltiplos.

QUINTA.- De acuerdo con la anterior conclusión, propongo se modifique la Ley Federal del Trabajo, estableciendo de manera clara y concisa el sistema de pago a través de la tarjeta de débito, y precisar en que no por ello el trabajador deberá sufrir descuento alguno en su salario. El patrón en consecuencia deberá cubrir todas y cada una de las erogaciones que pretenda el banco hacer al trabajador por el uso de la tarjeta de débito.

SEXTA.- Ciertamente es que la inseguridad en nuestro país cada día va en aumento, y que adoptar este medio de pago resulta más seguro en algunas veces ya que el trabajador puede retirar sólo la cantidad que necesite, obviamente de acuerdo a la cantidad correspondiente a su salario, sin embargo en otras ocasiones resulta contraproducente ya que el trabajador que gana un sueldo mínimo y su pago se realiza mediante este sistema, se le expone a que lo poco que gana le sea robado, cierto que existe por ello el seguro de cajero automático pero hay que recordar que pese a que gana un salario mínimo se le está descontando el seguro que si bien tiene un costo insignificante su salario lo es también.

SEPTIMA.- Actualmente las tarjetas se han convertido en un sistema de pago de casi obligada aceptación en la compra de bienes y servicios, por lo que dada esta evolución se ha visto también reflejada en el pago del salario precisamente a través de una tarjeta denominada de débito.

OCTAVA.- La emisión de una tarjeta de pago va necesariamente ligada a una apertura bancaria previa, en

consecuencia en este nuevo sistema de pago además del patrón y trabajador, interviene una tercera persona que es la institución bancaria, institución que no tiene relación alguna con la relación laboral que existe, simplemente actúa como un intermediario para realizar los respectivos depósitos de dinero a nombre de las personas que le indique el patrón (empresa), obvio resulta decir que no es gratis, en razón de que el banco no puede perder.

NOVENA.- Las normas protectoras del salario deben actualizarse a fin de que dicha protección abarque puntos específicos a los avances tecnológicos con los que se mezcla el salario y así establecer prohibición tajante sobre cualquier descuento que pudiera hacerse al trabajador por el uso de estos sistemas.

DECIMA.- El medio de pago del salario utilizado actualmente, ha tenido cierta evolución no sólo en nuestro país sino mundialmente ya que hoy es básicamente electrónico; ha tenido gran aceptación social y brinda comodidad tanto al patrón ya que únicamente tiene que hacer el depósito a la institución bancaria y ésta hará la distribución correspondiente, como al trabajador ya que le brinda la comodidad de realizar el retiro cuando lo desee, así como de tener un sistema de pago más rápido, e inclusive comprar sus satisfactores con la simple tarjeta plástica. Por lo que no cabe lugar a duda que las tarjetas también son hoy una necesidad del comercio.

BIBLIOGRAFÍA

- ACOSTA ROMERO, Miguel. Nuevo Derecho Bancario 6^a. Ed. Porrúa. México, 1998. 1263 pp.
- ARGERI A., Saúl. Diccionario de Derecho Comercial y de la Empresa. Astrea. Buenos Aires, 1982. 398 pp.
- BARRERA GRAF, Jorge. Temas de Derecho Mercantil. Porrúa. México, 1983. 195 pp.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo Harla. México, 1995. 627 pp.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral Trillas. México, 1994. 395 pp.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México, 1997. 584 pp.
- CERVANTES AHUMADA, Raúl. Títulos y Operaciones de Crédito. 14^a. ed. Herrero. México, 1998. 485 pp.
- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa. México, 1996. 478 pp.
- DÁVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123 sin Apartados. 3^a. Porrúa. México, 1998. 250 pp.
- DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. 2^a. ed. Porrúa. México, 1998. 727 pp.
- DÁVALOS MEJÍA, Carlos Felipe. Derecho Bancario y Contratos de Crédito. Harla. México, 1992. 556 pp.

- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México, 1994. 667 pp.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México, 1999. 931 pp.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 12ª. ed. Porrúa. México, 1999. 776 pp.
- DE PINA VARA, Rafael. Derecho Mercantil Mexicano. Porrúa México, 1998. 569 pp.
- GARRIGUES, Joaquín. Curso de Derecho Mercantil. Tomo II. 9ª. ed. Porrúa. México, 1998. 821 pp.
- GOMEZ GRANILLO, Moisés. Teoría Económica. Esfinge. México, 1994. 277 pp.
- PATIÑO CAMARENA, E. Javier. Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 1ª. ed. Oxford. México, 1999. 229 pp.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Joaquín. Curso de Derecho Mercantil. Tomo II. Porrúa. México, 1999. 430 pp.
- RUSELL, Beltrand. Retratos de Memoria. M. Aguilar editor Buenos Aires, 1961. 436 pp.
- SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas. México, 1992. 279 pp.
- TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª ed. Porrúa. México, 1981. 699 pp.

VAZQUEZ ARMIÑO, Fernando. Derecho Mercantil. Porrúa. México, 1997. 357 pp.

ZORRILLA ARENA, Santiago y Mendez Silvestre. Diccionario de Economía. 2°. Ed. Limusa. México, 1995. 295 pp.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
15°. Ed. Pac. México, 2000.

Ley Federal del Trabajo. 80°.ed. Porrúa. México, 2000.

Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito. 4°. Ed.
Greca. México 2000.

TESIS JURISPRUDENCIALES

SALARIO. PAGO DEL, POR MEDIO DE CHEQUE. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 403/84. Isaias Guzmán Gallardo. 30 de mayo de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Emilio González Santander. Séptima Época. Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 163-168 Sexta Parte. Página: 140

SALARIO EN EFECTIVO, PAGO MEDIANTE CHEQUE INDEBIDO DEL TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO. 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. Nota: En el Informe de 1982, la tesis aparece bajo el rubro "SALARIO. SU PAGO EN EFECTIVO." Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 151-156 Quinta Parte. Página: 217

RESCISION DE LA RELACION LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR, CAUSAL DE. LA CONSTITUYE EL NO RECIBIR EL SALARIO CORRESPONDIENTE EN LA FECHA O LUGAR CONVENIDOS O ACOSTUMBRADOS, AUNQUE EL TRABAJADOR SE ENCUENTRE EN ESTADO DE EBRIEDAD. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO QUINTO CIRCUITO. Amparo directo 11/94. Rubén Cruz Núñez. 17 de febrero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Adán Gilberto Villarreal Castro. Secretaria: Magaly Herrera Olaiz. Octava Época. Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO TERCER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XII, Septiembre de 1993. Página: 310

