



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE  
MÉXICO.

---

---

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS  
PROFESIONALES.  
CAMPUS "ARAGON"

"NECESIDAD DE ADICIONAR AL ARTÍCULO 123  
FRACCIÓN X DE LA CONSTITUCIÓN POLITICA  
DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS COMO  
FORMA DE PAGO, 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:

NATSHALLY RODRIGUEZ RAMIREZ

ASESOR: LIC. JOSÉ HERNANDEZ RODRIGUEZ

SAN JUAN DE ARAGÓN, EDO DE MEX., MÉXICO 2004.



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.

## AGRADECIMIENTOS

### A DIOS (bebé).

Por darme la luz que necesitaba cuando no veía el camino y la meta, por dejarme escuchar los latidos de tu corazón cuando sentía derrumbarme, por ser mi amigo incondicional y por permitirme llegar a mi más grande anhelo. Gracias

### A MI PADRE.

Porque gracias a tus desvelos y cansancios del trabajo pudiste brindarme lo mejor para mí, proporcionándome todo lo que estuvo a tu alcance, me enseñaste a que la vida no es nada fácil y por ello me insististe en que debo de luchar contra todo y que sabías tu que yo iba a encontrar piedras en el camino pero que finalmente, eso es parte de la vida cotidiana en donde uno aprende para no volver a tropezar. Gracias.

### A MI MADRE.

Por tus regaños y enseñanzas, por la fuerza que me diste para no derrumbarme ante las adversidades de la vida cuando estuve a punto de caer y lo único que yo recibí de tu parte son consejos y ayuda, en donde realmente me di cuenta que eres más que una amiga. Gracias.

### A MIS HERMANOS.

Por haberme apoyado con sus consejos y por saber que yo puedo contar con ustedes en el momento que yo lo necesite e igualmente ustedes conmigo. Gracias.

### A MIS SOBRINOS.

Porque sé que puedo enseñarles un poco de lo que es la vida porque ustedes son parte de mi vida. Gracias.

### A TI

Por haberme brindado el tiempo, por corregir mis errores y porque le hayas tomado interés a este trabajo que para mi es muy importante. Para ti que eres especial. Gracias.

A LA UNAM.  
Por abrirme sus puertas  
y poder formar parte de ella. Gracias.

A MI ESCUELA  
ENEP "ARAGÓN"  
De la cual me siento orgullosa de pertenecer  
y haber realizado mis estudios en ella. Gracias.

A MI ASESOR LIC. JOSE HERNANDEZ RODRIGUEZ  
Por la atención, apoyo y comprensión  
que me brindo para la realización de este trabajo,  
por su gran labor dentro de la universidad. Gracias.

A MIS PROFESORES CON RESPETO Y ADMIRACIÓN POR HABERME  
TRANSMITIDO TODOS SUS CONOCIMIENTOS.

CON RESPETO Y AGRADECIMIENTO A MIS SINODALES.

A MIS AMIGOS,  
Por sus consejos y apoyo, pero sobre todo por su amistad.

**“NECESIDAD DE ADICIONAR AL ARTICULO 123 FRACCIÓN X DE LA  
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS COMO  
FORMA DE PAGO, LA TARJETA DE DÉBITO.”**

**INDICE**

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPITULO PRIMERO.- ANTECEDENTES DE LA FORMA DE PAGO EN MÉXICO.</b>	
1.1. Época prehispánica.....	1
1.2. Época colonial.....	6
1.3. Época independentista.....	13
1.4. Época contemporánea.....	16
<b>CAPITULO SEGUNDO.- EL SALARIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.</b>	
2.1. Concepto de salario.....	32
2.2. Naturaleza jurídica del salario.....	36
2.3. Clases de salario.....	38
2.4. Características del salario mínimo.....	43
2.5. Concepto de Trabajo.....	49
2.6. Concepto de Trabajador.....	50
2.7. Concepto de Patrón.....	53
2.8. Contrato individual de trabajo.....	55

**CAPITULO TERCERO.- FORMAS DE PAGO QUE RECONOCE LA  
CONSTITUCIÓN E INSTITUCIONES QUE LO MANEJAN.**

3.1. Formas de salario.....	58
3.1.1. Por unidad de tiempo.....	59
3.1.2. Por unidad de obra.....	62
3.1.3. Salario a comisión.....	65
3.1.4. Salario a precio alzado.....	66
3.2. Determinación del monto del salario.....	72
3.3. Formas en que debe pagarse el salario.....	73
3.4. Lugar en que debe pagarse el salario.....	76
3.5. Concepto de empresa y obligación de la misma respecto del pago del salario.....	78
3.6. Concepto de Nómina y el sistema de pago tradicional, nómina o lista de raya.....	83
3.7. Contrato de Depósito de dinero a la vista.....	86

**CAPITULO CUARTO.- LA TARJETA DE DÉBITO COMO FORMA DE PAGO  
DEL SALARIO.**

4.1. Tarjeta bancaria en México.....	88
4.2. Concepto de Tarjeta de Débito.....	93
4.3. Naturaleza Jurídica de la Tarjeta de Débito.....	95
4.4. El pago del salario con Tarjeta de Débito.....	97
4.5. Cobros del banco por el uso de la Tarjeta de Débito.....	101

4.6.Reforma a la Constitución en su artículo 123 fracción X, así como a su ley reglamentaria.....104

**CONCLUSIONES.....106**

**BIBLIOGRAFIA.....109**

**LEGISLACIONES.....112**

## INTRODUCCIÓN

Como podemos ver en el artículo 123 fracción X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, textualmente dice: " que 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".

En la práctica observamos que la mayoría de las empresas abren cuentas bancarias para que por medio de los bancos se les haga el pago a los trabajadores teniendo estos previamente una tarjeta, llamada tarjeta de débito, la cual consiste en que los trabajadores al llegar el día del pago de su salario ellos mismos acudan al banco correspondiente y con la tarjeta hacer el retiro de dicho salario.

Este ya es un medio o forma de pago que la mayoría de las empresas tienen, donde ambos obtienen beneficios y en donde se observa también que el patrón ya no hace el pago directamente a su trabajador.

Sin embargo, es preciso mencionar, que lo que se nos presenta en este caso para nuestro tema de estudio es que esta forma de pago es contrario a la normatividad ya que nuestra Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo, no nos hablan en específico de que se pueda hacer el pago del salario mediante tarjetas de débito u otros medios como el cheque.

Es por ello que en la presente tesis, pretendo dar a conocer lo que actualmente se está haciendo en las empresas y que a pesar de que no esta escrito en una ley el pago del salario mediante tarjeta de débito, y que esto ya tiene varios años. Propongo que se reforme a nuestra Constitución Política en su artículo 123 fracción X y por consiguiente modificaría la ley Federal del Trabajo

en su artículo 101, en donde este regulado que se pueda hacer el pago con el medio antes mencionado.

Atendiendo que la realidad ha rebasado la normatividad vigente, y es por lo mismo que debemos adecuarla. Siempre y cuando el patrón tenga el consentimiento del trabajador.

Considerando mi propuesta, desde mi particular punto de vista, beneficiará al trabajador, ya que por el alto índice de delincuencia, se protegería al trabajador de ser víctima de los asaltos y, por otra parte se consideraría con mayor importancia la protección al salario ya que se ha visto y, más por tratarse del cobro del salario, los fines de semana en que se ha visto que los trabajadores dilapidan su salario incrementando los malos hábitos como las adicciones, como lo es el alcoholismo.

Considero que el pago del salario por medio de la tarjeta de débito no es la forma de prevenir o erradicar un vicio tan arraigado en la cultura del pueblo mexicano, dado el grado de educación en nuestra sociedad laboral mexicana, pero es un factor importante el considerar que la tarjeta de débito es otorgada al trabajador y requisito indispensable es el nombrar beneficiarios en caso de muerte y nombre del cónyuge o persona que designe para la edición de la tarjeta adicional, ventaja para la esposa quien ya no tiene que esperar a que su pareja le entregue en propia mano dinero suficiente para los gastos más elementales, pudiendo realizar el retiro correspondiente mediante este sistema.

## CAPITULO PRIMERO

### ANTECEDENTES DE LA FORMA DE PAGO EN MÉXICO

#### 1.1. EPOCA PREHISPANICA.

En toda la historia de la humanidad se ha visto la necesidad de realizar un trabajo lo que le ha permitido la subsistencia del hombre, sin embargo encontramos en la Biblia que la creación de todo lo que nos rodea es por la mano de Dios, le que permitió al ser humano vivir sin trabajo.

Más adelante, cuando surgen las clases sociales, el hombre se ve en la necesidad de trabajar para otro semejante y recibe por ello un pago.

Es bien sabido que en México nacieron diferentes culturas que poblaron el territorio nacional pero con distintas formas de organización política, en lo que respecta al trabajo y a la remuneración del mismo.

Difícil es comprobar, la forma de vida que tenían nuestros antepasados tanto en lo político, económico y social; ya que poco se ha encontrado en lo que respecta a pinturas y escritura que nos legaron, dada la imposibilidad de que a ciencia cierta no se sabe si la traducción que se le ha dado ha sido la correcta.

Los habitantes del altiplano forzosamente se tuvieron que alimentar de la carne, de los animales y de los vegetales que la madre naturaleza les proporcionaba. Dada la constitución del ser humano, después de haber sido nómadas o sea, que el individuo, familias o pueblos no tenían un domicilio fijo, se volvieron sedentarios, estableciéndose en un lugar a las orillas de ríos y lagos que los proveyera de agua siempre y dedicándose a la crianza de animales domesticados.

Tal situación se puede observar en los Olmecas, como señala el maestro Guillermo F. Margadant S. "florecieron entre los siglos IX y I a.C., en la zona

costera del Golfo. Y no dejaron grandes monumentos arquitectónicos, sino más bien estatuas y figurillas.”<sup>1</sup>

La cultura olmeca, en decadencia desde los últimos siglos de la era precristiana, transmitió muchos de sus rasgos a las culturas maya, teotihuacana, zapoteca y totonaca, e inclusive se considera como la cultura madre.

En el derecho olmeca poco y vago es lo que se sabe de los aspectos jurídicos de su cultura. La escasez de la figura femenina sugirió una sociedad en que la mujer no gozaba de un status importante; una sociedad, por lo tanto, sin ecos del matriarcado. Las grandes tareas públicas (como la labor de traer de lejos las enormes piedras para las esculturas) motivaron la existencia de esclavos o, cuando menos de una plebe totalmente sometida a una élite.

Es difícil precisar con exactitud si hubo o no una forma de remunerar los servicios que prestaban unos a otros, sin embargo no descartamos que para hacer esas cabezas (las cuales hacen famosa a esta cultura), tuvieron que emplear a diversas gentes y se les tenía que remunerar de alguna forma.

Por otra parte los mayas, cultura que unida por un tronco lingüístico e ideas religiosas comunes que se encontraba entre las actuales regiones de Tabasco y Honduras. No era un imperio centralizado, sino un conjunto de ciudades-estado (en Yucatán, Guatemala, Honduras), dirigidos por nobles y sacerdotes, ligados por ideas religiosas comunes y lazos familiares entre las aristocracias locales, vivían en competencia comercial lo que los llevó algunas veces al extremo de guerra. Famosas eran Copán, Tikal, la actual Región de Piedras Negras, Palenque Tulum y Chichén-Itzá. Muchas de tales ciudades fueron fundadas por colonizadores, enviados de ciudades ya saturadas.

Durante el enorme auge de Teotihuacán, a mediados del primer milenio, varias de estas ciudades mayas llegaron a ser tributarias de aquella (por ejemplo,

---

<sup>1</sup> MARGADANT S. Guillermo F. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Décima Cuarta Edición. Editorial Esfinge. Calle Esfuerzo No 18-A Naucalpan Estado de México. Pag. 53.

Tikal Kaminaljuyu, una importante ciudad cuyos restos están cerca de la capital de Guatemala).

El considerable ocio, permitido por la cosecha del maíz admitía que los pobladores no trabajaran por lo menos unos 300 días por año permitida por el maíz, lo canalizó la élite hacia la construcción de obras públicas (templos, palacios, mercados); además, sirvió para fines de expansión. El imperialismo maya generalmente no tomaba la forma de anexión, sino la imposición de tributos. Que se realizaban a través de la entrega de una porción de frutos del trabajo a fin de sostener a las clases superiores gobernantes.

Nobles, sacerdotes, comerciantes y artesanos fueron sostenidos por la gran masa de agricultores, que pagaba tributos y llevaba una corriente constante de regalos a los demás nobles y a los sacerdotes. Por debajo de ésta clase se encontraban aún la de los esclavos, producto de la guerra, de la venta de niños, o seres que habían nacido como tales.

Por otra parte se encuentran los chichimecas, originalmente vivieron en el noroeste del actual territorio mexicano, sobre todo entre el río Lerma, el lago de Chapala y el actual Durango. Al comienzo del segundo milenio de nuestra era comenzaron a ser frecuentes incursiones en el centro del país, destrozando la cultura tolteca y estableciéndose luego en una multitud de lugares del altiplano.

En el derecho chichimeca, su organización política era rudimentaria. Vivían dispersos en pequeños grupos de recolectores de tunas y vainas de mezquite, o dedicados a una agricultura primitiva.

En la cultura azteca quienes después de participar en la derrota de Tula (segunda mitad del siglo X), capital tolteca, llegaron al valle de México, dirigidos por, Huitzilopochtli. En el valle de México hubo en aquel entonces un conjunto de ciudades, que vivían en competencia militar y comercial; conformadas por victoriosos chichimecas, derrotados toltecas y pobladores autóctonos. Los aztecas, después de vivir algunas generaciones en un rincón relativamente

tranquilo dentro de este tumultuoso mundo, o sea en Chapultepec, y no muy felices con la política de sus poderosos vecinos, tuvieron que huir hacia alguna isla, en el lago de Texcoco, donde construyeron poco a poco su notable ciudad Tenochtiltán (¿1325 d.C.?) que, con el tiempo, absorbería su antiguo hogar, Chapultepec, que se juntó mediante diques al mismo tiempo carreteras con tres puntas de la orilla.

Es de señalarse que no hay datos de la existencia de alguna norma del derecho del trabajo. La sociedad azteca se conformaba en dos partes: en clases altas y que eran en primer lugar los nobles, después los sacerdotes y también la casta militar, los guerreros estaban entre dos grupos, los caballeros águilas y caballeros tigres. Un guerrero que llegaba a ser famoso por sus triunfos llegaba a formar parte de la nobleza, la segunda parte estaba constituida por comerciantes, artesanos y en escalón último por Nasehuales, los artesanos y comerciantes no tenían subordinación, los comerciantes pusieron fuerza para los aztecas.

Se puede observar que el mito de Coatlicue y Huitzilopochtli refleja la veneración que los mexicas como los demás pueblos de Mesoamérica tenían por la tierra, madre de su dios principal, fuente de todo sustento. Lo cual no podría ser de otra manera ya que la civilización del México antiguo era eminentemente agrícola, y la tierra, el medio de producción fundamental. De hecho, al revisar las formas de tenencia de la tierra entre los aztecas se descubre además de interesante información acerca de los tipos de concesiones y transacciones que realizaban con esta riqueza mucho progreso acerca de su organización política y social.

Cabe señalar que existieron tres formas básicas de propiedad de la tierra: la comunal, la estatal y la privada de lo que considero importante hacer una breve mención ya que la propiedad privada estaba constituida por los calpullalli o "tierras de barrios" que fueron la unidad de producción básica en el mundo azteca. Los calpulli eran extensiones de tierra de tamaño variable, usufructuadas, es decir que disfrutaban de las utilidades que derivaban del aprovechamiento de la tierra, por una comunidad de personas, llamadas macehualtin (macehuales o gente del

pueblo) y que no pertenecían a ninguno de los estratos sociales superiores. A cada familia de la comunidad le correspondía una parcela de tierra, con la obligación de trabajarla y el derecho a heredarla, pero no a venderla o arrendarla, por lo que es de entenderse que entre los individuos no existía ninguna relación obrero- patronal ya que el sustento o forma de pago provenía del producto de la tierra.