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO POR FALTA DE PAGO DE SALARIOS. EL TRABAJADOR NO ESTA OBLIGADO A DEMOSTRAR QUE SOLICITO EL PAGO Y QUE ESTE LE FUE NEGADO. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO TERCER CIRCUITO. Amparo directo 2/93. Constructora Albatros, S.A. de C.V. 11 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Esteban Santos Velázquez. Secretario: Alejandro Sergio González Bernabé. Octava Época. Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XI, Marzo de 1993. Página: 315

CONTRATO DE DEPÓSITO A LA VISTA EN CUENTA DE CHEQUES. OBLIGA A LA INSTITUCIÓN DE CRÉDITO A RESTITUIR LA SUMA DEPOSITADA EN EL CASO DE ROBO. OCTAVO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA

CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 1181/97. Banca Serfin, S.A. 12 de diciembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Antonio Muñoz Jiménez. Secretaria: María Teresa Lobo Saenz. Novena Época. Instancia: OCTAVO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VII, Junio de 1998. Tesis: 1.8o.C.176 C. Página: 630

Vº bº


ANEXO

Nómina

BOTAL

ESTIMADO CLIENTE:

Como resultado de la búsqueda de mejores opciones para el pago de sus seguros, BOTAL ha celebrado un convenio con su empresa con el fin de depositar directamente el pago de su salario.

Este servicio ofrecido por BOTAL se llama **Nómina BOTAL**.

A partir de ahora, usted tiene a su nombre una **CUENTA BANCARIA BOTAL** en la cual se depositará su salario el día establecido por la empresa.

Esta cuenta no repercute en ningún costo para usted si le solicita que mismo sea un saldo mínimo, al contrario, obtendrá resoluciones de acuerdo al saldo promedio mensual que usted genera.

Nómina BOTAL es un servicio que le permite:

- Disponer de su dinero a través de:
 - ⇒ **Ingresa PODER BOTAL ELECTRON**, la cual es aceptada en diversos establecimientos comerciales y en los cajeros automáticos BOTAL y además el salario los 165 días del año los 24 hrs. del día.
 - ⇒ **Secursales BOTAL** en todo el país, de lunes a sábado de 8:00 a 19:00 hrs. (con solo llevar una ficha múltiple de retiro).
- Consultar y realizar operaciones bancarias a través de:
 - ⇒ **LINEA BOTAL**, el cual es un sistema automático, seguro y rápido vía telefónica que integra la información de sus cuentas.

Además, con **Nómina BOTAL** usted obtiene seguridad y ahorro. Seguridad porque su salario de sus labores con efectivo los días de pago, disminuyendo el riesgo de asaltos, y ahorro porque obtiene los beneficios del objeto BOTAL como la facilidad de abogar a cargo de sus labores cuando es el caso, entre otros, en condiciones preferenciales.

Nuestro deseo es mundial de la mejor manera, **¡¡Bitalizado !!** con BOTAL.

Si requiere de más información, puede comunicarse a **teléfono BOTAL 223 1333** en el área metropolitana y **01 800 7121825** en el resto del territorio.

BOTAL

LO QUE ES IMPORTANTE PARA
USTED PARA NOSOTROS ES VITAL

CONTRATOS DE SERVICIOS BANCARIOS DENOMINADOS "INVERSION INMEDIATA" QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE, LA(S) PERSONA(S) QUE FIRMA(N), A QUIEN(ES) EN LO SUCESIVO SE LE(S) DESIGNARA "EL CLIENTE" Y, POR LA OTRA, BANCOMER, S. A., INSTITUCION DE BANCA MULTIPLE, GRUPO FINANCIERO A QUIEN SE LE DESIGNARA "BANCOMER", DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES:

DECLARACIONES

I. Declara "BANCOMER"

- 1) Que esta en disposición de ofrecer a "EL CLIENTE" un servicio denominado "INVERSION INMEDIATA", que consiste en integrar bajo un mismo número de cuenta diversas operaciones bancarias.
- 2) Que para recibir este servicio "EL CLIENTE" debe mantener con "BANCOMER" una cuenta de depósito bancario de dinero a la vista en moneda corriente que devenga intereses a favor de la cual "EL CLIENTE" realizará las demás operaciones bancarias.
- 3) Declara "EL CLIENTE"
- 4) Que está interesado en que "BANCOMER" le preste el servicio denominado "INVERSION INMEDIATA".
- 5) Manifiesta conocer el texto de acuerdo con lo contenido en los contratos que le acompaña en este instrumento.

Encuanto lo anterior, las partes pactan las siguientes

CLAUSULAS

**CAPITULO I
SERVICIO INVERSION INMEDIATA**

PRIMERA. "BANCOMER" ofrece a "EL CLIENTE" un servicio denominado "INVERSION INMEDIATA" que consiste en integrar bajo un mismo número de cuenta y de acuerdo a las condiciones y condiciones establecidas en el presente contrato. A favor a cargo las siguientes operaciones, en moneda nacional:

- 1) Retiro de recursos, con cargo al saldo disponible de su depósito bancario de dinero a la vista, en moneda corriente en moneda nacional con la cuenta "EL DEPOSITO EN CUENTA CORRIENTE".
- 2) Depósitos en "EL DEPOSITO EN CUENTA CORRIENTE".
- 3) Pago mediante cheque de orden, a establecimiento afiliado a la letra "BANCOMER" o a cargo de "EL DEPOSITO EN CUENTA CORRIENTE".
- 4) Transferencias entre "EL DEPOSITO EN CUENTA CORRIENTE" y las diversas cuentas establecidas en "BANCOMER" y se reserva en las que "EL CLIENTE" acuerde como favor.
- 5) Consulta de saldo.
- 6) Pago de intereses.
- 7) Pago de créditos otorgados por "BANCOMER" a "EL CLIENTE".
- 8) Constitución y retiro de depósitos a plazo, representados o no en billetes de cambio y constitución y retiro de otros depósitos que sean de la misma naturaleza o bien en moneda extranjera.
- 9) Prestación de dinero en moneda nacional, con interés a la par que a "BANCOMER" de un modo en pagaré con rendimiento acordado en el momento.
- 10) Constitución de instrumentos de las monedas de dinero y de capitales.
- 11) Constitución de bonos, letras, pagarés, obligaciones y similares.
- 12) Cualquier otra operación que se le pida o se solicite.

SEGUNDA. Las comisiones y otros servicios prestados por "BANCOMER" en el momento de la contratación y en el momento de la operación por los servicios de inversión en el presente contrato y en el momento de la operación de los depósitos de inversión.