Derivado de lo anterior es de precisarse que cada calpulli era administrado por el calpuleque, quien distribuía las parcelas, organizaba las actividades colectivas y recogía los tributos. De lo que se deduce que el calpuleque tenía bajo su mando la prestación de servicios de otras personas subordinadas a este, de lo anterior podemos decir que entre estos si existía una relación de trabajo, sin embargo hay que aclarar que el pago no era mediante un salario ya que como se ha mencionado reiteradamente el sustento provenía de la tierra. Los macehuales tenían tres destinos: para su propio consumo y el de su familia, para el calpuleque y para el señor o tecuhtli. Los tributos podían ser pagados en especie, artesanías, productos agrícolas, de la caza, la pesca o con trabajo en las tierras del calpuleque y del tecuhtli, así como en obras públicas.

En el derecho público azteca, se inicio la tercera etapa de su organización política. Una gran reforma política y social: se dio con el pacto federal entre Texcoco y Tacuba con el fin de vengar la muerte de Chimalpopoca y de derrotar a Azcapotzalco; estableciendo el principio de que los pipiltin nobles podrían recibir tierras propias (a veces trabajadas por un sistema de servicio obligatorio personal por parte de agricultores libres, o por siervos de la gleba, pero también en ocasiones explotadas bajo un sistema de arrendamiento), pudiendo pasar tales tierras privadas, mortis causa, es decir después de la muerte, a sus descendientes (en cambio, los macehualli, ciudadanos libres, pero no nobles, sólo podían recibir en usufructo parcelas de los calputin, bajo el deber de cultivarlas debidamente). Así, la clase de los nobles, además de tener una base en la sangre tolteca, recibió un apoyo en el sistema de la tenencia de la tierra.

También a este respecto, la sociedad azteca en tiempos de la conquista, se encontraba en medio de una transición, con un traslado de acento desde la propiedad comunal hasta ciertas formas de propiedad privada.

De la victoria de Izcóatl sobre Azcapotzalco nació una nueva categoría social, la de los siervos de la gleba, los mayeques, que debían trabajar tierras ajenas de la nobleza azteca, recibiendo como pago una parte de los productos.

Con el producto de otros terrenos se pagaron los gastos de la justicia; otros fueron explotados para financiar el aparato militar; los tepochcaltalli sirvieron para los gastos de las escuelas para el pueblo en general; los frutos de los tecpantlalli fueron usados para el sostenimiento del palacio, y en los territorios sometidos al poder azteca algunos terrenos fueron trabajados en común para el pago del tributo, mientras que otros (los yaotlalli) debían servir para el sostenimiento de los embajadores aztecas.

Con lo antes expuesto, en las culturas mencionadas se observa que cada una de ellas tuvo su forma de pago, como en la cultura olmeca no se sabía a ciencia cierta cual era esa forma de pago, pero obviamente se les pagaba de alguna manera que posiblemente era la del pago en especie, basado en mercancías. Ya con los mayas si nos hacen mención de la forma de pago, en esta cultura era a base de tributos como ya se menciona anteriormente, y como también sucedió con la cultura azteca, que con el trabajo realizado los tributos se pagaban lo mismo en especie que podrían ser las artesanías, los productos agrícolas de la caza y la pesca

## **1.2. ÉPOCA COLONIAL.**

A la caída de Tenochtitlan comienza un nuevo período en la historia de México: la Colonia. Período lleno de contrastes, de luces y de sombras. Oscuro y terrible para muchos autores, quienes relatan indignados el enorme precio que tuvieron que pagar los indígenas al recibir en sus tierras a los hombres del viejo mundo, nuevo para ellos.

En la obra de Doctrinas y Realidades en la legislación para las Indios el Procurador General de la República, licenciado Genaro V. Vázquez a manera de resumen de lo más importante de la legislación de Indias subraya algunos puntos del derecho laboral entre ellos los siguientes:

- a) La idea de reducción de las horas de trabajo.
- b) La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley del Título VI del Libro III de la Recopilación de Indias.
- c) El pago del séptimo día, cuyos antecedentes los encuentra Vázquez en la Real Cédula de 1606 sobre alquileres de Indios.
- d) La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes. Felipe II ordenó que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante del doctrinero, sin que les faltara cosa alguna y sin engaño o fraude. Con fecha 22 de septiembre de 1593, el propio Felipe II ordena que se pague a los indios chasquis y correos, en mano propia y sin dilación. También con respecto a la puntualidad en el pago ordena que se pague a los indios en las minas los sábados por la tarde. La obligación de pagar en efectivo se encuentra establecida en la ley VII, del título XIII, libro VI que declara perdido el salario pagado en vino, chicha, miel o yerba de Paraguay, incurriendo, además, el español que así lo hiciere, en multa, por ser la voluntad real que la satisfacción sea en dinero.
- e) La tendencia a fijar el salario: de que se paguen 30 cacaoas al día como salario a los indios macehuales; la orden dictada en 1599 por el Conde de Monterrey, para que se cubran un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios y la orden del propio Conde de Monterrey, dictada en 1603, que establece el

pago de un salario mínimo para los indios en labores y minas, como lo dice Néstor de Buen fijándolo en "real y medio por día o un real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortillas de maíz cocido que se llama pozole".<sup>2</sup>

Como se observa de entre los ordenamientos jurídicos que se crearon en la época colonial, sobresalen las leyes de indias, que buscaron proteger a los aborígenes, americanos. En estas leyes se encuentran algunas disposiciones de mucho interés por el derecho del trabajo: asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya. Las leyes de Indias son, posiblemente los ordenamientos, más importantes de los Reyes Católicos para ayudar a los indios pero a fin de cuentas privó la idea de que esas leyes debían obedecerse, pero no cumplirse.

Si bien es cierto que estas leyes contenían disposiciones protectoras de los indios, también lo es que eran una creación de los conquistadores y que en la realidad existía una gran desigualdad, en todos los aspectos, entre el indio y el conquistador.

El Maestro Trueba Urbina Alberto dice al respecto: "si un servicio administrativo y una previsión rigurosa que han encaminado sus esfuerzos a encontrar la eficacia de las leyes de trabajo, no han logrado en nuestro tiempo eliminar infracciones que frecuentemente quedan impunes con grave perjuicio para el trabajador, puede calcularse cual sería el respeto que merecieron las Leyes de Indias a los poderosos de aquella época que seguramente no habían asimilado del cristianismo, el espíritu ardiente de caridad, limitándose a su ejercicio seco y rutinario."<sup>3</sup>

En la historia del derecho indiano, debemos distinguir dos fases: "una fase inicial, en las que se discuten los fundamentos ideológicos de este derecho

---

<sup>2</sup> DE BUEN L.OZANO Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I, Décimo 3ª edición. Editorial Porrúa. Av. República Argentina 15. México. 2000. Pags. 296, 297.

<sup>3</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª Edición. Editorial Porrúa. Av. República Argentina 15. México. 1981.pag. 96.

(cuestiones como la del derecho adquirido de los indios respecto de sus tierras, la posibilidad de hacerles esclavos, o la de repartir a los indios entre los españoles, como recompensa de su conducta en la fase de la conquista), y otra fase a partir de mediados del siglo XVI, cuando estas bases comienzan a consolidarse; existe una tranquila organización administrativa del inmenso territorio." <sup>4</sup>

Lo importante de este derecho es que la corona española trata de establecer un sistema jurídico para los pueblos indios, respetándoles en gran parte sus costumbres y sus instituciones jurídicas diferentes al del pueblo español. En teoría fue un excelente sistema pero en la práctica no tuvo la suficiente aplicabilidad en virtud de que los españoles abusaron y se aprovecharon grandemente de ellos.

En esta época se observa que aparece por primera vez la moneda o dinero, y que en las leyes de indias se hace referencia a la forma en que se le debería de pagar al trabajador y surge también la jornada de trabajo que es de ocho horas, en uno de los incisos de la misma legislación establece que al trabajador se le debe de pagar en efectivo, íntegro y oportunamente. Quedando prohibido hacerlo mediante mercancías, en caso contrario se les multaba a los patronos que incurrieran en esa falta. Pero es preciso señalar, que aún con la existencia de la moneda, es decir el pago en efectivo, el pago en especie siguió manteniéndose.

Como consecuencia de la conquista se dio origen a la unión de dos mundos distintos. Por una parte tenemos la cultura de los pueblos prehispánicos (aztecas, mayas, tarascos) y por otra la cultura de los españoles. De ahí que se diera una combinación en costumbres, clases sociales, tradiciones e instituciones de diversa índole; y como todo, no puede excluirse que el sistema jurídico tuviera también una conjugación de estas dos culturas, reflejado hasta nuestros días.

En cuanto a la distribución de la sociedad y del trabajo tenemos que los administradores y párrocos ejercían control en los pueblos indios, y sólo ellos podían permitir al indio vender parte de sus propiedades; los sacristanes se

---

<sup>4</sup> MARGADANT S. Guillermo F. Ob. Cit. pag. 53.

encargarían de la enseñanza de los indios. De la población, una tercera parte trabajaría en las minas, por un sistema de rotación bajo control del cacique. El producto del trabajo minero se repartiría entre el rey, el cacique y los indios, con una equitativa clave de reparto, fijada en las instrucciones. Se procuraría obtener en estas reducciones un equilibrio entre la agricultura, la ganadería y la artesanía. En los lugares donde este nuevo sistema fuere impracticable, continuaría la encomienda en la forma prevista por las leyes de Burgos, modificándose esta en algunos aspectos, en beneficio de los indios.

En esta época se consideraban esclavos todos aquellos indios que, pese haber escuchado el requerimiento o invitación a la paz, levantaron sus armas contra el rey de España y, al ser vencidos, cayeron hechos prisioneros. Lo esclavos eran ante todo propiedad de la Corona, que se reservaba el derecho de venderlos en almoneda, dando preferencia de comprar a quien lo hubiese capturado. El esclavo se veía obligado a pagar de por vida, con su trabajo, a quien lo había comprado.

Si bien muy generalizada en los primeros años, la esclavitud de los indígenas duró poco tiempo. Pronto idearon los españoles sistemas más eficaces para explotar la mano de obra indígena, que empezaba a disminuir alarmantemente. Para mediados del siglo XVI, la tenaz acción de los misioneros logró que las Leyes Nuevas abolieran la esclavitud de los indígenas, aunque la de los negros traídos del África continuó hasta el fin de la Colonia.

Los conquistadores actuaron en cierta manera como empresarios: financiaron los gastos que su aventura ocasionaba, aportando armas, caballos, alimentos y dinero en efectivo; cuando había un botín de guerra por repartir, después de descontar una quinta parte que correspondía a la Corona, cada quien tomaba una porción proporcional a lo que había invertido. Concluida la conquista, quisieron imponer este mismo sistema de reparto con los enormes bienes del imperio azteca; pero ya para entonces empezaron a llegar muchos misioneros, funcionarios del Estado, comerciantes y colonos que, no estaban nada conformes con ese sistema.

Varios criterios terminaron por imponerse. Se consideraron dos tipos de bienes muebles: los metales preciosos, sobre todo el oro, y los esclavos. El primero quedaba como propiedad de quien lo hubiera obtenido fuera por "rescate", trueque o botín de guerra, con la obligación de entregar una quinta parte en peso a los funcionarios de la Corona, el llamado Quinto Real. Como podrá suponerse, el oro de los indígenas se acabó muy pronto y término, hecho moneda, rodando por las cortes europeas.

En un principal sistema empleado en la explotación de los bienes coloniales fue la encomienda, una merced que otorgaba la Corona a los conquistadores y que consistía en el gozo del tributo tanto en especie como en servicios de una comunidad indígena cuyo tamaño variaba según los méritos de quien disfrutaba la concesión. El beneficiario, por su parte, estaba obligado a vivir en el lugar que le había sido mercedado, a defenderlo de eventuales ataques y a evangelizar a la población indígena que tenía encomendada.

Paulatinamente, la encomienda que es una dignidad dotada de renta competente, por lo común representada en tierras y pueblos, que el rey de España concedía a algunos caballeros en recompensa de servicios prestados, principalmente en las guerras contra los moros, (sistema neofeudal, que fue desapareciendo poco a poco) y el repartimiento (obligación para ciertos indios de prestar servicios remunerados a los españoles, por un sistema de rotación) comenzaba a separarse. Mientras, la encomienda fue abolida, es decir, dejar sin vigor alguna ley o costumbre, en 1718, el sistema de repartimientos formalmente duró hasta el final de la fase virreinal, cuando menos en materia minera. Los repartimientos reclamaban el trabajo de un cuarta parte de los indios tributarios, por turnos semanales. Para la determinación del trabajo que le correspondería a cada uno (servicio a la ciudad, labranzas, trapiches, estancias, minas, etc.) hubo jueces de repartimiento. No se trataba empero de una esclavitud temporal y por rotación: los indios tenían derecho a recibir un salario adecuado por estos servicios. Los indios en cuestión tenían que trabajar para autoridades o

particulares. En este último caso se determinaba a cuántos de repartimiento tenía derecho cada español, según el lugar dentro de la jerarquía colonial.

Alrededor de este sistema de repartimientos encontramos múltiples normas de índole protectora. Así, por ejemplo, para evitar que el amo esclavizara a ciertos indios mediante el sistema de préstamos (que durante el siglo XIX sobre todo, mostraría toda su funesta eficacia), se prohibió al patrón hacer anticipos sobre los sueldos de los indios de repartimiento, bajo pena de perder lo adelantado.

Dentro de la política española de la Nueva Española encontramos a las minas que pertenecían a la corona, independientemente de la concesión de mercedes sobre el suelo mismo, y sólo podían ser explotadas mediante autorización especial, que fijaba en cada caso el porcentaje del producto minero que debía entregarse al erario (generalmente una quinta parte, a menudo hubo un lapso inicial de extensión). Lo mismo sucede respecto de la búsqueda de oro en lechos de ríos y de salinas.

Los diezmos y otras limosnas como la limosna de la Santa Bula de Cruzada, un impuesto ya existente en la península desde la Edad Media, pero ampliado para la propagación de la fe de las indias. En virtud del Real Patronato, la corona cobró también esta limosna. Se trata de un derecho que de un impuesto, ya que el sujeto que lo pagaba recibía una contraprestación concreta, válida por dos años.

Los tributos consistentes en la entrega de una porción de los frutos de su trabajo a fin de sostener a las clases superiores gobernantes, altos sacerdotes y jefes militares; éstas, a su vez, garantizaban su seguridad e intercedían ante los dioses para que no faltara la lluvia y las cosechas fueran abundantes. Este sistema se practicaba en el México antiguo desde tiempos inmemoriales, pero los aztecas llegaron más lejos que nadie: cada pueblo que conquistaban, además de víctimas para el sacrificio, debía de pagarles un alto tributo si no quería verse aniquilado.

De hecho, en estos tributos se encuentra una forma de crédito, bastante cruel por cierto: cuando vencían en la batalla a un pueblo, los militares mexicanos acordaban con los jefes del pueblo derrotado los términos del armisticio y fijaban el tributo que tendrían que pagar. "Eran verdaderos regateos estos coloquios donde cada parte buscaba los términos más favorables. Cuando por fin llegaban a un acuerdo en cuanto al monto del tributo y los plazos de entrega, se establecía una especie de contrato entre las partes: el conquistador daba crédito a la palabra del jefe vencido, pero si éste no cumplía su destino era trágico."<sup>5</sup>

### 1.3. EPOCA INDEPENDENTISTA.

Antes de iniciarse la revolución de independencia en México de 1810, la pequeña y mediana burguesía industrial feudal, aspiraba a lograr un cambio que le asegurase el establecimiento de la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial detentada por la Corona Española.

La revolución de independencia, que desde que estalló, puso de manifiesto con claridad la inmensa importancia movilizadora, organizadora y transformadora de las ideas avanzadas, de las instituciones políticas revolucionarias y del nuevo poder político que pugnaba por establecer, destruyó las ingenuas esperanzas de un arreglo pacífico, imposible de lograr sin el recurso de la revolución. Sin embargo, el primer acto trascendental de los insurgentes, fue la abolición de la esclavitud decretada por Don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid, el día 19 de octubre de 1810, por medio de un bando que cumplimentaba el intendente de la provincia, Don José María Anzorena. En este acto tiene una gran importancia, por el hecho de que ni siquiera podía hablarse de derecho frente a seres o cosas como los esclavos, en quienes se desconocía toda calidad humana.

Nuestro país cansado de la dominación española comenzó a tratar de buscar su propia independencia, en virtud de la injusta distribución de las clases

---

<sup>5</sup> CARNET Prosa, 1990. El Dinero de Plástico, Historia del Crédito al consumidor y de los nuevos sistemas de Pago en México. México Ed. J.R. Forston. Pag. 27.

sociales y de la riqueza. Es así como en la madrugada del 16 de septiembre de 1810 empieza una lucha por tratar de lograr la independencia de España.