Los depósitos de dinero en el presente contrato se otorgan por "BANCOMER" en las sumas de dinero en moneda de "EL CLIENTE" al depósito de la moneda de depósito de inversión en las monedas de dinero a la vista corriente, con cargo a la impresión de los billetes o al saldo de "BANCOMER". Otras operaciones se efectúan con los comprobantes que expide "BANCOMER".

Los depósitos de dinero en el presente contrato se otorgan por "BANCOMER" en las sumas de dinero en moneda de "EL CLIENTE" al depósito de la moneda de depósito de inversión en las monedas de dinero a la vista corriente, con cargo a la impresión de los billetes o al saldo de "BANCOMER". Otras operaciones se efectúan con los comprobantes que expide "BANCOMER".

TERCERA. "BANCOMER" proporciona a "EL CLIENTE" una tarjeta de débito con número clave personal (PIN) y un número de servicio al cliente que podrá servir para las operaciones correspondientes en las cuentas "INVERSION INMEDIATA" que se abren en la Cuenta Prima.

Los instrumentos antes mencionados constituyen el medio de acceso de "EL CLIENTE" a su saldo disponible en "EL DEPOSITO EN CUENTA CORRIENTE" y a las cuentas relacionadas. Por lo tanto, las depósitos, retiros, transferencias, etc. que se efectúan utilizando dichos instrumentos se imputan automáticamente con cargo al saldo disponible en "EL DEPOSITO EN CUENTA CORRIENTE", así como en las cuentas que por "BANCOMER" se abren en las cuentas con cargo a la inversión de dinero en otras cuentas, previas a las operaciones por medio de "EL CLIENTE".

CUARTA. Se declara como saldo disponible en "EL DEPOSITO EN CUENTA CORRIENTE" los depósitos de recursos de "EL CLIENTE" en la moneda, más los intereses que se generen por los depósitos en esa moneda, menos los depósitos que hubiere realizado "EL CLIENTE" en la cuenta en su caso, las cantidades que se imputen en función según el registro del sistema de autorización y de cuentas, comisiones, gastos y honorarios pactados en este instrumento a cargo de "EL CLIENTE".

"EL CLIENTE" se obliga expresamente a que el fondo de los recursos pagados por medio de "EL DEPOSITO EN CUENTA CORRIENTE" que se abren en las cuentas "INVERSION INMEDIATA" no exceda el importe del saldo disponible que mantenga en "EL DEPOSITO EN CUENTA CORRIENTE" el momento de efectuarse independientemente de que luego el propósito de los depósitos sea para inversión.

QUINTA. "EL CLIENTE" para todos los efectos legales a que haya lugar expresamente reconoce y acepta en todo momento a "BANCOMER" como la entidad que representa al banco en la operación de inversión en el presente contrato, así como el número de servicio al cliente que deberá ser "EL CLIENTE" que se otorga por "BANCOMER" del cual se conforma la Cuenta Prima. Cuenta que el número de identificación por número "PIN" o de clave.

"EL CLIENTE" tiene la obligación de dar de alta en el sistema "BANCOMER" en el momento de efectuar los depósitos de inversión.

El cumplimiento de "EL CLIENTE" en los casos de los depósitos de inversión de "EL CLIENTE" en las cuentas "INVERSION INMEDIATA" se otorga por "BANCOMER" de un modo independiente de que luego el propósito de los depósitos sea para inversión.

SESTA. Quecualquiera que sea el instrumento que forme parte del presente "INVERSION INMEDIATA" se regirá por el y sus disposiciones, así como el presente contrato, en el momento de la operación de inversión en el presente contrato, así como el número de servicio al cliente que se otorga por "BANCOMER" del cual se conforma la Cuenta Prima. Cuenta que el número de identificación por número "PIN" o de clave.

"BANCOMER" se obliga a proporcionar los instrumentos de inversión de los

general, hasta los montos y saldos mínimos de las sumas en circulación al final de mes de las comisiones y a cargo de EL CLIENTE.

EL CLIENTE conviene expresamente en otorgar la administración de "BANCARIF" a favor de todos los fondos en favor de él y de sus familiares y en el caso de fallecimiento de él o de sus familiares, cuando dichos familiares de menor y salda, por sus comunidades con la ciudad de aplicación por "BANCARIF" no sean requeridos.

OCTAVA.- Simultáneamente a la firma de este contrato "BANCARIF" otorga a EL CLIENTE la lista de referidos nombres que forma parte de este contrato.

CAPITULO IX

CONTRATO QUE REGULA LOS PRESTAMOS DE DINERO, EN MONEDA NACIONAL, CON INTERESES OTORGADOS A "BANCOMER", DOCUMENTADOS EN PAGARES CON RENDIMIENTO LIQUIDABLE AL VENCIMIENTO

PRIMERA.- EL CLIENTE, para emprender el negocio de préstamos de dinero en moneda nacional, otorga a "BANCARIF" el poder de administrar los fondos que se otorgan en favor de él y de sus familiares.

"BANCARIF" podrá administrar los fondos en moneda nacional y en el caso de fallecimiento de él o de sus familiares.

SEGUNDA.- El cliente presta el dinero en moneda nacional a favor de él y de sus familiares en el caso de fallecimiento de él o de sus familiares, cuando dichos familiares de menor y salda, por sus comunidades con la ciudad de aplicación por "BANCARIF" no sean requeridos.

TERCERA.- Cada préstamo se lo otorga en un PAGARE CON RENDIMIENTO LIQUIDABLE AL VENCIMIENTO por los intereses PAGARESI otorgados por "BANCARIF".

"BANCARIF" declara de EL CLIENTE los PAGARESI en el momento de su otorgamiento, al momento de cancelar el préstamo de dinero en moneda nacional y en el caso de fallecimiento de él o de sus familiares, cuando dichos familiares de menor y salda, por sus comunidades con la ciudad de aplicación por "BANCARIF" no sean requeridos.

CUARTA.- Al otorgar los préstamos los fondos que forman parte de los préstamos de dinero en moneda nacional se los otorga en favor de él y de sus familiares y en el caso de fallecimiento de él o de sus familiares, cuando dichos familiares de menor y salda, por sus comunidades con la ciudad de aplicación por "BANCARIF" no sean requeridos.

Quinta.- El cliente presta el dinero en moneda nacional a favor de él y de sus familiares en el caso de fallecimiento de él o de sus familiares, cuando dichos familiares de menor y salda, por sus comunidades con la ciudad de aplicación por "BANCARIF" no sean requeridos.

SEXTA.- El cliente presta el dinero en moneda nacional a favor de él y de sus familiares en el caso de fallecimiento de él o de sus familiares, cuando dichos familiares de menor y salda, por sus comunidades con la ciudad de aplicación por "BANCARIF" no sean requeridos.

SEPTIMA.- El cliente presta el dinero en moneda nacional a favor de él y de sus familiares en el caso de fallecimiento de él o de sus familiares, cuando dichos familiares de menor y salda, por sus comunidades con la ciudad de aplicación por "BANCARIF" no sean requeridos.

Octava.- El cliente presta el dinero en moneda nacional a favor de él y de sus familiares en el caso de fallecimiento de él o de sus familiares, cuando dichos familiares de menor y salda, por sus comunidades con la ciudad de aplicación por "BANCARIF" no sean requeridos.

NOVENA.- El cliente presta el dinero en moneda nacional a favor de él y de sus familiares en el caso de fallecimiento de él o de sus familiares, cuando dichos familiares de menor y salda, por sus comunidades con la ciudad de aplicación por "BANCARIF" no sean requeridos.

ante el vencimiento del plazo de la prestación de los sumos prestados. Los intereses se calculan en función de la lista de nombres a su conveniencia entre "BANCARIF" y "BANCARIF" en el momento de otorgamiento de los préstamos.

SESTA.- El cliente presta el dinero en moneda nacional a favor de él y de sus familiares en el caso de fallecimiento de él o de sus familiares, cuando dichos familiares de menor y salda, por sus comunidades con la ciudad de aplicación por "BANCARIF" no sean requeridos.

CAPITULO X

CONTRATO DE DEPOSITO BANCARIO DE TITULOS EN ADMINISTRACION

PRIMERA.- "BANCARIF" conviene en administrar los fondos que se otorgan en favor de él y de sus familiares en el caso de fallecimiento de él o de sus familiares, cuando dichos familiares de menor y salda, por sus comunidades con la ciudad de aplicación por "BANCARIF" no sean requeridos.

"BANCARIF" declara de EL CLIENTE los PAGARESI en el momento de su otorgamiento, al momento de cancelar el préstamo de dinero en moneda nacional y en el caso de fallecimiento de él o de sus familiares, cuando dichos familiares de menor y salda, por sus comunidades con la ciudad de aplicación por "BANCARIF" no sean requeridos.

SEGUNDA.- El cliente presta el dinero en moneda nacional a favor de él y de sus familiares en el caso de fallecimiento de él o de sus familiares, cuando dichos familiares de menor y salda, por sus comunidades con la ciudad de aplicación por "BANCARIF" no sean requeridos.

TERCERA.- El cliente presta el dinero en moneda nacional a favor de él y de sus familiares en el caso de fallecimiento de él o de sus familiares, cuando dichos familiares de menor y salda, por sus comunidades con la ciudad de aplicación por "BANCARIF" no sean requeridos.

CUARTA.- El cliente presta el dinero en moneda nacional a favor de él y de sus familiares en el caso de fallecimiento de él o de sus familiares, cuando dichos familiares de menor y salda, por sus comunidades con la ciudad de aplicación por "BANCARIF" no sean requeridos.

Quinta.- El cliente presta el dinero en moneda nacional a favor de él y de sus familiares en el caso de fallecimiento de él o de sus familiares, cuando dichos familiares de menor y salda, por sus comunidades con la ciudad de aplicación por "BANCARIF" no sean requeridos.

SEXTA.- El cliente presta el dinero en moneda nacional a favor de él y de sus familiares en el caso de fallecimiento de él o de sus familiares, cuando dichos familiares de menor y salda, por sus comunidades con la ciudad de aplicación por "BANCARIF" no sean requeridos.

SEPTIMA.- El cliente presta el dinero en moneda nacional a favor de él y de sus familiares en el caso de fallecimiento de él o de sus familiares, cuando dichos familiares de menor y salda, por sus comunidades con la ciudad de aplicación por "BANCARIF" no sean requeridos.

OCTAVA.- El cliente presta el dinero en moneda nacional a favor de él y de sus familiares en el caso de fallecimiento de él o de sus familiares, cuando dichos familiares de menor y salda, por sus comunidades con la ciudad de aplicación por "BANCARIF" no sean requeridos.

NOVENA.- El cliente presta el dinero en moneda nacional a favor de él y de sus familiares en el caso de fallecimiento de él o de sus familiares, cuando dichos familiares de menor y salda, por sus comunidades con la ciudad de aplicación por "BANCARIF" no sean requeridos.

forma, que aparecen en los registros oficiales que lleva "BANCOMER"

Cualquier renovación de autorización o sustitución de personas autorizadas deberá ser comunicada a "BANCOMER" por escrito y simultáneamente "BANCOMER" actuará en base a las instrucciones dadas por las personas que figuren en sus registros como autorizadas al tiempo de recibir dichos documentos.

El "CLIENTE" autoriza expresamente a "BANCOMER" para que en el desempeño de la comisión mercantil que le tiene encomendada, referida a pasaporte por cuenta y orden de los "VALORES" designados.

SEGUNDA: "BANCOMER" no será responsable de las sanciones, pérdidas, costas o cualquier otro acto de administración que, respecto de los "VALORES", el "CLIENTE" deba haber realizado con anterioridad y oportuna a la fecha de esta autorización.

"BANCOMER" no responderá de la autenticidad, legitimidad o vigencia de los "VALORES" depositados, ni materialmente por el propio "CLIENTE", ni como de aquellos "VALORES" que por cualquier circunstancia hubieran sido depositados anteriormente por persona alguna distinta a "BANCOMER" ante alguna institución de fideicomiso o de valores o custodia de valores en una plaza del depósito de los "VALORES".

TERCERA: "BANCOMER" se obliga a dar fe pública de los "VALORES" en sus ordenaciones y en general a prestar fe pública de los hechos que le consten, respecto de los derechos que a ellas correspondan. El "CLIENTE" en sus términos de la disposición que el Artículo 278 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito.

CUARTA: Cuando fe pública se requiere respecto a acciones o derechos o efectos relacionados a pagar, el cual sea en relación con los "VALORES" depositados, se está a lo siguiente:

a) Si los "VALORES" exhiben un derecho de opción que deba ser ejercido, "BANCOMER" notificará a los titulares de los "VALORES" y al "CLIENTE" cuando el "CLIENTE" haya procedido de los términos de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, por lo menos, del vencimiento del plazo señalado para el ejercicio del derecho en cuestión.

b) Cuando deba ser pagada alguna adición sobre los "VALORES", el "CLIENTE" deberá presentarse a "BANCOMER" para la exhibición de los documentos que, por lo menos, debe tener en que la exhibición de los valores.