Lo que motivo principalmente el inicio de la lucha independentista fue la injusta distribución de la riqueza así como el maltrato a los indígenas quienes eran quienes realizaban la mano de obra.

Dentro de la época de entre 1821 y 1856. Según expone Guadalupe Rivera Marín "hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos.<sup>6</sup>

Se analizará de manera breve los ordenamientos jurídicos que se fueron dando en esta etapa, para encontrar el origen de una forma de reivindicación social, para desembocar en lo que es nuestro tema de estudio.

El 19 de Marzo de 1812 fue promulgada la Constitución de Cádiz. Esta fue la primera Constitución formal que rigió a México; se observa que no se encontraba establecido algún tipo de pago para los trabajadores de ese entonces, porque nos habla de la monarquía española, y se abordara únicamente la forma de pago en México.

El 14 de septiembre de 1813, se inauguro el congreso de Chilpancingo también llamado el congreso de Anáhuac. Congreso que, por los acontecimientos militares, tuvo una existencia ambulatoria. Entre los resultados de este congreso hallamos la declaración de la independencia absoluta de la Nueva España, el 6 de noviembre de 1813, y varios otros decretos y manifiestos, pero su principal logro fue el decreto constitucional para la libertad de la América Mexicana (Constitución de Apatzingán), de 242 artículos, sancionados el 22 de octubre de 1814 ya no en Chilpancingo, sino en Apatzingán. En esta constitución también se observa que en

---

<sup>6</sup> DE BUEN Nestor Ob. Cit, Pag. 301.

el contenido de sus capítulos no se encuentra nada respecto al trabajo y forma de pago.

El primero de abril comenzó el congreso a discutir el proyecto de Constitución Federativa de los Estados Unidos Mexicanos, que con modificaciones fue aprobado por la asamblea el 3 de octubre del mismo año de 24 con el título de Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, firmada el día 4 y publicada al siguiente día por el Ejecutivo con el nombre de Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos.

En la actividad económica, dos planteamientos encontrados trataban de influir sobre el problema de la industrialización del país: la tesis de Lucas Alamán, que fundaba la creación de una infraestructura fabril, con la intervención del estado, y a la tesis de José María Luis Mora, que adoptaba la concurrencia libre, en la iniciativa privada y en el interés individual.

Sin embargo la independencia política en nada mejoró las condiciones de vida y de trabajo de campesinos y obreros. La constitución dejó intocado el problema social. En 1823, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro reales que eran para el mismo período; las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil. En las siete fabricas textiles de esa época laboraba 2,800 trabajadores; por otra parte, esos raquítricos salarios se reducían aún más los precios de los artículos y alimentos de primeras necesidad, que el trabajador está obligado a comprar en la tienda de raya, al doble o al triple de su valor en le mercado.

La constitución del 24 estuvo en vigor hasta 18 las reformas que empezaron a proponerse desde 1826 se reservaron para aquel año; pero ni esas ni las posteriores a 30 (la última de las cuales fue propuesta en 35 por Michelena) llegaron a ser votados por el congreso De tal modo la constitución de 24 permaneció sin alteraciones hasta su abrogación.

Una vez que fue depuesto Antonio Lopez de Santa Anna, se convocó a un Congreso Constituyente, que se reunió en la ciudad de México entre 1856-57, y dio por resultado la constitución de 1857. La declaración de derechos de este congreso es de sentido individualista y liberal y tuvo importantes disposiciones relativas al trabajo; y los artículos 4º y 5º que consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución y sin pleno consentimiento".

El constituyente Ignacio Ramírez pugnó porque se legislara para evitar la miseria y el dolor de los trabajadores, que estos recibieran un salario justo y participaran de los beneficios de la producción, idea antecesora de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En esta constitución no nos hacen referencia respecto a alguna forma de pago y esto no quiere decir que no se les pagara a los trabajadores, sino que no estaba regulado mediante una ley.

#### **1.4. EPOCA CONTEMPORANEA**

En 1910, un 80% de los campesinos no tenían tierra propia, mientras que unas tres mil familias tenían en su poder la casi totalidad de la tierra utilizable del país. Con este aspecto sombrío del porfirismo se relaciona también la serie de injusticias cometidas en perjuicio de los yaquis, con el fin de privarlos de sus tierras por ejemplo, la ejecución del líder Cajeme, auténtico héroe popular, y la venta de miles de yaquis como esclavos sobre todo los terratenientes de Quintana Roo. También los dos fueron víctimas de represión, en 1884.

En el sistema de las deudas transmisibles de padres a hijos, apuntadas en las tiendas de raya, había creado una nueva forma de esclavitud. Sólo si el nuevo amo estaba dispuesto a liquidar la deuda, un peón podía cambiar de hacendado; si salía sin dejar la deuda saldada, la fuerza pública lo devolvería a su original acreedor.

A fines del régimen, el descontento del régimen proletariado agrícola encontró un aliado en el rencor del más concentrado y consciente proletariado industrial. En 1906, el gobierno suprimió las huelgas en las minas de Cananea (Sonora) de capital estadounidense y en las fábricas de textil del río Blanco (Veracruz) de capital francés. En 1908, una importante huelga ferrocarrilera fue levantada bajo amenazas del gobierno (amenazas, que tenían gran fuerza, a causa del recuerdo de los tristes acontecimientos del río Blanco y una huelga en Tizapán (1909) no corrió mejor suerte. Todo esto dejó mal sabor en el creciente sector liberal de la clase media. Sin embargo el derecho laboral no había sido totalmente descuidado durante la fase porfirista; los estados unidos de México (1904) y e nuevo León (1906), por ejemplo, habían expedido leyes para proteger al obrero contra accidentes de trabajo.

Para 1906 los principales dirigentes de la oposición habían emigrado a los Estados Unidos. En San Luis Missouri, el 1º de julio de 1906, lanzaron el "Programa de manifiesto del Partido Liberal Mexicano", en el cual se recogieron, a lado de las reformas políticas que se habían venido sustentando, las primeras reivindicaciones netas y claras en materia social. En este último aspecto el programa estaba influido por la correspondencia que sus autores habían sostenido con adeptos residentes en os centros de trabajo, como Manuel M. Diéguez y Esteban B. Calderón, quienes les daban a conocer las condiciones desfavorables para el obrero que regían en Cananea, cuya huelga sangrientamente reprimida y casi simultánea a la aparición del Programa, habría de ser seguida por la del Río Blanco y otras, motivadas por reivindicaciones laborales.

Fue en Cananea en 1906, donde estalló la huelga que hizo temblar al porfirismo, al cual siguió la del Río Blanco.

En ese pueblo de Sonora, el salario de los mexicanos era inferior, por el mismo trabajo, al de los norteamericanos. Todos los jefes eran extranjeros.

Los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de la empresa.

En un segundo suceso, fue la de los trabajadores de la industria textil en Puebla, los que se declararon en huelga por la imposición de un reglamento de fábrica que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores, pero dicha huelga no tuvo buenos resultados, pues los patrones de la industria decretaron un paro general y el entonces presidente, Porfirio Díaz, ante las solicitudes de los trabajadores para que se solucionara el conflicto, lo que hizo fue apoyar a los empresarios y sólo accedió a prohibir el trabajo de los menores de 7 años.

En el aspecto negativo del régimen de Porfirio Díaz hay mucho que mencionar tan importante pero se basara en este caso en lo que es a los trabajadores, pudiendo mencionar a John Kenneth Turner, autor de México Bárbaro, quien describió con mano maestra y exponiendo su propia experiencia, la amarguísima realidad social del porfiriato.

La obra de John Kenneth Turner presenta un panorama de los últimos años del porfirismo y se abocara respecto a los peones del campo y los pobres de la ciudad. "Nos dice que los 750 mil esclavos y los 5 millones de peones monopolizan la miseria económica de México. Esta se extiende a toda case de personas que trabajan. Hay 150 mil trabajadores de minas y fundiciones que reciben menos dinero por el trabajo de una semana que un minero norteamericano de la misma clase por un día de jornal, hay 30 mil operarios de fábricas de algodón cuyo salario da un promedio menor de 60 centavos diarios; hay 250 mil sirvientes domésticos cuyos solaros varían entre \$2.00 y \$10.00 al mes hay 40 mil soldados de línea que reciben menos de \$4.00 al mes aparte de lo insuficiente rancho, entre otros más".<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> TURNER John Kenneth. México Bárbaro. Ensayo Socio-Político. Editorial Epoca S.A Emperadores 185 México 13. D.F. Pags. 303.

Cuando entra este programa con respecto al mejoramiento y fomento de la instrucción en su numeral 13 nos dice que se debe pagar buenos sueldos a los maestros de instrucción primaria.

Con respecto a Capital y trabajo, en su numeral 21, establece un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: un peso para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador. En su numeral 23 habla respecto a adoptar medidas para que en el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y el salario mínimo.

Nos hablan también de puntos generales este programa en el cual nos dice que en primer congreso nacional que funcione después de la caída de la dictadura anulara todas las reformas hechas a nuestra constitución por el gobierno de Porfirio Díaz; reformará nuestra Carta Magna en cuanto sea necesario para poner en vigor este programa; creara las leyes que sean necesarias para el mismo objeto; reglamentará los artículos de la Constitución y de otras leyes que no requieran y estudiará todas aquellas cuestiones que considere de interés para la patria, ya sean que estén enunciadas o no en el programa, y reforzaran los puntos que aquí constan, especialmente en materia de trabajo y tierra.

La Revolución mexicana este movimiento, llegó a ser una de las auténticas revoluciones latinoamericanas; revoluciones que no sustituyeron una élite por otra, sino que afectaron profundamente la estructura social y el modo de pensar. En ella hallamos como motores, por parte de la élite revolucionaria, idealismo combinado con indignación por la situación existente; por parte del proletariado una toma de conciencia de su situación miserable; y por parte de varios elementos, arriba y abajo, afán de aventura y sed de botín.

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 y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus 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 3º . Señalaba "Cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados... sufran 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...".<sup>8</sup> 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 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.

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 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 pan 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 fuer por poco tiempo ya que Madero junto con Pino Suárez fueron asesinados tras la usurpación de Victoriano Huerta, gobierno que tampoco consagro 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 militar y gobernador Alberto Fuentes D. establece el descanso semanal, la jornada máxima de ocho 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 del salario en efectivo, la inembargabilidad de éste, la prohibición de las tiendas de raya, la creación del Departamento de Trabajo y la irrenunciabilidad de

---

<sup>8</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. Lecciones de Derecho Laboral. Trillas. México, 1994. Pag. 75.

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 ocho 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 estableciendo 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.

Por lo que toca al Distrito Federal, por decreto del 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.

A partir de 1914, varias leyes locales impusieron nuevas normas laborales, estipulando salarios mínimos, cancelando deudas de obreros (como en Tabasco), y fijando jornadas máximas. Son de especial interés las leyes respectivas de Jalisco, Veracruz y de Yucatán donde Salvador Alvarado promulgo un grupo de leyes sociales "las cinco hermanas": una ley agraria, una fiscal, una catastral, una que organiza el municipio libre, y una de trabajo, creando ésta última las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje para conflictos laborales individuales y colectivos.

En 1916 estalló una importante huelga contra el gobierno de Carranza para protestar contra el pago de los salarios en los devaluados billetes constitucionalistas, contra la cual Venustiano Carranza reaccionó mediante el decreto del 1º de agosto de 1916, que sancionaba incluso con pena de muerte la agitación laboral, algo que no creó aversión contra Carranza en medios laborales,

sino que impulso a la consagración constitucional del derecho de huelga, en el posterior artículo 123.

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.

Producto de las ideas políticas del constituyente de Querétaro de 1916, esta constitución tiene dos fundamentos de carácter histórico.

Por una parte tenemos el aspecto de las ideas políticas, que antes de su promulgación venía imperando de los grupos liberales individualistas en otras constituciones que ya se ha visto anteriormente.

Un aspecto es sin duda el social, que viene a dar un nuevo giro a las concepciones políticas anteriores a esta carta, distinguiendo a esta carta fundamental de otras que habían estado vigentes con anterioridad. La constitución de 1917 que ahora ocupa este tema, protege sin lugar a dudas a grupos más desvalidos frente al estado y frente a otros grupos de gobernados, es decir frente a los grandes propietarios de tierras cultivables, de los patronos para el caso de las relaciones de trabajo y de los comerciantes. Esta protección a la que se alude se da por conducto de una serie de derechos sancionados en ella, producto, estos derechos, de la acabada revolución de 1910, que fuera la solución para que se tomara en cuenta las diversas aspiraciones de la clase oprimida y se elevaran estos niveles constitucionales.

De este aspecto, es decir del político y social de la carta fundamental de 1917, el maestro Alberto Trueba Urbina ha dicho que las "fuentes políticas están en constituciones anteriores, pero los nuevos derechos económicos y sociales en beneficio exclusivo de los obreros y campesinos tienen como fuente la revolución mexicana en sus manifestaciones sociales".

Después del triunfo de Carranza - Obregón, el camino estaba libre para la elaboración de una nueva constitución cuya cuna era la ciudad de Querétaro, y

cuyo biógrafo es Felix F. Palavicini. La influencia personal de Venustiano Carranza en esta obra fue mínima; los artículos más importantes (27 y 123) están más bien ligados a nombres revolucionarios como Andrés Molina Enríquez, Luis Cabrera y Múgica. Para la elaboración de la artículo 123 fue importante el discurso de un diputado de Yucatán región que había producido un nuevo derecho laboral, el obrero Héctor Victoria.

Fue decepcionante, en el aspecto laboral, el proyecto constitucional presentado por el primer jefe. El proyecto agregó al artículo 5º un párrafo, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. La Comisión dictaminadora del proyecto del artículo 5º incluyó sólo la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños y el descanso hebdomadario.

Abordó la tribuna don Fernando Lizardi para decir, que la frase: "la jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de 8 horas, le quedaba al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo. La idea era, que en la Constitución no podían establecerse ningún precepto reglamentario".<sup>9</sup>

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos nos habla en su capítulo primero de las garantías individuales efectivamente en su artículo 4º de que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. En el artículo 5º dice: nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En esta constitución de 1917 se observa que ya existe un título en donde contempla el trabajo es decir lo que es el derecho laboral.

En el capítulo cuarto de la misma constitución, título sexto se contempla lo que es del trabajo y la previsión social, nos marca una jornada de trabajo de ocho

horas, que personas pueden trabajar y dependiendo la edad del trabajador se le da la jornada de trabajo, los días de descanso etc. También habla de que las mujeres embarazadas no deben perder su trabajo por ese simple sólo hecho y por lo tanto deben recibir su salario íntegro, en el mismo artículo, fracciones subsecuentes, nos determina que el salario debe satisfacer al trabajador las necesidades normales de la vida del obrero, que para trabajo igual debe corresponder salario igual, y el más importante y el que interesa en este trabajo es que el salario debe pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

Hasta aquí dejamos en claro que la constitución del 1917, tiene como fuente de inspiración la revolución mexicana de 1910, y el antecedente histórico ideológico de las constituciones pasadas. Tomando en consideración la diferencia que existe entre estas últimas constituciones y la que ahora nos rige es decir no ser una constitución sólo de tipo liberal sino además de corte social, se pasará a continuación a describir el contenido de la misma.

La constitución de 1917 cuenta con nueve títulos de las cuales se enumerará a continuación: I. De las Garantías Individuales; II. De la Soberanía Nacional y de la Forma de Gobierno; III. De la División de Poderes; IV. De la Responsabilidad de los Funcionarios Públicos, V. De los Estados de la Federación; VI. Del Trabajo y de la Previsión Social; VII. Prevenciones Generales; VIII. De las Reformas de la Constitución y; IX De la inviolabilidad de la Constitución.

Los derechos sociales sancionados en al constitución en favor de los grupos sociales, tienen como fin como ya se ha mencionado en proteger a las personas más débiles, restableciendo el orden de justicia y equidad entre las relaciones sociales sin ninguna distinción de grupo, así lo refiere el mismo maestro Trueba Urbina Alberto, que explica en que consisten estos. "Las nuevas

---

<sup>9</sup> CARPIZO, Jorge, La Constitución Mexicana de 1917. Editorial Porrúa. 6ª edición. México, 1983,

constituciones los engloban en sus textos: Casi todas consignan derechos a la educación a la cultura al trabajo, a la tierra, a la asistencia social, con el fin u objeto de proteger a los débiles y reparar las graves injusticias sociales".<sup>10</sup>

Señala a continuación cual son estos derechos en favor de los grupos sociales, que están en los artículos 3º, 5º, 21º, 28 y 123 " el derecho a la educación y a la cultura, primero laica después socialista y actualmente democrática, para formar el amor a la patria y el mejoramiento económico y social.