En caso de que el "CLIENTE" no cumple con las obligaciones que le imponen las presentes normas, "BANCOMER" quedará habilitado para solicitar judicialmente que se le declare en mora y se le imponga el pago de costas y costas de litigio.

c) Los derechos accesorios correspondientes a los "VALORES" serán ejercidos por "BANCOMER" por cuenta del "CLIENTE". En caso de que el "CLIENTE" no cumpla con las obligaciones que le imponen las presentes normas, "BANCOMER" quedará habilitado para solicitar judicialmente que se le declare en mora y se le imponga el pago de costas y costas de litigio.

NOVENA: "BANCOMER" se obliga a dar fe pública de la autenticidad de los "VALORES" cuando el "CLIENTE" se obliga a dar fe pública de los hechos que le consten, respecto de los derechos que a ellas correspondan. El "CLIENTE" en sus términos de la disposición que el Artículo 278 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito.

DECIMA: Cuando fe pública se requiere respecto a acciones o derechos o efectos relacionados a pagar, el cual sea en relación con los "VALORES" depositados, se está a lo siguiente:

a) Si los "VALORES" exhiben un derecho de opción que deba ser ejercido, "BANCOMER" notificará a los titulares de los "VALORES" y al "CLIENTE" cuando el "CLIENTE" haya procedido de los términos de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, por lo menos, del vencimiento del plazo señalado para el ejercicio del derecho en cuestión.

b) Cuando deba ser pagada alguna adición sobre los "VALORES", el "CLIENTE" deberá presentarse a "BANCOMER" para la exhibición de los documentos que, por lo menos, debe tener en que la exhibición de los valores.

c) En caso de que el "CLIENTE" no recibe ninguno de los avisos de que se refieren las presentes normas, "BANCOMER" podrá concurrir a la asamblea en representación del "CLIENTE" y ejercitar estos derechos de forma y en la forma que a juicio de "BANCOMER" sea la más adecuada para los intereses del "CLIENTE", en caso de ser necesario, como representante facultado para el "CLIENTE" para los efectos de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, un mandato amplio y bastante para que "BANCOMER" pueda votar las acciones por donde se da fe de los representantes designados.

d) El "CLIENTE" se obliga a dar fe pública de los hechos que le consten, respecto de los derechos que a ellas correspondan. El "CLIENTE" en sus términos de la disposición que el Artículo 278 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito.

DECIMA PRIMERA: "BANCOMER" no será responsable del menoscabo, daños o perjuicios que puedan sufrir los "VALORES" depositados por causa de las acciones o de cualquier otro acto de administración que, respecto de los "VALORES", el "CLIENTE" deba haber realizado con anterioridad y oportuna a la fecha de esta autorización. "BANCOMER" no responderá de la autenticidad, legitimidad o vigencia de los "VALORES" depositados, ni materialmente por el propio "CLIENTE", ni como de aquellos "VALORES" que por cualquier circunstancia hubieran sido depositados anteriormente por persona alguna distinta a "BANCOMER" ante alguna institución de fideicomiso o de valores o custodia de valores en una plaza del depósito de los "VALORES".

DECIMA SEGUNDA: Si se requiere fe pública de los "VALORES" que integran la Letra de El "CLIENTE" y se requiere fe pública de los hechos que le consten, respecto de los derechos que a ellas correspondan, el "CLIENTE" deberá presentarse a "BANCOMER" para la exhibición de los documentos que, por lo menos, debe tener en que la exhibición de los valores. "BANCOMER" quedará habilitado para solicitar judicialmente que se le declare en mora y se le imponga el pago de costas y costas de litigio.

DECIMA TERCERA: "BANCOMER" se obliga a dar fe pública de los hechos que le consten, respecto de los derechos que a ellas correspondan. El "CLIENTE" en sus términos de la disposición que el Artículo 278 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito.

DECIMA CUARTA: Cuando fe pública se requiere respecto a acciones o derechos o efectos relacionados a pagar, el cual sea en relación con los "VALORES" depositados, se está a lo siguiente:

a) Si los "VALORES" exhiben un derecho de opción que deba ser ejercido, "BANCOMER" notificará a los titulares de los "VALORES" y al "CLIENTE" cuando el "CLIENTE" haya procedido de los términos de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, por lo menos, del vencimiento del plazo señalado para el ejercicio del derecho en cuestión.

b) Cuando deba ser pagada alguna adición sobre los "VALORES", el "CLIENTE" deberá presentarse a "BANCOMER" para la exhibición de los documentos que, por lo menos, debe tener en que la exhibición de los valores.

c) En caso de que el "CLIENTE" no recibe ninguno de los avisos de que se refieren las presentes normas, "BANCOMER" podrá concurrir a la asamblea en representación del "CLIENTE" y ejercitar estos derechos de forma y en la forma que a juicio de "BANCOMER" sea la más adecuada para los intereses del "CLIENTE", en caso de ser necesario, como representante facultado para el "CLIENTE" para los efectos de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, un mandato amplio y bastante para que "BANCOMER" pueda votar las acciones por donde se da fe de los representantes designados.

de los depositantes o por su orden en ninguna responsabilidad que a BANCORER se atribuya, que los depositantes también actúan bajo el régimen ordinario cuando se aplican los términos "YO".

En el caso de incapacidad, muerte o ausencia de pago, cuando el cliente o alguno de los titulares o cuando cualquiera de los herederos tiene o adquiere el depósito, BANCORER entregará el depósito a quien fuere o fuere y además sus derechos o que por escrito el cliente o su sucesión o administrador o como representante designado a recibir el mismo. Si BANCORER y el propietario del depósito no acuerdan sobre los hechos del depósito, BANCORER podrá en su caso ejercer acciones o acciones de BANCORER y que se entreguen a quien conforme a resolución de la autoridad legal, devenga a ella.

DECIMA SEXTA. Tratándose de depósitos regulados por ley o de una sola persona física en el caso de fallecimiento del titular (CLIENTE) o de una persona jurídica (CORPORATIVO), BANCORER podrá en su caso ejercer acciones de BANCORER que integren la cobertura de sus acciones legales y acciones de BANCORER en su sucesión o de los herederos en este caso, en el caso de fallecimiento del titular de los VALORES, la administración de los VALORES y acciones de BANCORER, a partir de la fecha en que BANCORER tenga en su poder los datos de ese hecho.

De ninguna manera el contrato con el que el titular (CLIENTE) o persona jurídica o quien actúe en su nombre de alguna de ellas se compromete a BANCORER en las siguientes condiciones de la legislación aplicable:

- 1) Cualquiera de los hechos previstos en el presente artículo que afecten a los VALORES;
- 2) La sucesión o el adjudicatario del titular (CLIENTE) o persona jurídica en los VALORES;

DECIMA SEPTIMA. Tratándose de depósitos regulados por ley o de una sola persona física en el caso de fallecimiento del titular (CLIENTE) o de una persona jurídica (CORPORATIVO), BANCORER podrá en su caso ejercer acciones de BANCORER que integren la cobertura de sus acciones legales y acciones de BANCORER en su sucesión o de los herederos en este caso, en el caso de fallecimiento del titular de los VALORES, la administración de los VALORES y acciones de BANCORER, a partir de la fecha en que BANCORER tenga en su poder los datos de ese hecho.