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 Saéñz 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 Ortíz Rubio la Ley Federal del Trabajo, la que hacia 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

---

p.95.

<sup>10</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª Edición. Editorial Porrúa. Av. República Argentina 15. México. 1981. Pág. 69.

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 relegaban la tesis de la relación de trabajo." <sup>11</sup>

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.

Por lo que respecta a la institución del salario, desde el proyecto de esta ley fue punto vital 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.

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.

---

<sup>11</sup> DE BUEN L. Néstor, Op, Cit. Pag. 358.

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 de 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 López Aparicio. Dicho proyecto una vez terminado fue enviado por ordenes de Díaz Ordaz a los sectores obrero y patronales. Es el 1º 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 ni 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 debe 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." <sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> DÁVALOS, José. Derecho de Trabajo I. 6ª edición Editorial Porrúa. México, 1999. Pág. 60.

Ciertas son las palabras del maestro, la justicia social va requiriendo reformas buscando 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 4º 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 que hacen referencia la vivienda de los trabajadores, cada uno 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 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 las demanda para el trabajador entre otros procedimientos.

Como se observó, en este capítulo, respecto a la forma de pago que tenían nuestros antepasados es de notarse que en la época prehispánica, las culturas que se mencionaron tenían su manera de remunerar a los trabajadores y básicamente esa forma de pago era en especie, es decir, con mercancías.

Como se vio, en la cultura olmeca no se sabe realmente como se pagaba, pero evidentemente se les pagaba de alguna manera, de lo contrario se hubiera desatado una guerra civil.

Con respecto a los mayas, la forma de pago era a base de tributos, en donde el trabajador al proporcionar su trabajo, el patrón le pagaba con una porción de los frutos que él mismo trabajaba.

En algunas ocasiones los trabajadores vivían en las casas de los patrones y esa también era una forma de pago porque ellos les proporcionaban la comida y la

vivienda a parte de su remuneración y donde se manejaba la figura del intercambio. Pero que no se olvide que siempre se mantuvo el pago en especie ese forma de pago no desapareció para las culturas.

Ya con la época colonial se percata con las leyes de indias que aparecen por primera vez, la moneda o el efectivo y ya con la existencia de este al trabajador se le empieza a pagar en efectivo, pero aún con eso no desaparece la forma de pago en especie, sigue subsistiendo, y se remuneraba en algunas ocasiones al trabajador con cacao, tortillas y maíz cocido.

Por otro lado en la época independentista surgieron las siguientes constituciones: la constitución de Cádiz de 1812, la constitución de Apatzingan de 1814, la de 1824, la constitución de 1857 y en ninguna de las mencionadas leyes se encontraba regulado alguna forma de pago.

Y fue cuando Antonio Lopez de Santa Anna de profesión, industria y trabajo con el principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución y sin pleno consentimiento".

En la época moderna, posteriormente, surge la constitución de 1917, que hasta en nuestros tiempos es la que nos rige y es en donde también aparece el artículo 123 que se refiere a lo que es el derecho laboral, en donde defienden a la clase trabajadora.

El artículo 123 se encuentra en el título sexto de la constitución en donde encontramos "del trabajo y la previsión social" que es el apartado que nos interesa para nuestro trabajo, y en donde contiene XXXI fracciones en la fracción que nos abocaremos en la presente tesis, es la X en donde establece que " el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pueda sustituir la moneda".

Como nuevamente se observa, en esta constitución ya se encuentra regulada la forma de pago, que es en efectivo, es decir, que al trabajador se le

debe pagar en efectivo y ya no en especie, aunque es importante mencionar que la forma de pago en especie aún todavía no ha desaparecido, porque en algunas regiones de nuestro país se sigue manejando ese tipo de pago y como más adelante se mencionará, existe la forma de pago en especie en el Distrito Federal pero no en especie como se pagaba en nuestros antepasados.

Actualmente se le paga al trabajador de una manera que no esta contemplada en la constitución o en ley Federal del Trabajo, se les paga mediante una tarjeta de débito que es la forma que las empresas han tomado para remunerar al trabajador y en donde más adelante nos ocuparemos de ese tema en especial.

Por lo tanto nos encontramos en la existencia de la moneda, es decir el pago en efectivo y es de donde partiremos, para abundar respecto al tema que nos ocupa.

## CAPITULO SEGUNDO

### EL SALARIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

#### 2.1. CONCEPTO DE SALARIO.

Antes de entrar a conceptualizar el salario, y de saber de dónde proviene su significado, su función y características, es importante mencionar que para que exista un salario o también llamado, remuneración, tiene que existir previamente un trabajo para que a través de la realización del mismo haya un pago.

El salario representa la contraprestación que el trabajador obtiene por su trabajo y que le permite satisfacer sus necesidades materiales, sociales y culturales como jefe de familia.

La palabra salario viene del latín *salarium*, y ésta a su vez, de "sal", porque fue costumbre antigua de dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos.

*Salarius*; proveniente también 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.

Atendiendo al sentido gramatical de la palabra salario, el Gran Diccionario enciclopédico ilustrado de *Selecciones de Readers Digest* nos dice que: "el salario es la remuneración de un trabajo o servicio, en especial, cantidad de dinero con que se les retribuye a los trabajadores manuales".

La mayoría de los tratadistas estiman que el salario constituye la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena y la Enciclopedia Jurídica Española nos dice que el salario es "la remuneración que el patrón entrega al trabajador por su trabajo".

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 como 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”.<sup>13</sup>

La Ley Federal del Trabajo ordenamiento de carácter laboral que regula al salario en sus artículos 82 al 89, nos da una concepción de lo que es el salario en el artículo 82 que a la letra dice:

**“ Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.**

Sin embargo, esto quiere decir que la única fuente de ingreso del trabajador es el salario precisamente, y por consiguiente es una de las formas de remuneración del servicio prestado y que tiene además por objeto lo que se menciono anteriormente, satisfacer las necesidades de la familia. Y por lo tanto los diversos preceptos que regulan al salario en nuestra ley resulta factible formular una definición.

---

<sup>13</sup> ARGERI A., Saúl. Diccionario de Derecho Comercial y de la empresa. Astrea. Buenos Aires, 1982. Pág. 353.

Antes de ello conviene señalar algunos conceptos que los autores le han dado; así tenemos que: Dávalos Morales José, define al salario de la siguiente manera: " es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón".<sup>14</sup>

Del anterior concepto, se puede señalar que el trabajo laboral es el importante en este caso, porque al no existir este de igual manera, no existiría un trabajador y por consiguiente un patrón y no habría una relación laboral por ninguna de las dos partes y así mismo no habría salario.

Rayón Chacón y E. Pérez Botija definen al salario de la siguiente manera: "salario es la contraprestación económica, por parte del empresario, del derecho de adquisición por el del resultado de la prestación profesional de servicios realizada por el trabajador".<sup>15</sup>

De este concepto se desprende, que es un intercambio, el hecho de que el trabajador ponga su conocimiento profesional y en base a lo que él esta prestando, que es su tiempo y esfuerzo el patrón pague por ese trabajo realizado y tiempo invertido.

Mario de la Cueva define al salario como " la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa".<sup>16</sup>

Del anterior concepto, se observa que el trabajador al tener un empleo le da seguridad en su persona, y que el salario recibido debe ser lo suficiente para poder darle a su familia lo más indispensable y que puedan vivir de una forma

---

<sup>14</sup> DAVALOS MORALES José. Derecho del Trabajo I. 5ª Edición. Editorial Porrúa. Av. República Argentina 15. México. 1994. Pág. 201.

<sup>15</sup> BAYÓN CHACÓN G. PEREZ BOTIJA E. Manual del Derecho del Trabajo Volumen I. 5ª Edición. Madrid. 1964. Pág. 413.

<sup>16</sup> DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 18ª Edición. Editorial Porrúa. Av. República Argentina 15. México. 2001. Pág. 294.

decorosa en donde básicamente no carezcan de lo más importante que es el alimento, el vestido y que tengan en donde vivir, y que puedan tener la forma de poder ahorrar para poder llevar la familia a divertirse.

En los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo, propuso la Comisión el concepto nuevo del salario y señaló los elementos que lo integran:

***“Es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo; y se integra con los pagos hechos 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”.***

El salario tiene una función eminentemente social, pues está destinado al sustento del trabajador y de su familia; es la remuneración de la prestación de servicios que nunca equivale a la compensación real que corresponde al trabajador, lo que origina la plusvalía, a esto se le debe la lucha de los trabajadores para la reivindicación del derecho a obtener el pago real que les pertenece por el tiempo realizado.

De los anteriores conceptos y sobre la base del contenido de los artículos que regulan al salario. A mi parecer puedo formular la siguiente definición:

***“El salario es el elemento esencial para que el trabajador pueda prestar sus conocimientos y que en base a esto sea remunerado por el patrón y al recibir dicho salario el trabajador pueda brindarle a su familia las comodidades que nuestra ley indica, y de darle a esta una forma de vida decorosa”.***

Esta definición como puede observarse comprende los elementos esenciales para poder entender más ampliamente al salario y cual es la importancia del mismo, pero evidentemente hay que precisar un poco más respecto más del salario no en el aspecto de su concepto, sino todo lo que va ligado a él como más adelante se detallara.

## 2.2. NATURALEZA JURÍDICA DEL SALARIO.

Visto lo anterior, corresponde ver la naturaleza jurídica del salario, para poder adentrarse un poco más al análisis concreto objeto del presente estudio, se abocara en primera instancia a señalar lo siguiente:

En efecto, al salario no se le debe comprender como derecho recíproco a la obligación de trabajar, pues la propia ley contempla, en diversos casos, que aún sin trabajo hay deber de pagar el salario: séptimo día, vacaciones, licencias con goce de sueldo, licencias por embarazo y maternidad.

Esto quiere decir que el patrón tiene la obligación de pagar al trabajador el séptimo día, es decir el día domingo como si hubiera sido un día completo trabajado y debe ser pagado íntegramente, así mismo también tienen que ser pagadas las vacaciones que por ley corresponda al trabajador, que es un período de descanso que legalmente es reconocido para los funcionarios, empleados y trabajadores en general, y de la misma manera las licencias, que es un beneficio otorgado a un funcionario, empleado u obrero consistente en dispensarlo temporalmente de la asistencia al trabajo por tiempo determinado. Al igual la licencia para la mujer embarazada que tiene que retirarse para poder tener a su hijo, los días que ella falte se le debe de pagar como si hubiera asistido a trabajar, eso también lo contempla nuestra ley.

Por lo tanto el salario puede entenderse como una prestación económica, cuya cuantía mínima debe cubrirse en efectivo y puede integrarse mediante prestaciones en especie.

Según Roberto Muñoz nos dice que "el salario, jurídicamente, es le objeto indirecto de un derecho subjetivo individualista del trabajador, cuya naturaleza se asimila a la de un crédito alimentario".<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. 1ª Edición. Editorial Porrúa. Av. República Argentina 15. México. 1983. Pág. 157.

Este mismo autor dice que los siguientes doctrinarios opinan respecto a la naturaleza del salario: con respecto a CONTURE afirma que: "el salario es un sustento vital tutelado por el estado". "El salario es, desde luego afirma FERRARI, una obligación que el contrato de trabajo pone a cargo del empleador, pero debe entenderse que es una obligación alimenticia por el destino del salario y por el régimen jurídico a que está sometido, semejante, en general al que están sujetas las pensiones alimenticias".<sup>18</sup>

La Ley Federal del Trabajo no nos señala en específico la naturaleza jurídica del salario pero en el artículo 86 hace una pequeña referencia y textualmente nos dice:

***"A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".***

Por principio, tal precepto establece que el trabajo desempeñado por el subordinado fuera el que sea, debe estar sujeto a una igualdad de intercambio, es decir, si este trabaja determinado tiempo por ejemplo el que establece la ley que es de ocho horas debe ser remunerado por un salario suficiente para el trabajador.

El salario en su aspecto económico afecta a los costos, a las rentas, a la productividad, al consumo, al desarrollo, pero en su vertiente jurídica, es una prestación dentro de un contrato, cuyo importe mínimo está predeterminado por normas estatales o sindicales.

Su naturaleza jurídica es doble, ya que desde el punto de vista del contrato de trabajo en sí, es una contraprestación que coloca al empresario en una situación de deudor en una relación de deuda y al trabajador en la de acreedor, desde fuera del contrato, el salario es el medio de subsistencia de gran parte de la población, por lo cual constituye un objeto de preocupación y de regulación para el Estado y para la sociedad.

---

<sup>18</sup> IBIDEM. Pág. 156.

Como se observa, al ver los puntos de vista de los diferentes autores respecto a la naturaleza jurídica del salario, se concluye que el salario es fundamental para el trabajador después de haber laborado o cubierto ciertas horas en un determinado lugar habiendo éste prestado su trabajo físico y por consiguiente para su familia también es importante que el trabajador reciba su salario íntegro para que puedan vivir de una manera moderada, y cubrir todas sus necesidades.

Así mismo, es importante precisar que para la existencia del salario evidentemente debe de haber una relación laboral a través de un contrato de trabajo que es el convenio celebrado entre uno o varios trabajadores y uno o varios patrones con el objeto de establecer condiciones según las cuales deba prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, y de ahí se deslinda todo lo que conlleva el salario que más adelante se podrá analizar.

### 2.3. CLASES DE SALARIO.

En tal situación, se establece que el salario es fundamental para el trabajador y su familia para vivir de una manera decorosa. Los doctrinarios mencionan algunos tipos de salarios que no son muy escuchados pero que realmente existen, como lo señalan Bayón Chacón y E. Pérez Botija y que son los siguientes:

**1.-"Salarios mixtos.- La alimentación y la vivienda, como parte del salario.** Los salarios mixtos se componen de una parte que se abona en dinero y otra que se entrega en especie o que se compensa mediante la utilización de ciertos bienes o servicios por el trabajador.

De la anterior disposición es de señalarse que respecto al salario mixto, es uno en efectivo y otro en especie, es decir, el primero es el salario íntegro que recibe el trabajador en moneda de curso legal como ya se vio, y la segunda es cuando el trabajador tiene beneficios por parte de la empresa que trabaja por el

solo hecho de ser empleado de la misma y estos beneficios consisten en: tener una casa, es decir darle facilidades para el pago de la vivienda, el servicio médico entre otras prestaciones.

**2.-Salarios por tiempo y por rendimiento.-** Salario por tiempo es aquel en que ambos términos son proporcionales. Se paga por las horas, días etc. Trabajados; en el salario por rendimiento se remunera, por el contrario, un resultado sin que ello quiera decir que el riesgo del resultado vaya a cargo del trabajador.

El salario por rendimiento (vulgarmente llamado destajo), en el salario se cifra por cantidad de obra, independientemente del tiempo invertido.

**3.-Salarios mixtos por tiempo y rendimiento. Lo son:**

- a) Los salarios por tiempo en que se contrate un rendimiento mínimo, que no pueda ser superior al normal de un trabajador apto.
- b) Los destajos,
- c) Los verdaderos salarios mixtos, en que se paga una cifra fija por salario tiempo con rendimiento normal y una prima por rendimiento superior (trabajos a jornal y primas, trabajos con prima, primas de incentivo, salario con incentivo).

**4.-Salario fijos y móviles.-** No se refiere a movilidad del salario en relación con el rendimiento, sino con elementos exteriores: coste de la vida y valor de la moneda.

**A esto se le emplea dos sistemas:**

- a) **Plus de vida cara.** No son propiamente salarios móviles, sino complementos fijos del salario, que se regulan, unas veces, en los convenios colectivos y reglamentaciones, y otras, por normas generales.
  
- b) **Verdaderos salarios con escalas móviles.** Se fijan las escalas móviles, unas veces, conforme al precio de venta de ciertos productos, y otras, por cálculos más generales por el coste de vida.”<sup>19</sup>

Dávalos Morales menciona otras clases de salario, de ello establece lo siguiente:

**1.-“Propinas y Comisiones.** Artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo. Quien paga la propina es cliente del patrón y no del trabajador, lo que implica que la propina es una suma de dinero que paga el cliente de un patrón, por conducto del trabajador, en ocasión de una adquisición de mercancías o servicios, pago que cuenta con la aceptación del patrón.

La propina es una donación por cantidad normalmente realizada y reducida sin sujeción o formas solemnes de que recibe la utilidad de un servicio al trabajador que lo presta; suele producirse de manera inmediata, ya se trate de un trabajador autónomo, ya de quien trabaja por cuenta ajena.

---

<sup>19</sup> BAYON PEREZ. Ob Cit. Pág. 442.

Otro tipo de salario especial es el constituido por las comisiones, la comisión puede ser a nuestro juicio, contratada:

- a) como el único sistema de remuneración, se percibe simplemente un tanto por ciento sobre ventas realizadas, pedidos obtenidos etc.:
- b) como complemento de salario mínimo fijo o con garantía del mismo, si no se alcanza su cifra por el porcentaje de comisión,
- c) como retribución especial de un trabajo eventual.

En atención al artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo el cual dispone para fijar la propina:

***“Si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje, sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios”.***

Precepto que nos indica que se debe fijar un porcentaje sobre el consumo, y por acuerdo entre las partes, establecer un aumento en el salario base para el pago de las indemnizaciones, en la generalidad de los servicios, independientemente de la obligación del patrón de retribuir tales servicios, los usuarios de los mismos para el mejor recuerdo de éstos, acostumbran donar u obsequiar al trabajador una cantidad de dinero que generalmente se estima en un diez por ciento o más, tal es el objeto de la propina.

**2.-Compensaciones por vida cara.** Las compensaciones llamadas sobresueldos por vida cara integran el salario. Constituye el sueldo de un trabajador en cada región, que varía según la carestía de la vida. Cuando el

trabajador se le cambia de adscripción y deja de percibir el sobresueldo, esto no constituye una reducción de salario.

**3.-Salario integral.** Como lo indica el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo como ya se mencionó.

Este salario integral es básicamente todo el salario que recibe el trabajador de una empresa, que contempla precisamente lo que el artículo anterior menciona, este se da durante todo el año, es decir, no se entrega ese salario en un solo pago o en una quincena sino que son los privilegios que va adquiriendo el mismo trabajador por el tiempo que entrega a la empresa y la ley y dicha empresa les dan esos beneficios a sus trabajadores.

**4.-Salario extraordinario.** El pago extraordinario deriva del trabajo y no de alguna otra causa, por lo que también debe ser considerado parte del salario.

El pago del salario extraordinario deriva del trabajo y no de alguna otra causa, por lo que también debe ser considerado parte del salario.

La Suprema Corte ha resuelto lamentablemente, que las horas extras no generan salario sino una retribución que no forma parte de aquel. Las horas extras que autoriza el apartado A, fracción XI del artículo 123 constitucional obedecen a circunstancias extraordinarias, fuera de lo normal, y a la labor que durante ellas se realiza se le asigna una retribución también extraordinaria de un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales.

**5.-Aguinaldo.** Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a veinte días de salario, por lo menos.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> DÁVALOS. Ob Cit. Págs. 212 y 213.

Como lo dice nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 87:

***“Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de Diciembre, equivalente a veinte días de salario”.***

Todos los trabajadores sin excepción tienen derecho a recibir aguinaldo: los de base, los de confianza, los de planta (permanentes y de temporada), los contratados por obra o tiempo determinado, los eventuales, los trabajadores intelectuales, los trabajadores manuales, etc.

Debe quedar claro que para tener derecho al aguinaldo no se necesita haber trabajado el año completo, ni estar laborando en la fecha del pago de esta prestación, el mexicano celebra festividades en el mes de diciembre, que lo obligan a efectuar gastos extras, lo que no puede hacer con su salario, porque éste está destinado a cubrir las necesidades diarias.

#### **2.4. CARACTERISTICAS DEL SALARIO MINIMO.**

En la Ley Federal del Trabajo se encuentra un capítulo especial al salario mínimo por ser de vital importancia ya que sino se estableciera un pago mínimo se seguirían cometiendo injusticias aun mayores, señala el artículo 91 de la ley citada, los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueda 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 considero 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 requiera capacitación y destreza en un 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”.<sup>21</sup>

Dentro de las primeras características del salario está la de que debe ser remunerador. Proporcional a la calidad y cantidad de trabajo según lo marcan los artículos 5º fracción VI y 85 de la Ley Federal del Trabajo.

Otra de las características 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 a su dignificación para alcanzar un mejor nivel de vida todavía para la gran mayoría de los trabajadores es una quimera, hoy en día el salario solo basta para subsistir.

Ningún trabajador debe recibir un salario inferior al mínimo, general o especial, cuando trabaje la jornada legal máxima.

El artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo dice: con respecto al salario mínimo:

***“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 cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.***

***Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores”.***

---

<sup>21</sup> DE LA CUEVA. Mario. Ob Cit. Pág. 313.

Cuando se cubra una jornada inferior a la máxima, si así lo convienen trabajador y patrón, el salario remunerador puede ser el que proporcionalmente corresponda a esa jornada, con base en el salario mínimo.

Así mismo se encuentran establecidos plazos para el pago del salario las cuales menciona según 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 del 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, aunque año con año ese salario mínimo es irrisorio y dramático, sino existiera un mínimo podría ser peor.

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 esté 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.

Otras de las características que Dávalos Morales nos hace referencia son las siguientes:

**I.- Que debe ser equivalente al mínimo cuando menos.** Conforme al artículo 85, el salario no puede pactarse en una cantidad que sea inferior al mínimo general o profesional. Cuando menos debe ser el mínimo, y en cambio no hay tasa para determinar el máximo.

**II.- Que debe ser suficiente.** La suficiencia debe ser considerada como una nota esencial de la retribución. Generalmente el salario es considerado como el medio por el cual el trabajador está en condiciones de llevar una vida decorosa él y su familia, y apenas si cubre las necesidades de los trabajadores.

**III.- Que debe ser determinado o determinable.** El trabajador debe saber el monto de su salario según los artículos 25,VI, 82 y 83. La determinación puede ser precisa (salario por tiempo determinado) o variable (salario por unidad de obra o a destajo, por comisión etc.) que más adelante se detallara este tema. Pero en todos los casos se debe estipular las bases sobre las cuales se terminará. Si el trabajador y el patrón no estipulan el monto del salario de aquél, se estará al mínimo vigente en el área geográfica de que se trate, para el caso de que en un conflicto haya que hacer cuantificaciones.

**IV.- Que debe cubrirse periódicamente.** Con respecto a los obreros, la ley señala que se les debe pagar semanalmente y cada quince días a los demás trabajadores, artículos 5º , f, VII y 88 de la Ley Federal del Trabajo.

Excepcionalmente puede pagarse el salario mensualmente, como en el trabajo a comisión artículo 286 en donde se paga la ritmo del pago que hacen los clientes. Aún cuando también existan trabajos en los que se puede pagar diariamente como en los trabajos de ventas de puerta en puerta o en el trabajo a destajo.

**V.- Que debe pagarse en moneda de curso legal.** "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" Artículo 123 f, X constitucional y 101 de la Ley.

**VI.-** El salario en especie debe ser proporcional y apropiado al que se le pague en efectivo. "Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo."<sup>22</sup>

Atendiendo a lo que nos dice Roberto Muñoz con respecto a las características del salario, nos dice que el salario tiene las características siguientes:

---

<sup>22</sup> DAVALOS MORALES. Ob Cit. Pág. 203 y 204.

“ a) **Remunerador.** Para considerar un salario como remunerador debemos observarlo desde dos ángulos: nunca puede ser menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la Ley y el salario remunerador no necesariamente debe ser igual al mínimo, deberá ser proporcional a la importancia de los servicios.

b) **Suficiente.** La característica de suficiencia del salario la desprendemos del artículo 3, que dispone que el trabajador debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel decoroso para el trabajador y su familia

a) **Determinado.** El trabajador debe conocer de antemano el monto del salario a que tiene derecho, o conocer las bases que servirán para su cálculo.

b) **Equivalente.** La equivalencia del salario la consagra el artículo 86, que dispone: “a trabajo igual, desempeñado en puestos, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.”<sup>23</sup>

En cuanto al salario remunerador este se refiere básicamente más que a la clasificación a justicia social, ya que debe alcanzar a trabajador para satisfacer sus necesidades básicas y la de su familia como lo es la 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 empresa no recibe ese salario remunerador que dicta la ley; debe ser remunerador, así lo traza el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, “ 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.”

---

<sup>23</sup> MUÑOZ RAMÓN. Ob Cit. Pág. 157 Y 158.

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 este tiene deseos de progresar y así poder obtener un salario más alto, si bien no se está diciendo que deban tener un salario hiperelevado, según el puesto que ocupen, a la profesión para la cual estén capacitados, no sólo se dice que deben 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 demasiada baja, por lo tanto el salario no alcanza a ser remunerador.

De los anteriores preceptos es de señalarse en conclusión que el salario es la parte más importante de una relación laboral y por lo tanto el salario conlleva a tener las características de ser remunerador, suficiente, determinado, equivalente y como se había comentado, que debe pagarse con moneda de curso legal, ya no es preciso explicarlo puesto que ya está contemplado en otro punto.

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

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, 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 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 de l salario que corresponda a las horas de la jornada.

## 2.5. CONCEPTO DE TRABAJO.

Basta recordar 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 estos tiempos no se haya definido ni considerado como tal.

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 derecho de exigir de esta las condiciones para prestar su trabajo, así también lo señala nuestro artículo 123 constitucional al mencionar: toda persona tiene derecho al trabajo 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, si no más bien debe considerarse por su propia cualidad de ser persona.

En virtud 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 la 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.

Así mismo el artículo 8º de la ley citada 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 algunas actividades es más intelectual o bien más material, siendo ambas reguladas y protegidas.

Ahora bien, el trabajo constituye el objeto de la relación 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 se tocara.

## 2.6. CONCEPTO DE TRABAJADOR

Después de todo lo que ya se vio en este capítulo, es conveniente conceptualizar lo que es patrón y trabajador, para poder tener un mejor entendimiento, porque la investigación que nos ocupa, es una relación de trabajo y se va a manejar estos dos conceptos.

Toda relación laboral consta de dos partes: patrón y trabajador, que se ven unidos en un nexo de subordinación de éste hacia aquel.

Dicho concepto es resultado del trabajo y menciona nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º:

***“ Trabajador es la persona física que presta a otra persona física o jurídica, 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 preste 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 ésta subordinación de origen da 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 4º 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 ésta condición se obtiene como resultado de una relación de trabajo, aunque es cierto 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, independientemente en ambos casos la condición trabajador se da, sin embargo, nuestra legislación solo contempla al trabajador resultado de una relación de trabajo continuo.

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.

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 está el trabajador de temporada, el eventual, el de base, el de confianza, entre otros las cuales a su vez tienen sus propias definiciones, pero no por ello dejan de contar con los elementos principales del concepto de trabajador.

Cavazos Flores con respecto al trabajador, dice “que con la definición del artículo antes mencionado, se entiende por trabajo la actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio, se concluye que apenas la persona puede ser empleado. La naturaleza de los servicios hechos, la ejecución de los mismos y la subordinación personal en que el empleado se coloca dentro del contrato de trabajo, hacen que la persona jurídica nunca puede ser empleado.”<sup>24</sup>

Ahora bien, después de entender lo que nos quiso decir el autor es preciso que se tomen los siguientes elementos indispensables para la prestación de servicios:

- a) El trabajador siempre será una persona física.

---

<sup>24</sup> CAVAZOS FLORES Baltazar. Lecciones de Derecho Laboral. 8ª Edición. Editorial Trillas. México 1994. Pág. 78

- b) Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.
- c) El servicio ha de ser en forma personal.
- d) El servicio ha de ser de manera subordinada.

## 2.7. CONCEPTO DE PATRÓN.

Otro elemento fundamental en una relación de trabajo lo es el patrón, y la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 lo define de la siguiente manera:

***“El 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 dichos 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”.***

Por lo tanto con lo que nos indica este concepto es que no el patrón tiene que ser forzosamente una persona física, sino al mismo tiempo lo es la empresa misma en donde se está obligado a recibir los mandatos del jefe.

- a) El patrón puede ser una persona física o moral.
- b) Es quien recibe los servicios del trabajador.

El patrón recibe la fuerza de trabajo de sus subordinados que, por otra parte, es la riqueza con la que cuentan los trabajadores.

Ahora bien, si viene cierto que reunidos estos dos elementos que son el trabajador y el patrón, se está en la existencia de una relación laboral o de trabajo, por lo tanto, también se está en la presencia de una subordinación de éste con aquel.

La prestación del servicio habrá de efectuarse en forma subordinada. Debe entenderse por subordinación que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón “a cuya autoridad estarán subordinados” los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

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

En efecto ahora que se tiene ya el conocimiento de lo que es patrón, trabajador y subordinación con sus diferentes acepciones, se podrá tener un mejor panorama con lo que se vio en este capítulo, que es lo que nos ocupó en este

trabajo, que es lo referente al salario, que es algo fundamental para el trabajador y por consiguiente a la familia misma.

Constitucionalmente se halla consagrado el principio que sostiene que: "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución, y sin su pleno consentimiento, este principio tiene su antecedente en la constitución de 1857. Así mismo el salario debe satisfacer las necesidades de más diversa índole del trabajador.

## 2.8. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

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

Señala el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo:

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

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

En dicha definición se dan los elementos subjetivos y objetivos de la relación de trabajo.

Ya que el término contrato nos hace pensar en las teorías contractuales civiles, es de manifiesta preocupación para el maestro de la Cueva que el contrato individual de 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.”<sup>25</sup>

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 este 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 limitara 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.

**Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menso, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.**

**Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:**

**I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;**

---

<sup>25</sup> DE LA CUEVA. Ob. Cit. Pág. 185.

**II.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;**

**III.- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;**

**IV.- El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;**

**V.- La duración de la jornada;**

**VI.- La forma y el monto del salario;**

**VII.- El día y el lugar del pago del salario;**

**VII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y**

**IX.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.**

**Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará la falta de esa formalidad.**

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.

## CAPITULO TERCERO

### FORMAS DE PAGO QUE RECONOCE LA CONSTITUCIÓN.

#### 3.1. FORMAS DE SALARIO.

Antes de hablar de las formas de salario es importante mencionar que no debemos confundir las clases de salario, con las formas de salario, es evidente que la primera ya se vio en el capítulo anterior y ahora nos abocaremos a lo que es las formas de salario que se manejan en nuestro país y que nuestra ley los contempla y que es lo que en la actualidad se maneja, es preciso mencionar que hay distintas formas de salario dependiendo del tipo de trabajo que cada persona tenga, porque como se verá más adelante en este mismo capítulo, existe el salario para cada uno de los trabajos u oficios.

Las formas de salario son las distintas maneras de ser de la retribución que debe pagarse al trabajador por su trabajo.

En las disposiciones legales en su artículo 24, fracción V de la Ley de 1931 decía que " el contrato de trabajo escrito tendrá: el sueldo, salario, jornal o participación que habrá de percibir el trabajador; si aquellos se deben calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera". La primera parte de esta norma era una reminiscencia de denominaciones que se usaron en tiempos pretéritos, innecesarias en el presente porque el término salario estaba suficientemente generalizado. La parte segunda consideró dos formas del salario, por unidad de tiempo y por unidad de obra y concluyó con una fórmula de la que se infiere que la enumeración no era limitativa, sino enunciativa. La fracción tercera del mismo precepto señaló una forma más: el contrato de trabajo a precio alzado.

### 3.1.1. Por unidad de tiempo.

El salario siendo instrumento de autonomía del individuo, se le ha ido clasificado por diversos autores, así mismo la Ley Federal del Trabajo ordenamiento de carácter laboral que regula a las formas de salario, menciona cuatro formas de salario, en su artículo 83, que a la letra dice:

*“El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión a precio alzado o de cualquier otra manera. Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y la calidad de material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo”.*

Lo que este precepto nos dice, es que cuando un trabajador ya va a prestar sus servicios hacia con su patrón y se tenga que firmar el contrato laboral, el trabajador tiene que estar seguro de que su patrón le tiene que entregar todo el material que se necesite para la elaboración de su trabajo, el material debe ser de calidad y también tiene que observar que las herramientas que se le proporcione este en buen estado.

Por la forma de valuación al que se refiere el artículo 83 de la misma ley. 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 Ley Federal del Trabajo que menciona: **“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 cuantas horas deben de 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.