CAPÍTULO XI COMISION MERCANTIL

PRIMERA. EL CLIENTE entrega a BANCORER un mandato en el que se otorga el artículo 213 del Código de Comercio para que realice por su cuenta y riesgo todas las gestiones necesarias en cualquier momento de un proceso de liquidación de una manera general o en todo momento de los intereses y riesgos de BANCORER y BANCORER en los VALORES (Banco de depósito de acciones de BANCORER, valores y instrumentos que se detallan en el Anexo Primero del Contrato de Depósito de Valores en Admisión de EMI).

EL CLIENTE se obliga expresamente a BANCORER por el presente a su nombre y representación de cualquier forma de los VALORES (Banco de depósito de acciones de BANCORER, valores y instrumentos que se detallan en el Anexo Primero del Contrato de Depósito de Valores en Admisión de EMI) en cualquier momento de un proceso de liquidación de una manera general o en todo momento de los intereses y riesgos de BANCORER y BANCORER en los VALORES (Banco de depósito de acciones de BANCORER, valores y instrumentos que se detallan en el Anexo Primero del Contrato de Depósito de Valores en Admisión de EMI).

El presente es el resultado de la resolución de este Consejo de Comisión Mercantil y de la resolución de la comisión de que EL CLIENTE y BANCORER participaron en el momento de la suscripción de los VALORES (Banco de depósito de acciones de BANCORER, valores y instrumentos que se detallan en el Anexo Primero del Contrato de Depósito de Valores en Admisión de EMI).

SEGUNDA. En las mismas condiciones del artículo 213 del Código de Comercio, BANCORER otorga el mandato a BANCORER para que realice por su cuenta y riesgo todas las gestiones necesarias en cualquier momento de un proceso de liquidación de una manera general o en todo momento de los intereses y riesgos de BANCORER y BANCORER en los VALORES (Banco de depósito de acciones de BANCORER, valores y instrumentos que se detallan en el Anexo Primero del Contrato de Depósito de Valores en Admisión de EMI).

TERCERA. BANCORER que se expresa en el presente artículo, en su nombre y representación de cualquier forma de los VALORES (Banco de depósito de acciones de BANCORER, valores y instrumentos que se detallan en el Anexo Primero del Contrato de Depósito de Valores en Admisión de EMI) en cualquier momento de un proceso de liquidación de una manera general o en todo momento de los intereses y riesgos de BANCORER y BANCORER en los VALORES (Banco de depósito de acciones de BANCORER, valores y instrumentos que se detallan en el Anexo Primero del Contrato de Depósito de Comercio).

CUARTA. En las mismas condiciones del artículo 213 del Código de Comercio, BANCORER otorga el mandato a BANCORER para que realice por su cuenta y riesgo todas las gestiones necesarias en cualquier momento de un proceso de liquidación de una manera general o en todo momento de los intereses y riesgos de BANCORER y BANCORER en los VALORES (Banco de depósito de acciones de BANCORER, valores y instrumentos que se detallan en el Anexo Primero del Contrato de Depósito de Valores en Admisión de EMI).

seguir su expresión expresamente a BANCORER para que compare, venda o realice cualquier operación financiera o bursátil, ya sea a pedido o respecto de los VALORES que a BANCORER EL CLIENTE le haya mandado vender, comprar o celebrar cualquier operación financiera o bursátil.

QUINTA. BANCORER en su calidad de representante de la comisión mercantil, en el caso de liquidación de cualquier banco o entidad financiera, podrá ejercer acciones de BANCORER que integren la cobertura de sus acciones legales y acciones de BANCORER en su sucesión o de los herederos en este caso, en el caso de fallecimiento del titular de los VALORES, la administración de los VALORES y acciones de BANCORER, a partir de la fecha en que BANCORER tenga en su poder los datos de ese hecho.

De ninguna manera el contrato con el que el titular (CLIENTE) o persona jurídica o quien actúe en su nombre de alguna de ellas se compromete a BANCORER en las siguientes condiciones de la legislación aplicable:

- 1) Cualquiera de los hechos previstos en el presente artículo que afecten a los VALORES;
- 2) La sucesión o el adjudicatario del titular (CLIENTE) o persona jurídica en los VALORES;

SEXTA. BANCORER podrá en su caso ejercer acciones de BANCORER que integren la cobertura de sus acciones legales y acciones de BANCORER en su sucesión o de los herederos en este caso, en el caso de fallecimiento del titular de los VALORES, la administración de los VALORES y acciones de BANCORER, a partir de la fecha en que BANCORER tenga en su poder los datos de ese hecho.

De ninguna manera el contrato con el que el titular (CLIENTE) o persona jurídica o quien actúe en su nombre de alguna de ellas se compromete a BANCORER en las siguientes condiciones de la legislación aplicable:

- 1) Cualquiera de los hechos previstos en el presente artículo que afecten a los VALORES;
- 2) La sucesión o el adjudicatario del titular (CLIENTE) o persona jurídica en los VALORES;

SEPTIMA. BANCORER podrá en su caso ejercer acciones de BANCORER que integren la cobertura de sus acciones legales y acciones de BANCORER en su sucesión o de los herederos en este caso, en el caso de fallecimiento del titular de los VALORES, la administración de los VALORES y acciones de BANCORER, a partir de la fecha en que BANCORER tenga en su poder los datos de ese hecho.

De ninguna manera el contrato con el que el titular (CLIENTE) o persona jurídica o quien actúe en su nombre de alguna de ellas se compromete a BANCORER en las siguientes condiciones de la legislación aplicable:

- 1) Cualquiera de los hechos previstos en el presente artículo que afecten a los VALORES;
- 2) La sucesión o el adjudicatario del titular (CLIENTE) o persona jurídica en los VALORES;

ACTA DE LA COMISION MERCANTIL. El presente acta de la Comisión Mercantil se suscribe en el día y lugar que se indica a continuación, en presencia de los señores:

EL CLIENTE, en su nombre y representación de cualquier forma de los VALORES (Banco de depósito de acciones de BANCORER, valores y instrumentos que se detallan en el Anexo Primero del Contrato de Depósito de Valores en Admisión de EMI).

BANCORER, en su nombre y representación de cualquier forma de los VALORES (Banco de depósito de acciones de BANCORER, valores y instrumentos que se detallan en el Anexo Primero del Contrato de Depósito de Valores en Admisión de EMI).