Con respecto al tiempo de trabajo lo van a convenir entre las dos partes, pero realmente el trabajador se tiene que sujetar a lo que su patrón le diga, que primeramente y por ley la jornada máxima es de ocho horas, si el patrón requiere de más tiempo que su subordinado este trabajando igualmente se pondrán de acuerdo y ya en este caso el trabajador decidirá.

También es conveniente señalar algunos conceptos de lo que nuestros doctrinarios le han dado a esta primera forma de salario:

El maestro Mario de la Cueva establece que el salario por unidad de tiempo "es aquel en que la retribución se mide en función del número de horas."<sup>26</sup>

Durante el cual se forma la definición de acuerdo con la de jornada del artículo 58 de la Ley que dice:

***"Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".***

Como se observa este precepto no es difícil de entender, es precisamente el tiempo contado a partir de que el trabajador entra a su área de trabajo hasta que termina su jornada que es precisamente las ocho horas de trabajo ya antes mencionadas.

No existe un criterio objetivo que nos sirva para medir directa y exactamente el trabajo desarrollado, la ley utiliza dos medidas indirectas para calcularlo: toma como medida el lapso de tiempo en que se presta el servicio y, el resultado obtenido por su desarrollo.

Atendiendo a lo que nos dice el maestro Roberto Muñoz Ramón respecto a las formas de pago afirma "el salario por unidad de tiempo se calcula teniendo en cuenta el lapso de tiempo empleado en el trabajo: hora, día, semana, quincena o mes."<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> DE LA CUEVA. Ob Cit. Pág. 305.

<sup>27</sup> MUÑOZ RAMÓN. Ob Cit. Pág. 152.

Este autor afirma que para que el trabajador reciba su salario es preciso tomar en cuenta todo el tiempo que él empleó para el desarrollo de su trabajo y en efecto, su patrón tomo en consideración lo que él trabajó en una quincena o en un mes, fijándose detalladamente por día y las horas que trabajo por día y en base a lo que le haya resultado se le remunerara al trabajador.

Al salario por unidad de tiempo que el trabajador obtiene, es el utilizado en la gran mayoría de los casos, por la sencillez de su cálculo y por ser el único aplicable en muchos tipos de trabajo.

En cambio el maestro Manuel Olea establece que el salario por unidad de tiempo "es aquel que tiene por módulo la duración del trabajo, independientemente de la cantidad de obra realizada, aunque el contrato puede estipular un mínimo de obra. Queda así descrito el salario por unidad de tiempo positiva (la duración) y negativamente (independientemente de la cantidad de obra). La unidad de tiempo que concretamente se toma como base determina la división de los salarios por unidad de tiempo a estas dos especies:

- Jornales; el módulo es la hora o el día, aunque el salario acumulado se pague por días, semanas, quincenas o meses; típicamente así es el salario a tiempo del trabajo manual.
- Sueldos; el módulo es el mes o el año, con pago normal mensual; típicamente así el salario a tiempo del trabajador intelectual."<sup>28</sup>

Lo que nos dice este doctrinario al darnos su concepto, es que efectivamente se determina en base al tiempo prestado por parte del trabajador, no importando la cantidad de obra que éste haya entregado, es decir, si se entrega un trabajo terminado o no, la remuneración debe ser la misma ya que el subordinado cumplió con las horas establecidas.

---

<sup>28</sup> OLEA. Ob Cit. Pág. 328.

Es importante mencionar que José Dávalos, quien afirma "que la unidad de tiempo es común que el trabajador perciba su salario en función del tiempo, o sea, el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios."<sup>29</sup>

G. Bayón Chacón y E. Pérez Botija nos dicen que " el salario por tiempo es aquel en que ambos términos son proporcionales. Se paga por las horas, días, etc., trabajados."<sup>30</sup>

En virtud de los anteriores conceptos se concluye que en el salario por unidad de tiempo es indispensable tomar en cuenta precisamente el tiempo prestado al patrón, cumpliéndose éste, no debe de haber problema para que el patrón pague a su trabajador lo establecido en el contrato, ya en dado caso que el trabajado presta más tiempo de sus servios él puede exigir el pago de horas extras.

### **3.1.2. Por unidad de obra.**

Por lo que hace al salario por unidad de obra o también llamado a destajo, en este el pago que se le hace 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 Ley Federal del Trabajo 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.

---

<sup>29</sup> DAVALOS MORALES. Ob Cit. Pág. 205.

<sup>30</sup> BAYÓN Y CHACÓN. Ob Cit. Pág. 445.

El maestro Briseño 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; tenía 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."<sup>31</sup>

Los autores antes mencionados hacen referencia con respecto a la forma de pago, en este caso nos abocaremos al salario por unidad de obra, tomando en consideración el mismo artículo que se señaló en el punto anterior.

Mario de la Cueva dice que el salario por unidad de obra "es aquel en que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador."<sup>32</sup>

Es decir, en esta forma de salario no se fija un tiempo determinado ni una cantidad específica de dinero para la realización y terminación de la obra, si el trabajador entregó una obra que no haya sido del agrado de su patrón o viceversa, este tiene el derecho de pagar lo que cree justo por el trabajo realizado, aunque el trabajador ponga su cuota, ya será del acuerdo de los dos de cómo se pagará o cuánto se pagará por la terminación del trabajo.

Así mismo, es conveniente precisar, que para este tipo de trabajo no es necesario un contrato salvo que el dueño de la obra lo considere necesario.

Roberto Muñoz Ramón afirma que el salario por unidad de obra " se calcula en razón de las unidades realizadas."<sup>33</sup>

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, dispone el artículo 83, se hará constar la cantidad y calidad del

---

<sup>31</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985. Pág. 383.

<sup>32</sup> DE LA CUEVA, Ob Cit. Pág. 305.

<sup>33</sup> MUÑOZ RAMÓN. Ob Cit. Pág. 452.

material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporciona para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador.

De la anterior disposición se observa que se habla ya no de una obra, sino de unidades, por ejemplo, que el trabajador entregue cierta cantidad de muñecos terminados, en base a esa cantidad entregada se le remunerará al trabajador.

Al salario que el trabajador obtiene conforme a este sistema, se le conoce como "salario a destajo".

El sistema de salario a destajo se ha criticado acerbamente porque, atenta contra la salud del trabajador al imponérsele un ritmo acelerado de producción para tener una retribución suficiente y por otra parte el trabajo baja la calidad del producto para lograr mayor cantidad de unidades producidas.

Es preciso mencionar que la retribución es un sinónimo de salario en donde nuestra ley nos dice en su artículo 85 **que "el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de ésta ley"**.

Para fijar el importe del salario se tomará en consideración la cantidad y calidad del trabajo. En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos".

Acudiendo a lo que nos dice José Dávalos Morales afirma que el salario por unidad de obra o a destajo "se deriva de destajau, ajustar, y expresa las condiciones en que se ha de hacer una cosa. Se determina el salario por unidad de obra, no por el tiempo de producción de las unidades, sino por el número de ellas. Lo que importa es el resultado. La retribución que se pague será tal que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del

salario mínimo por lo menos. El salario a destajo debe ser bastante para cubrir la percepción del séptimo día.”<sup>34</sup>

De los anteriores preceptos nos percatamos que sólo un autor nos habló de obras realizadas, como lo puede ser un albañil, un herrero etc., pero otros autores nos manejaron las unidades, y el número de ellas, no tomando en cuenta para esta forma de salario como se mencionó en párrafos anteriores la jornada de trabajo, es decir, las horas trabajadas, porque este tipo de trabajo tiene un desgaste físico y tiene un ritmo acelerado.

### 3.1.3. Salario a comisión.

Por lo que hace al salario a comisión, este se dá principalmente en el comercio, suele fijarse a través de un porcentaje sobre el precio de la venta.

El salario a comisión afirma el maestro Mario de 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.”<sup>35</sup>

Este tipo de salarios a decir del artículo 286 de la Ley Federal del Trabajo 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 Briseño 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 rebase 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;

---

<sup>34</sup> DÁVALOS MORALES. Ob Cit. Pág. 205 Y 206.

<sup>35</sup> DE LA CUEVA. Ob. Cit. Pág. 649.

y comisiones periódicas que se incrementan o restringen según las épocas y modalidades de la actividad."<sup>36</sup>

Atendiendo a lo que nos dice Roberto Muñoz Ramón el salario a comisión "consiste en la retribución, generalmente un porcentaje, que se le debe pagar al trabajador por la ejecución de una operación de venta."<sup>37</sup>

José Dávalos Morales en lo que respecta al salario por unidad a comisión afirma "las comisiones pueden fijarse mediante un porcentaje mediante el precio final de venta o mediante una tarifa fijada por unidad vendida."<sup>38</sup>

También se establece en algunos casos un salario base que se ve incrementado con las comisiones sobre unidades vendidas.

En consecuencia y en virtud de lo anterior cabe concluir que esta forma de salario es en base a la cantidad de productos vendidos en una empresa, fijando un porcentaje para su salario final, no obstante lo anterior, los preceptos antes transcritos admiten que independientemente del porcentaje que se fije por las unidades o productos vendidos los trabajadores tienen su salario fijo.

#### **3.1.4. Salario a precio alzado.**

El salario a precio alzado, la última forma mencionada en el artículo 83 de la ley.

La Comisión acerta la idea de una enumeración enunciativa de las formas de salario, pues no conviene estorbar el desenvolvimiento de las instituciones, y se dio cuenta de que la relación de trabajo a precio alzado no existe, ya que lo que puede darse es una relación con salario a precio alzado.

Esta forma de salario, que cada día se usa menos por los inconvenientes que presenta y porque facilita aún más la explotación del trabajo, presenta

---

<sup>36</sup> BRICEÑO RUIZ. Ob. Cit. Pág. 386.

<sup>37</sup> MUÑOZ RAMÓN. Ob. Cit. Pág. 153.

<sup>38</sup> DAVALOS MORALES. Ob. Cit. Pág. 206.

caracteres de los salarios por unidad de tiempo y de obra: del primero porque la prestación de trabajo se cumple en diversas jornadas de ocho horas, de tal suerte que al concluir la obra, el salario debe equivaler a un número determinado de jornadas y dar, y cada una de ellas, una cantidad equivalente al salario mínimo, por lo menos; y del segundo, porque existe una fijación de salario en función de una obra por realizar.

En cuanto al salario a precio alzado el maestro Mario de la Cueva nos dice que el salario a precio alzado "es aquel en que la retribución se mide en función de la obra que el patrono se propone ejecutar."<sup>39</sup> 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 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 el resultado obtenido por cada trabajador y por lo tanto calcular el salario a que tiene derecho a recibir cada uno.

Por lo tanto podemos decir que la 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 período de tiempo al efecto establecido, entendiéndose cumplida dicha jornada o periodo de tiempo en cuanto se haya ultimado el trabajo fijado en la tarea.

En el salario a precio alzado el trabajador fija una cantidad global por realizar una obra, comprometiéndose a poner su trabajo y el patrón los materiales y equipo de trabajo; se asemeja al contrato de obra a precio alzado, regido por el derecho civil, en que el contratista pone tanto su trabajo como los materiales y el equipo de construcción.

---

<sup>39</sup> DE LA CUEVA. Ob Cit. Pág. 506.

La situación de esta forma de salario es que el trabajador fija una cantidad específica para el pago del trabajo, tomando en consideración que su patrón va a poner materiales y herramientas necesarias para el trabajo.

Por otro lado y por lo que hace a las formas de salario se puede observar, que los autores mencionados anteriormente, nos mencionan las cuatro formas de pago que existen en la ley y que ya se detallaron anteriormente.

Antes de entrar al estudio de las otras formas de salario, es necesario hacer mención a las formas existentes de remunerar el trabajo; en primera instancia se contempla el salario en dinero y en especie a ellas se les debe agregar el valor de los servicios como la vivienda que por razón del contrato disfruta el trabajador.

Por lo tanto se entiende que el salario en especie es el que se abona en valores no dinerarios, es decir, que no comprende sólo a entrega de mercancías, comestibles, sino todo valor no dinerario como se detallara.

Con respecto al salario en dinero también conocido como salario en efectivo es precisamente como lo contempla nuestra ley en su artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo y 123 Constitucional en su fracción X que establece:

***“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”.***

Precisemos un poco los conceptos de salario en dinero o efectivo o también llamado metálico, que se denomina así al que se abona íntegramente en el signo monetario y representativo de curso legal en el lugar de pago.

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 razonable 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 se 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.

En la actualidad, el salario en dinero, o en metálico, como por tradición se sigue diciendo, aunque principalmente se abone en billetes de Banco, es el procedimiento más usado de pago del trabajo: se emplea un signo representativo de valor en lugar del trueque de servicio por cosa. La generalidad del salario en metálico tiene en derecho del trabajo igual significación que la progresiva sustitución que el contrato de permuta por el de compraventa, y así el salario en especie se conserva principalmente en las zonas, agrarias, más parecidas a las estructuras económicas primitivas.

Por lo que hace al salario de cualquier otra manera. Esta clasificación se adopta ya que la parte final del artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo 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 Ley Federal del Trabajo, "**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 este último la ley no nos hace referencia de que otra manera se pueda fijar el salario pero algunos autores nos hacen mención de otras formas de fijarse el mismo y que a continuación se mencionaran.

La ley es prolija en otras formas para determinar el salario: salario por viaje en los buques.

**Artículo 196.-** *“la relación de trabajo por viaje comprenderá el término contado desde el embarque del trabajador hasta concluir la descarga del buque o el desembarque de pasajeros en el puerto que se convenga. Si es por tiempo determinado o indeterminado se fijará al puerto al que se deba ser restituido el trabajador, y a falta de ello, se tendrá por señalado el del lugar donde se le tomo.”;*

**Artículo 257.-** *“salario por día, por viaje, por boletos vendidos, por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo. Cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no le sea imputable etc.*

**Artículo 294.-“el salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o funciones, o para una o varias temporadas”. De los deportistas profesionales”.**

**Artículo 306.- “el salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones”.**

José Dávalos Morales afirma que existen otras formas, que es en efectivo y en especie; el salario en efectivo es aquel que debe recibir el trabajador en moneda de curso legal. Mientras que el salario en especie se compone de otros bienes, diferentes a la moneda, y servicios que se dan al trabajador en razón de su trabajo.

El salario en efectivo es aquel que se entrega al trabajador en moneda de curso legal, es decir, en aquella unidad monetaria que este oficialmente en circulación; en nuestro caso el peso mexicano.

El salario en especie es el conjunto de bienes y servicios que se dan al trabajador en razón de su trabajo. Como lo son las despensas, la habitación, los vales de gasolina, los servicios de comedor, el servicio de transporte etc.

Es decir de todo esto que se ha explicado, el salario de los trabajadores domésticos comprende prestaciones en efectivo y en especie como lo es la vivienda, en donde ellos pueden quedarse a vivir con los patrones el tiempo que ellos determinen, y por supuesto los alimentos que les proporcionan los patrones a sus trabajadores al estar bajo el mismo techo, es considerado parte del salario sin olvidar su salario en efectivo ya sea semanal o quincenal.

### 3.2. DETERMINACIÓN DEL MONTO DEL SALARIO.

La determinación del monto de los salarios en cada relación individual de trabajo se produce en dos formas distintas: una colectiva, ya en los contratos colectivos y en los contratos ley, bien en las sentencias colectivas dictadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y otra individual, mediante acuerdo entre el trabajador y el patrono.

El artículo 85 de la ley de 1931 decía que “el salario se estipularía libremente” entre el trabajador y el patrono, disposición enraizada típicamente en contractualismo individualista y liberal del derecho civil. Pero lo curioso de esta norma es que, según el artículo siguiente, “para fijar el importe del salario se tendrían en cuenta la cantidad y calidad del trabajo”, lo que significa que si bien las partes podían o no llegar a un acuerdo, para determinar el monto del salario tenían que tomar en cuenta algunas circunstancias, de tal suerte que si no las observaban y si el salario no resultaba remunerador, podía el trabajador demandar la nulidad del acuerdo.

La comisión aceptó la idea de que para fijar el monto de los salarios se considere la intensidad y calidad del trabajo y la completo con el mandato constitucional acerca del salario remunerador.

Posteriormente surge el artículo 85 de la Ley Nueva.

**“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 la calidad del trabajo”.**

De acuerdo a lo que nos dice este precepto y como se ha visto anteriormente el salario que recibe el trabajador nunca debe ser inferior al mínimo, si no se estaría contraviniendo a la ley y a éste precepto.