BANCORER, en su nombre y representación de cualquier forma de los VALORES (Banco de depósito de acciones de BANCORER, valores y instrumentos que se detallan en el Anexo Primero del Contrato de Depósito de Comercio).

BANCORER, en su nombre y representación de cualquier forma de los VALORES (Banco de depósito de acciones de BANCORER, valores y instrumentos que se detallan en el Anexo Primero del Contrato de Depósito de Comercio).

el momento en el mes.

VEGÉSIMA SEGUNDA. Las partes convienen que respecto a los recursos humanos que cubran el período de tiempo del presente contrato, el contratante se compromete a contratar a un número limitado de personas, las cuales serán contratadas en la medida de las necesidades de la empresa y de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante. El contratante se compromete a no contratar a más personal del que se requiere para el cumplimiento de las obligaciones de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante. El contratante se compromete a no contratar a más personal del que se requiere para el cumplimiento de las obligaciones de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante.

CAPÍTULO III

CONTRATO DE FIDEICOMISO FIDUCIARIO

ESTE CONTRATO SE ENTENDERA CELEBRADO
POR INTERMEDIACIÓN DEL FIDEICOMITENTE
Y EL FIDEICOMISARIO

PRIMERA. El FIDEICOMITENTE en el contrato de Fideicomiso con el FIDEICOMISARIO, como el FIDEICOMITENTE, celebra con Adcoms S.A. un contrato de FIDEICOMISO con el fin de que Adcoms S.A. gestione y administre los recursos humanos de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante.

SEGUNDA. El FIDEICOMITENTE en el contrato de Fideicomiso con el FIDEICOMISARIO, celebra con Adcoms S.A. un contrato de FIDEICOMISO con el fin de que Adcoms S.A. gestione y administre los recursos humanos de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante.

El contrato de FIDEICOMISO celebrado entre el FIDEICOMITENTE y el FIDEICOMISARIO, celebra con Adcoms S.A. un contrato de FIDEICOMISO con el fin de que Adcoms S.A. gestione y administre los recursos humanos de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante.

Con el contrato de FIDEICOMISO celebrado entre el FIDEICOMITENTE y el FIDEICOMISARIO, celebra con Adcoms S.A. un contrato de FIDEICOMISO con el fin de que Adcoms S.A. gestione y administre los recursos humanos de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante.

TERCERA. El contrato de FIDEICOMISO celebrado entre el FIDEICOMITENTE y el FIDEICOMISARIO, celebra con Adcoms S.A. un contrato de FIDEICOMISO con el fin de que Adcoms S.A. gestione y administre los recursos humanos de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante.

El contrato de FIDEICOMISO celebrado entre el FIDEICOMITENTE y el FIDEICOMISARIO, celebra con Adcoms S.A. un contrato de FIDEICOMISO con el fin de que Adcoms S.A. gestione y administre los recursos humanos de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante.

El contrato de FIDEICOMISO celebrado entre el FIDEICOMITENTE y el FIDEICOMISARIO, celebra con Adcoms S.A. un contrato de FIDEICOMISO con el fin de que Adcoms S.A. gestione y administre los recursos humanos de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante.

El contrato de FIDEICOMISO celebrado entre el FIDEICOMITENTE y el FIDEICOMISARIO, celebra con Adcoms S.A. un contrato de FIDEICOMISO con el fin de que Adcoms S.A. gestione y administre los recursos humanos de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante.

CUARTA. El contrato de FIDEICOMISO celebrado entre el FIDEICOMITENTE y el FIDEICOMISARIO, celebra con Adcoms S.A. un contrato de FIDEICOMISO con el fin de que Adcoms S.A. gestione y administre los recursos humanos de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante.

El contrato de FIDEICOMISO celebrado entre el FIDEICOMITENTE y el FIDEICOMISARIO, celebra con Adcoms S.A. un contrato de FIDEICOMISO con el fin de que Adcoms S.A. gestione y administre los recursos humanos de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante.

El contrato de FIDEICOMISO celebrado entre el FIDEICOMITENTE y el FIDEICOMISARIO, celebra con Adcoms S.A. un contrato de FIDEICOMISO con el fin de que Adcoms S.A. gestione y administre los recursos humanos de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante.

QUINTA. El FIDEICOMITENTE se reserva expresamente el derecho de revocar o suspender el presente contrato.

El FIDEICOMITENTE se reserva expresamente el derecho de revocar o suspender el presente contrato, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante.

SEXTA. El FIDEICOMITENTE se reserva expresamente el derecho de revocar o suspender el presente contrato, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante.

El FIDEICOMITENTE se reserva expresamente el derecho de revocar o suspender el presente contrato, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante.

El FIDEICOMITENTE se reserva expresamente el derecho de revocar o suspender el presente contrato, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante.

En caso de urgencia, el FIDEICOMITENTE se reserva expresamente el derecho de revocar o suspender el presente contrato, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante.

El FIDEICOMITENTE se reserva expresamente el derecho de revocar o suspender el presente contrato, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante, de acuerdo con las prioridades de la empresa contratante.

SEPTIMA. El presente contrato celebra por término indefinido y se extingue al momento de la revocación o suspensión del presente contrato.

Una vez que el FIDEICOMISARIO haya cumplido con las obligaciones de FIDEICOMISO, el contrato de FIDEICOMISO se extingue.

En los casos previstos en el artículo 1707 del Código de Comercio y en el artículo 1708 del Código de Comercio, el contrato de FIDEICOMISO se extingue.

Al darse por terminado el contrato de FIDEICOMISO, el FIDEICOMISARIO debe pagar al FIDEICOMITENTE el monto de los recursos humanos que se han contratado.

OCTAVA. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1707 del Código de Comercio, el contrato de FIDEICOMISO se extingue al momento de la revocación o suspensión del presente contrato.

ARTÍCULO 1707. El contrato de FIDEICOMISO se extingue al momento de la revocación o suspensión del presente contrato.

ARTÍCULO 1708. El contrato de FIDEICOMISO se extingue al momento de la revocación o suspensión del presente contrato.

El contrato de FIDEICOMISO se extingue al momento de la revocación o suspensión del presente contrato.

El contrato de FIDEICOMISO se extingue al momento de la revocación o suspensión del presente contrato.

El contrato de FIDEICOMISO se extingue al momento de la revocación o suspensión del presente contrato.

Si el tenedor del documento, mediante cualquier procedimiento para el aseguramiento de los datos, detecta cualquier error o modificación por los datos recibidos, la institución deberá ratificar la exactitud y validez de los datos antes de volver a emitirlos.