### 3.3. FORMAS EN QUE DEBE PAGARSE EL SALARIO.

Un punto importante es el relativo a la imperativa disposición de que el salario debe 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.

Otro caso similar puede ser el de las despensas familiares y el pago del salario con cheques bancarios.

Lo primero, porque aún cuando no se trata de mercancías producidas en la fábrica, sino de artículos de primera necesidad que el patrón compra al mayor y a menor costo y vende al trabajador, también a un precio inferior al del mercado; la compra-venta tiene un carácter completamente voluntario y los descuentos del salario, correlativos, pueden asimilarse a los originados por la venta de artículos producidos en la misma negociación.

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 conozca o no los trabajadores, lo apruebe o ignore el patrón con quien se podrá repetir, salvo su voluntad en contra.

Ya ha quedado establecido que el medio de pago es la moneda nacional y así lo establecen criterios jurisprudencias 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 CUMPLIMIENTO EL LAUDO.** Una correcta interpretación del 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 fuera o dentro de la República, para ser cumplidas en esta, 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 como ya se mencionó anteriormente y por su parte 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 retrotrayéndola, 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 VIGÉSIMO 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. Pág: 269.

Respecto de los cheques bancarios es un poco mayor la dificultad, pues aún siendo documentos de crédito modernos que de hecho representan dinero en efectivo, no son moneda de curso legal.

El artículo 100 de la ley se dispone:

***“Que el salario se pagará directamente al trabajador y que sólo en los casos en que este imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos”.***

Euquerio Guerrero dice que “la sanción para el patrón que infrinja esta norma será la de que subsista la obligación patronal del pago correcto, pues en el segundo párrafo del artículo que se menciona anteriormente se indica que el pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo no libera de responsabilidad al patrón.”<sup>40</sup>

El pago del salario se encuentra regulado por una serie de normas tendientes a que el trabajador sea quien real y efectivamente lo reciba, que el salario en efectivo lo reciba en moneda de curso legal y en lugar y tiempo determinados.

- a) **Sujeto del pago:** el trabajador debe ser a quien se le pague directamente el salario.
- b) **Objeto de pago:** salario en efectivo como lo dispone el artículo 101 de la ley en cuestión.
- c) **Tiempo de pago:** los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

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, a efecto de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 109, se dispone que:

***“El pago del salario deberá efectuarse en el 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 qué días son los laborables y por consiguiente cuáles son de descanso obligatorio

---

<sup>40</sup> GUERRERO, Euqueiro. Manual del Derecho del Trabajo. 16ª Edición. Editorial Porrúa. Av. República Argentina 15 México. 1989. Pág. 180.

No obstante, 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 que el patrón debe pagar solo en determinado tiempo, resulta benéfico en razón de que ahorra tiempo y utiliza al máximo la energía de sus trabajadores, ya que no tiene que pagar día con día. Así a falta de pacto el salario se pagaría en semanas, pero nunca en períodos superiores a la quincena salvo el servicio doméstico

En cuanto al tiempo hay que distinguir, respecto del periodo comprendido en el pago, se estará a lo que fije la norma, con la limitación de que no puede exceder de un mes para los salarios periódicos y regulares, llamando tales a los determinados por tiempo fijo.

El mes es el período normal de los sueldos, también fijados por meses o por años. Respecto de los jornales, el pago es en ocasiones diario, mensual y está también extendido; hacia él empuja el período mensual normal del recibo oficial de salarios y de las liquidaciones de seguridad social; por lo demás establece el derecho del trabajador a obtener anticipos del salario a cuenta del trabajo ya realizado.

#### **3.4. LUGAR EN QUE DEBE PAGARSE EL SALARIO.**

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 mejor manera posible.

Lugar es una circunstancia, 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 tengan 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 laborables. Sin embargo y tomando en cuenta la costumbre si dicha 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 lo anterior se deduce 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 deberán entonces establecer el lugar de pago en el contrato de trabajo.

Son condiciones nulas y no obligan a los contrayentes, se expresan en el contrato las que señalan un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos. (Artículo 123-A, frac. XXXVII, de la Constitución). Disposición que también consagra el artículo 5º 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 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 aún en ausencia de auténticas tiendas de raya, estuvieron expuestos, para no ser sometidos, a métodos que 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.”<sup>41</sup>

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. Ciertamente 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 es de cuánto va a ganar el trabajador, cada cuando va a recibir el salario, y donde podrá cobrar éste.

El artículo 108 de la Ley Federal del Trabajo dice:

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

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

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

### **3.5 CONCEPTO DE EMPRESA Y OBLIGACIÓN DE LA MISMA RESPECTO DEL PAGO DEL SALARIO.**

Por lo general utilizamos la palabra 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

---

<sup>41</sup> DE LA CUEVA Ob Cit. Pág. 364.

unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios. De estas definiciones podemos inferir que 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 el 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 le ha considerado como la organización de una actividad económica cuyos productos son dirigidos al mercado.

En cuanto a su estructura se encuentran elementos materiales y 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 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

ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA

servicios para satisfacer sus necesidades, y para el gobierno el cobro de impuestos.

El Código de Comercio no tiene un concepto de empresa, esta es existente en la mayoría de las leyes y procuran evitar su desintegración, ya que como unidad económica es un beneficio para la economía nacional. De lo anterior 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.

Por otra parte en una relación laboral ambas partes adquieren derechos y obligaciones, y queda a cargo de la empresa, a quien le corresponde la obligación de dar al trabajador el pago de un salario.

Es preciso que nuestra ley maneja el termino patrón en lugar de empresa, el cual puede ser utilizado cualquiera de los dos ya que constituido como persona moral o física, al utilizar los servicios de los trabajadores adquiere las mismas obligaciones.

A decir del maestro Dávalos "la 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, osea, obtener beneficios y la realización de determinados objetivos."<sup>42</sup>

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 encuentran el pago a los trabajadores de los salarios e indemnizaciones, así lo establece el artículo 132 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>42</sup> IBIDEM. Pág. 103 y 104.

**Artículo 132 fracción II.- son obligaciones de los patrones:****II.- Pagar a los trabajadores los salarios o indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.**

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 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.

Menciona el maestro de Buen la opinión de Alonso García, " Si el salario o retribución se estima como una obligación en cuanto a efecto o contenido de la relación, hay que tener en cuenta qué es necesario, y que su necesidad arranca de la causa en que opera con tal necesidad que forza 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, 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.<sup>43</sup>

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 15 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, mas complementos como lo son las horas extras, comisiones, y los correspondientes descuentos, con lo que entregado el pago junto con el respectivo recibo dicha obligación del empresario queda debidamente cumplida.

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 de la Ley Federal del Trabajo, básicamente estas causas sin embargo también consagran la ley laboral en su artículo 51 que es causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, entonces imputable al

---

<sup>43</sup> DE BUEN LOZANO. Ob. Cit. Pág. 172.

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

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.

### **3.6. CONCEPTO DE NÓMINA Y EL SISTEMA DE PAGO TRADICIONANL NÓMINA O LISTA DE RAYA.**

Nómina o listas de raya como también se les 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 se 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 el 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."<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> GOMEZ GRANILLO. Moisés. Teoría Económica. Editorial Esfinge. México. 1994. Pág. 102 y 103.

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 se dice que el salario nominal es la suma de dinero estipulada de antemano y que recibe el trabajador como retribución por su trabajo.

Existen diversas formas para fijar los salarios, así mismo y de acuerdo a la ley los salarios deberán cubrirse ya sea semanalmente o quincenalmente, y 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 involucrando gracias a la tecnología con la que hoy se cuenta, está 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.

Periodo que abarca dicho documento ya sea por semana o quincena,

Por lo que hace a los datos de los trabajadores ésta 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 encuentra el aguinaldo, las vacaciones, la prima vacacional, las comisiones, en su caso seguro de vida, capacitación, becas, etc. Y por último el total de las percepciones.

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

Impuestos.

Cuota al IMSS.

Cuotas sindicales.

Descuentos por pagos 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 o cajas de ahorro.

Percepción total, y

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

Las nóminas sólo principalmente acreditan las cantidades que 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 diaria 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.

### **3.7. CONTRATO DE DEPOSITO DE DINERO A LA VISTA.**

Este contrato está regulado precisamente en la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito en sus artículos 267 y 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 algún futuro, algunas instituciones bancarias por ello otorgan algún interés.

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), 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 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, sólo se obliga a cubrir el cheque que se le preste.

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 de plástico, 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.

## CAPITULO CUARTO

### LA TARJETA DE DÉBITO COMO FORMA DE PAGO DEL SALARIO.

#### 4.1. 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.

En México el primer banco que adoptó el sistema de expedir tarjetas de crédito fue Banco Nacional de México, iniciando su operación en 1968, más tarde opero las tarjetas 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 Serfín, 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.

En principio se puede decir que el dinero electrónico es la representación de determinada unidad monetaria y de sus fracciones, basada en tecnología que permite transportar, transmitir y recibir de manera electrónica dicha representación, a fin de utilizarla como medio de pago.

El término electrónico deviene de que la tecnología que crea dicha representación y que permite utilizarla como si fuera dinero se basa precisamente en desarrollos electrónicos que mantienen la memoria y posibilitan llevar a cabo una vasta gama de operaciones, destacando entre los citados desarrollos la invención del chip y la sofisticación de los programas de cómputo.

Por otra parte 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. 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.

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 otorgan 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. 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.

Por otro lado 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 ésta, 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 que a la letra dicen lo siguiente:

***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, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente.”***

***Artículo 268.-“ Los depósitos que se constituyen en caja, saco o sobre cerrados, no transfiere la propiedad al depositario, y su relativo quedará sujeto a los términos y condiciones que en el contrato mismo se señalen.”***

***Artículo 269.- “En los depósitos a la vista, en cuenta de cheques, el depositante tiene derecho a hacer libremente remesas en efectivo por 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 la vista en instituciones de crédito, se entenderán entregados a cuentas 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”.***

**Artículo 270.-** *“Los depósitos recibidos en cuentas colectivas en nombre de dos o más personas, podrán ser devueltas a cualquiera de ellas o por su orden, a menos que se hubiere pactado lo contrario.”*

**Artículo 271.-** *“ Los depósitos bancarios podrán ser retirables a la vista, a plazo o previo aviso. Cuando al constituirse el depósito es retirable al día hábil siguiente a aquel en que se dé el aviso. Si el depósito se constituye sin mención especial de plazo, se entenderá retirable a la vista.”*

**Artículo 272.-** *“Salvo estipulación en contrario, los depósitos serán pagados en la mis a oficina en que hayan sido constituidos.”*

**Artículo 273.-** *“Salvo convenio en contrario, en los depósitos con interés, éste se causará desde el primer día hábil posterior a la fecha de la remesa y hasta el último día hábil a aquel que se haga el pago.”*

**Artículo 274.-** *“Los depósitos en cuenta de cheques se comprobarán únicamente con recibos del depositario o con anotaciones hechas por él en las libretas que al efecto deberá entregar a los depositantes, salvo lo que previene la Ley General de Instituciones de Crédito.”*

**Artículo 275.-** *“Las entregas y los reembolsos hechas en las cuentas de depósito a plazo o previo aviso, se comprobarán únicamente mediante constancias por escritos, precisamente nominativas y no negociables, salvo lo dispuesto en la ley General de Instituciones de Crédito.”*

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 las tarjetas de crédito tienen aproximadamente 30 años de utilizarse en México, las tarjetas de débito han sido adoptadas muy recientemente por los bancos a fin de allegarse más fondos a su favor.

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 manera 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.

En cuanto a la fabricación de tarjetas de débito, ésta no es una tarea sencilla ello se debe sobre todo a dos factores; por un lado, es muy compleja y precisan la información que deben contener, y la calidad con que elaboran deben ser óptima para que tengan resistencia y durabilidad; además la banda magnética en la parte posterior y el minúsculo holograma en el frente hacen que el proceso de manufactura sea muy delicado, por otro lado, el volumen de tarjetas de débito que se deben elaborar en lapsos muy breves resulta enorme.

El proceso de organización interna debe ser constante para que PROSA/CARNET pueda consolidarse como relativos al dinero de plástico. Para ello considera las tendencias de cambio en atención a las necesidades del mercado y de los bancos de consorcio.

Así, si antes predominaba la oferta de servicios financieros y crediticios a través de numerosos y variados productos, lo que se busca cada vez más es proporcionar a los usuarios un solo producto que satisfaga todos sus requerimientos. Si bien el uso de las tarjetas estaba orientado básicamente a los comerciantes y servicios de viaje, la tendencia ahora es incorporar su empleo a otros sectores de la economía, como servicios de salud, educación, seguridad social entre otros.

Se pretende ampliar la cobertura de los servicios ofrecidos, para que rebasen el nivel doméstico y se extiende a los mercados internacionales, así como superar los tradicionales servicios bancarios en ventanilla para impulsar el desarrollo de mecanismos de autoservicio.

Las tendencias modernas apuntan hacia un uso de dinero de plástico cada vez más expedito, cómodo de mayor cobertura y fácil manejo, y en este sentido deben estar dirigidos los esfuerzos de las empresas que se han propuesto como meta fundamental estar a la vanguardia de este dinámico servicio en nuestro país.

#### **4.2. CONCEPTO DE TARJETA DE DÉBITO.**

Las tarjetas de débito son instrumentos que permiten disponer de recursos depositados en cuentas abiertas en entidades financieras, ya sea mediante la transferencia de fondos a otras cuentas, o bien, en efectivo a través de sucursales o de cajeros automáticos.

Las tarjetas inteligentes que almacenan dinero electrónico son instrumentos de pago que no requieren de la apertura de una cuenta en alguna entidad financiera, pues el dinero electrónico existe con independencia de dicha cuenta contenido en la tarjeta inteligente.

La tarjeta de débito es un plástico que hace que el tarjetahabiente pueda utilizar 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, y a su dinero.

Las tarjetas de débito constituyen uno de los medios de pago de alto volumen de más rápido crecimiento en los últimos años en México. Desde hace varios años los bancos han emitido tarjetas de efectivo vinculadas a cuentas de cheques y de ahorros, las cuales eran utilizadas principalmente para realizar retiros de cajeros automáticos. Sin embargo, a mediados de los años noventa, los bancos empezaron a emitir tarjetas de débito; estas tarjetas, además de poder

usarse como tarjetas de retiro de efectivo, tiene la capacidad de ser un medio de pago directo en más de cien mil puntos de venta existentes en México. Esta nueva función y el creciente número de empleados que reciben sus pagos de nómina a través transferencias electrónicas para lo cual requieren cuentas bancarias, han generado un aumento en el número de tarjetas de débito de 14.1 millones en enero de 1997 a 33.3 millones en diciembre del dos mil, y según el Banco de México, al primer semestre del 2003 el número de tarjetas de débito es de 31,799,334, incluyendo las adicionales, y existen 133,663 puntos en los que pueden ser utilizadas para realizar compras de contado, así como más de 17,000 cajeros automáticos en toda la República.

Al igual que las tarjetas de crédito, las de débito sirven para pagar consumos y retirar dinero sin acudir a la sucursal. Además de que el hecho de que en las tarjetas de débito sólo disponga de los recursos con que el usuario cuenta, ayuda aun mejor control de gastos y evitar el endeudamiento

Como ocurre en los retiros de cajero automáticos, cuando se realizan pagos con tarjetas de débito, el monto de la transacción es deducido inmediatamente de la cuenta bancaria del tarjetahabiente. Cuando las tarjetas de débito fueron introducidas, no eran aceptadas como medio de pago en puntos de venta. Esta situación cambió en 1997, cuando las tarjetas de débito empezaron a admitirse como medio de pago. Dichas transacciones se canalizan sobre la infraestructura existente para las tarjetas de crédito, lo cual han permitido un rápido crecimiento en el mercado de tarjetas de débito.

Además si la tarjeta de débito es internacional, se pueden realizar pagos y retiros en cajeros en el extranjero en la moneda local, siempre y cuando los establecimientos y cajeros manejen esa afiliación.

La palabra debitar es la técnica contable, lleva ese nombre por el hecho de asentar en una cuenta una cantidad determinada que se da, que se debita.

La tarjeta de débito otorga al banco a 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, tiene lo siguiente: es fabricado por material de plástico, lleva impresos determinados símbolos y logotipo del banco emisor, la fecha de expedición, los números correspondientes para identificar su cuenta, nombre del usuario, signos magnéticos que permiten detectar su autenticidad y además la firma del mismo usuario.