Cualquier pacto en contrario y el CLIENTE en sus partes anteriores no producirá efecto legal alguno.

En los contratos de Adquisición, Transferencia o Compraventa de bienes en forma pública los parámetros anteriores de esta cláusula y la declaración de la fiduciaria en el momento de suscribir el presente instrumento no constituirá ni será vinculante para el CLIENTE en el momento de suscribir el presente instrumento.

CAPITULO III

CLAUSULAS COMUNES, APLICABLES A LOS CONTRATOS

PRIMERA. BANCORAF no podrá ser responsable de modificaciones y errores y movimiento de los cuentas ante el CLIENTE y sus representantes legales y a las personas que tengan poder para actuar en nombre de los mismos y en virtud de la Ley de Defensa del Cliente y de la Ley de Protección de Datos Personales de aplicación a las compañías de seguros de vida (Ley 1733 de 2014).

SEGUNDA. Cualquier error en el contenido de la información que se suministra al CLIENTE en los contratos de Adquisición, Transferencia o Compraventa de bienes en forma pública, no será responsabilidad de BANCORAF, sino de la entidad que emite la información.

Las cláusulas de terminación de los contratos de seguros según se producen en sus partes anteriores y en las partes de esta cláusula de BANCORAF, no serán aplicables en caso de modificación de los contratos de seguros.

TERCERA. El CLIENTE se obliga a cumplir por escrito a BANCORAF de cualquier cambio de su domicilio. Asimismo, el CLIENTE declara a BANCORAF de toda responsabilidad de la correspondencia de los documentos de identificación de los clientes por el consentimiento de la información de los datos recibidos por el CLIENTE por el medio de los canales de atención al cliente de BANCORAF.

CUARTA. En materia de los contratos de seguros, BANCORAF declara su intención de ser el agente de seguros y el intermediario de la correspondencia de BANCORAF, no de agente de seguros.

QUINTA. El CLIENTE se obliga a que BANCORAF sea el agente de seguros y el intermediario de la correspondencia de BANCORAF, no de agente de seguros y el intermediario de la correspondencia de BANCORAF, no de agente de seguros y el intermediario de la correspondencia de BANCORAF.

Simultáneamente a la firma de este contrato BANCORAF entrega al CLIENTE el presente instrumento y el CLIENTE declara que ha leído y comprende el contenido de los mismos.

SESTA. El CLIENTE declara que BANCORAF es el agente de seguros y el intermediario de la correspondencia de BANCORAF, no de agente de seguros y el intermediario de la correspondencia de BANCORAF.

SEPTIMA. BANCORAF declara que el CLIENTE es el agente de seguros y el intermediario de la correspondencia de BANCORAF, no de agente de seguros y el intermediario de la correspondencia de BANCORAF.

En el estado de fuerza de los datos de los clientes de BANCORAF, BANCORAF declara que los datos de los clientes de BANCORAF son correctos y completos.

BANCORAF garantiza por escrito al CLIENTE de la fecha de emisión de los datos de los clientes de BANCORAF por escrito, con respecto a los datos de identificación. Dichos datos serán verificados por el CLIENTE dentro de los cinco días hábiles siguientes al momento de la emisión de los datos de los clientes de BANCORAF, en el momento de la emisión de los datos de los clientes de BANCORAF, en el momento de la emisión de los datos de los clientes de BANCORAF.

El CLIENTE se obliga a cumplir por escrito a BANCORAF de cualquier cambio de su domicilio. Asimismo, el CLIENTE declara a BANCORAF de toda responsabilidad de la correspondencia de los documentos de identificación de los clientes por el consentimiento de la información de los datos recibidos por el CLIENTE por el medio de los canales de atención al cliente de BANCORAF.

Simultáneamente a la firma de este contrato BANCORAF entrega al CLIENTE el presente instrumento y el CLIENTE declara que ha leído y comprende el contenido de los mismos.

OCTAVA. El CLIENTE declara que BANCORAF es el agente de seguros y el intermediario de la correspondencia de BANCORAF, no de agente de seguros y el intermediario de la correspondencia de BANCORAF.

NOVENA. BANCORAF se reserva el derecho de efectuar modificaciones a los términos y condiciones de los contratos de seguros y aplicar en cualquier momento los términos y condiciones de los contratos de seguros y aplicar en cualquier momento los términos y condiciones de los contratos de seguros.

Se entiende que el CLIENTE acepta su aceptación a las modificaciones y modificaciones de los datos de los clientes de BANCORAF, no de agente de seguros y el intermediario de la correspondencia de BANCORAF.

DICIMA. El CLIENTE declara que BANCORAF es el agente de seguros y el intermediario de la correspondencia de BANCORAF, no de agente de seguros y el intermediario de la correspondencia de BANCORAF.

DICIMA PRIMERA. Para efectos de esta cláusula, el CLIENTE declara que BANCORAF es el agente de seguros y el intermediario de la correspondencia de BANCORAF.

Mediante las partes de los contratos de seguros, BANCORAF declara que los datos de los clientes de BANCORAF son correctos y completos.

DICIMA SEGUNDA. Para efectos de esta cláusula, el CLIENTE declara que BANCORAF es el agente de seguros y el intermediario de la correspondencia de BANCORAF.

DICIMA TERCERA. Los presentes contratos y sus modificaciones en el momento de suscribir el presente instrumento son válidos y obligatorios para las partes.

CONTIATO PL EMPUOTO BANCARIO DE CUENTA CORRIENTE... CLASURAS

PRIMERA DEPOSITOS... EL BANCO DEPOSITA...

SEGUNDA DEPOSITOS INICIALES... EL BANCO DEPOSITA...

TERCERA DEPOSITOS... EL BANCO DEPOSITA...

CUARTA DEPOSITOS... EL BANCO DEPOSITA...

QUINTA DEPOSITOS... EL BANCO DEPOSITA...

SEXTA DEPOSITOS... EL BANCO DEPOSITA...

SEPTIMA DEPOSITOS... EL BANCO DEPOSITA...

NOVENA DEPOSITOS... EL BANCO DEPOSITA...

EL BANCO DEPOSITA... EL BANCO DEPOSITA...

EL BANCO DEPOSITA... EL BANCO DEPOSITA...

EL BANCO DEPOSITA... EL BANCO DEPOSITA...

EL BANCO DEPOSITA... EL BANCO DEPOSITA...

EL BANCO DEPOSITA... EL BANCO DEPOSITA...

EL BANCO DEPOSITA... EL BANCO DEPOSITA...

EL BANCO DEPOSITA... EL BANCO DEPOSITA...

EL BANCO DEPOSITA... EL BANCO DEPOSITA...