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. Es preciso mencionar que el tarjetahabiente debe mantener un promedio mínimo mensual en su ahorro por que así lo estipula el contrato que se le entrego al pedir su tarjeta, esto para evitar el pago de manejo de cuenta, además porque al tener una cantidad promedio como se acaba de mencionar el dinero que esta guardado y que es del tarjetahabiente, va generando intereses a favor del mismo.

Hablando 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."<sup>45</sup>

#### 4.3. NATURALEZA JURÍDICA DE LA TARJETA DE DÉBITO.

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 que con anterioridad el banco celebre con el cliente futuro cuentahabiente un contrato.

---

<sup>45</sup> ZORRILLA ARENA, Santiago y José. Silvestre Méndez. Diccionario de Economía. Limusa. México. 1995. Pág. 54.

La 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 la tarjeta de débito puede realizar retiros, compras, hay que advertir que está girando contra su propio saldo, el dinero del que está haciendo uso es propiedad del usuario, se trata de una cuenta que permite al tarjetahabiente 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 usuario necesite liquidez podrá hacer el respectivo retiro de su saldo disponible, también podemos decir que dicha tarjeta es un instrumento 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 simplemente un documento de identificación entre banco y cuentahabiente ya que contiene el nombre del tarjetahabiente.

Por otro lado con relación a las tarjetas de débito nada impide que pueda simultáneamente servir como tarjetas de crédito o de compra, pues tampoco su función de servir para ordenar movimientos de cuentas es intrínseca ni exclusiva. Simplemente mediante la apertura de un nuevo frente comercial, como la contratación de comerciantes que adhieran y la reorganización de la administración, una tarjeta de débito puede cumplir la función de tarjeta de crédito.

El débito en línea en punto de venta desempeña un papel de creciente importancia en el desarrollo de servicios electrónicos de pago.

Producto de débito es el único programa global de débito en línea en el punto de venta, desarrollado uniformemente en todo el mundo por Masterd Card.

Entre las principales ventajas de utilizar productos de débito se encuentran:

- a) Expande las oportunidades de negocio en mercados que tradicionalmente operan en efectivo y con cheques. Todas las transacciones de producto de débito se efectúan en línea y las liquidaciones son automáticas, eliminando el riesgo de crédito en los miembros y garantizando el pago al comerciante.
- b) El comerciante lo prefiere porque le ofrece rapidez, seguridad y garantía de cobro a muy bajo costo por transacciones.
- c) Su uso y el número confidencial de identificación personal se traduce en conveniencia, seguridad y control superior al uso de cheque y efectivo para el tarjetahabiente.
- d) Realza el valor de los programas locales y regionales de tarjetas de cajero automático y, a la vez, abre oportunidades para ofrecer servicios adicionales inclusive tarjetas de crédito a los clientes de cuenta corriente.
- e) El tarjetahabiente tiene acceso a los fondos en su cuenta de depósitos desde cualquier lugar del mundo.

#### **4.4. EL PAGO DEL SALARIO CON TARJETA DE DÉBITO.**

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 que a la letra dice:

***“La ley reputa actos de comercio:***

***1.- Todas las adquisiciones, enajenaciones y alquileres verificadas con propósito de especulación comercial, de mantenimientos, artículos muebles o mercaderías, sean en estado natural, sea después de trabajados o labrados;***

*II.- Las compras y ventas de bienes inmuebles, cuando se hayan con dicho propósito de especulación comercial;*

*III.- Las compras y ventas de porciones, acciones y obligaciones de las sociedades mercantiles;*

*IV.- Los contratos relativos a obligaciones del Estado u otros títulos de crédito corrientes en el comercio;*

*V.- Las empresas de abastecimiento y suministros;*

*VI.- Las empresas de construcciones y trabajos públicos y privados;*

*VII.- Las empresas de fábricas y manufacturas.*

*VIII.- Las empresas de transportes de personas o cosas por tierra o por agua, y las empresas de turismo.*

*IX.- Las librerías y las empresas editoriales y tipografías;*

*X.- Las empresas de comisiones, de agencias, de oficinas de negocios comerciales y establecimientos de ventas en pública al moneda;*

*XI.- Las empresas de espectáculos públicos;*

*XII.- Las operaciones de comisión mercantil;*

*XIII.- Las operaciones de mediación en negocios mercantiles;*

*XIV.- Las operaciones de bancos;*

*XV.- Todos los contratos relativos al comercio marítimo y a la navegación interior y exterior.*

*XVI.- Los contratos de seguro de toda especie, siempre que sean hechos por empresas;*

*XVII.- Los depósitos por causa de comercio;*

*XVIII.- Los depósitos en los almacenes generales y todas las operaciones hechas por los certificados de depósito y bonos de prenda librados por los mismos;*

*XIX.- Los cheques, letras de cambio o remesas de dinero de una plaza a otra, entre toda clase de personas;*

*XX.- Los valores u otros títulos a la orden o al portador, y las obligaciones de los comerciantes, a no ser que se prueben que se derivan de una causa extraña al comercio;*

*XXI.- Las obligaciones entre comerciantes y banqueros, si no son de naturaleza esencialmente civil;*

*XXII.- Los contratos y obligaciones de los empleados de los comerciantes en lo que concierne al comercio del negociante que los tiene a su servicio;*

*XXIII.- La enajenación que el propietario o el cultivados hagan de los productos de su finca o de su cultivo,*

*XXIV.- Las operaciones contenidas en la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito; y*

*XXV.- Cualesquiera otros actos de naturaleza análoga a los expresados en este Código.*

*En caso de duda, la naturaleza comercial del acto será fijada por arbitrio judicial."*

Este artículo marca cual 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 y también a la letra dice así:

***“ Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento 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.”***

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 tiene por lo tanto un fin común.

En cuanto a nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en sus artículos 25 al 28 también hacen referencia a la empresa ya sea empresa o implícitamente, pero no por ello nos dan un concepto de lo que es la empresa, debido a que a 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 en 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 las que se mantengan aunque con grandes restricciones, los principios de libertad de comercio y de trabajo, y en la que se plantea 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: al 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 de la negociación o de los servicios que preste, y los consumidores a quienes se debe proteger legalmente, ninguno de estos factores debe ignorarse..."<sup>46</sup> cierto es el criterio del maestro ya que no solo debe protegerse el patrimonio de la empresa, sino también a todo el que interviene en ella así como a los terceros.

Por lo antes dicho es conveniente mencionar que la empresa hoy en día es una institución, y su naturaleza es económica y 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 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.

#### **4.5. COBROS DEL BANCO POR USO DE LA TARJETA DE DÉBITO.**

Con cobro se refiere a quitar una parte 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 de débito 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 aquellas tiendas, comercios que permiten hacer pago directo a través de la tarjeta de débito, el trabajador recibe diversos cobros. Cobros que son a cargo de su salario, pues si bien el dinero que la empresa le deposita en el banco a efecto de cumplir con su obligación, dichos cobros no

---

<sup>46</sup> BARRERA GRAF, Jorge. Temas de Derecho Mercantil. UNAM. México. 1983. Pág. 36

deberían ser por ningún motivo al sueldo del trabajador. aunque cabe hacer mención que no todas las instituciones bancarias realizan estos descuentos por ejemplo HSBC (BITAL), en el lapso de nómina al trabajador no le realiza ningún descuento al usar su tarjeta de débito, a diferencia de Sotiabanck Inverlat que si realiza cobros por seguro de cajero.

Los cobros que realizan las instituciones bancarias por el uso de la tarjeta de débito se encuentra el del pago del 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 Ley Federal del Trabajo, 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 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 al cliente con diez días de anticipación a que entre 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.

Ahora hablaremos de la disponibilidad total del salario, a decir de la Ley Federal del Trabajo 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 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 retiros en múltiplos de \$100 o \$50.00 por lo que una vez más no hay disponibilidad total del salario, 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 nueva practica 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 Secretaria de Hacienda y Crédito Público ya que emiten circulares las que contienen las reglas para la emisión de las tarjetas.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su capítulo referente 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 a la de la institución donde el trabajador le es depositado su salario, automáticamente este cajero está programado para otorgar tal retiro, pero también para hacer el descuento correspondiente que fluctúa entre los \$12.00 pesos, pero que estos doce pesos correspondían total del salario del trabajador.

Tal vez son mínimos los cobros que se realizan al trabajador con este sistema de pago, pero ni la Ley Federal del Trabajo 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 cobros no aparecen en el recibo o talón de pago que otorga el patrón al trabajador, sin embargo si aparece el estado de cuenta que expide el banco al cuentahabiente, por lo que podemos concluir que si bien estos no están soportados en la Ley Federal del Trabajo, 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 cobros se hicieran a cargo del patrón a este le traería un perjuicio, por lo tanto el patrón tampoco adoptaría este sistema de pago.

#### **4.6. REFORMA A LA CONSTITUCIÓN EN SU ARTÍCULO 123 FRACCIÓN X, ASÍ COMO A SU LEY REGLAMENTARIA.**

Como se ha visto en la investigación de este trabajo se ha observado que efectivamente las empresas de hoy en día ya manejan la forma de pago mediante la tarjeta de débito para sus empleados, aunque no este contemplado en nuestra Carta Magna, y como se puede observar es una forma benéfica y a la vez cómoda para el mismo trabajador, ya que como se menciona anteriormente, hay más seguridad para el trabajador al hacerle el pago mediante el medio antes mencionado es decir que cuando vaya por la calle previamente cumplida su quincena este puede ir con la tranquilidad de que no esta cargando dinero en efectivo y el cobro de su salario lo puede hacer en el momento que el trabajador desee y crea conveniente en el banco correspondiente que la empresa contrato.

Es por ello que desde mi muy particular punto de vista me veo en la necesidad de pedir una adición al artículo 123 fracción X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por consiguiente a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 101, que se manifieste la forma de pago mediante la tarjeta de débito para que simplemente este contemplada en dicha ley ya que es la forma en que actualmente se paga el salario al trabajador.

Cabe mencionar que si el patrón hace el pago mediante cheque previo consentimiento del trabajador al ser este cheque documento bancario y que representa dinero, más no en efectivo y por lo tanto no es moneda de curso legal existe siempre y cuando el trabajador haya aceptado es a forma de pago.

El pago del salario a través de una institución bancaria no genera descuento alguno sobre éste, ya que en la Ley Federal del Trabajo quedaría plenamente especificado que no puede hacerse ningún descuento al trabajador al hacer este retiro de su salario, haciendo reiterativo el proemio del artículo 110 de la citada ley en " los descuentos de los trabajadores están prohibidos".

A su vez también es de mencionarse que se modificaría el artículo 108 de la Ley Federal del Trabajo ya que este menciona, que el salario se debe pagar en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, porque no todas las empresas cuentan con cajero automático dentro de la institución.

Por lo tanto en el artículo 109 de la ley citada también tendría una pequeña modificación ya que este habla de que el pago se efectuará en día laborable, sin embargo al utilizar la forma de pago mediante la tarjeta de débito, el salario lo puede retirar del cajero en cualquier día, sea laborable o no, sin importar el horario ya que se puede retirar durante el día y la noche.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** En cuanto a los antecedentes, respecto a la forma de pago se observa que no existe un salario en, en esas épocas antepasadas a los trabajadores recibían su pago ya sea con mercancías que generalmente era lo ellos mismos trabajaban, el trueque que era una forma de comercio consistente en el intercambio de unas mercancías por otras y por tributos que consisten en la entrega de una porción de frutos de su trabajo a fin de sostener a las clases superiores gobernantes.

**SEGUNDA.-** Por lo que se refiere a la época colonial, aparece por primera vez la moneda o el llamado dinero, pero en ese entonces todavía no había una ley en donde mencionara la forma de pago que se les debería de hacer a los trabajadores. Ni aún en la época independentista en las constituciones de 1812, 1813 y la de 1824 ya hablaban del derecho laboral pero no existía el capítulo donde manifestara la forma de pago del salario.

**TERCERA.-** Posteriormente aparece la Constitución de 1917 que es la que actualmente nos está rigiendo en nuestro país y en donde se observa que ya existe un capítulo y un artículo que es el 123 fracción X, en donde se aboca específicamente a lo que es el derecho laboral y en donde defiende a la clase trabajadora y que en específico el artículo antes mencionado nos dice que la forma de pago debe ser precisamente en moneda de curso legal no siendo permitido otro medio o forma de pago.

**CUARTA.-** La mayoría de los tratadistas estiman que el salario constituye la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena, y que el mismo tiene una función eminentemente social pues está destinado al sustento del trabajador y su familia.

**QUINTA.-** La regulación del salario en nuestro país, tiene lugar en la Ley Federal del Trabajo de 1970 y a su vez las características del salario que debe ser remunerador, pactado, equivalente, suficiente, justo, determinable y que debe pagarse en moneda de curso legal, es la libertad y la dignificación del trabajador, esto para que el trabajador logre una superación para sí y para su familia.

**SEXTA.-** Así mismo conviene señalar que el trabajador no debe recibir un salario inferior al mínimo porque es un esfuerzo realizado por el trabajador el cual debe ser pagado por lo que la ley estipula y obviamente a no se le debe contrariar a la misma.

**SEPTIMA.-** En la actualidad, en los artículos 101, 108 y 109, el salario en dinero o en metálico como por tradición se sigue diciendo se abona principalmente en billete de banco, y que es el procedimiento más usado de pago de l trabajo. Siendo el salario en efectivo aquel que se entrega al trabajador en moneda nacional y de curso legal, es decir, aquella unidad monetaria que este oficialmente en circulación, en nuestro caso el peso mexicano..

**OCTAVA.-** Si bien sabemos que el pago del salario como actualmente se hace por la mayoría de las empresas a través del depósito que hacen de la misma hacia una institución bancaria, se deduce que es un método eficaz, es decir, más confiable y rápido aunque le Ley Federal del Trabajo no estipule que el pago del salario se pueda hacer mediante una institución bancaria.

**NOVENA.-** El trabajador deberá recibir la remuneración ganada por la prestación de sus servicios en determinada zona, por lo general el trabajador recibe sus salario en el mismo lugar donde presta su trabajo aunque la mayoría de los trabajadores tienen que trasladarse a otro punto de la empresa, ya sea una sucursal en la empresa matriz para poder hacer el retiro de su salario.

**DÉCIMA.-** Tomando en cuenta que actualmente las empresas de hoy en día utilizan las de débito para hacer el pago correspondiente a sus trabajadores, es benéfico para ellos ya que evitan estar formados por muchas horas en filas para hacer dichos cobros y ahorran mucho tiempo ya que acuden a la sucursal en el momento que ellos crean conveniente ya sea día y hora puesto que los cajeros automáticos están abiertos las 24 horas del día, y la contra de todo esto es que los tarjetahabientes no pueden retirar el salario completo ya que el cajero está programado para dar una cantidad y sólo en ciertos múltiplos.

**DÉCIMA PRIMERA.-** En virtud del éxito de las tarjetas de débito ya es casi obligatorio la forma de pago que debe hacer el patrón hacia sus trabajadores por la aceptación que ha tenido en la compra de bienes y servicios. La emisión de esta tarjeta va ligada a una apertura bancaria existiendo a la vez una tercera persona que viene siendo el banco y que esta no tiene ninguna relación laboral, sólo es un intermediario entre las partes.

**DÉCIMO SEGUNDA.-** la causa por la que propongo una reforma al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a su ley reglamentaria, de conformidad a la exposición de motivos y en virtud de lo que se vio en la investigación de la presente tesis, es importante mencionar que el medio de pago con tarjeta de débito ha sido aceptado no sólo en nuestro país sino a nivel mundial siendo un medio electrónico, ha tenido tal aceptación y éxito que brinda comodidades tanto para el trabajador como para el patrón.

**BIBLIOGRAFÍA**

**ACOSTA ROMERO Miguel.** Nuevo derecho bancario. 6ª edición, Editorial Porrúa, Av. República Argentina, 15 México 1997, 1263 pág.

**ARGERI A, Saúl.** Diccionario de Derecho Comercial y de la Empresa. Editorial Astrea. Buenos Aires. 1982. 398 pág.

**BARRERA GRAF, José.** Temas de Derecho Mercantil. Editorial Porrúa. México. 1983. 195 pág.

**BAYÓN CHACÓN G. PEREZ BOTIJA E.** Manual del Derecho del Trabajo. Volumen I. 5ª Edición. Madrid. 1964.413 pág.

**BRISEÑO RUIZ, Alberto.** Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México 1995. 627 pág.

**CARNET PROSA.** El dinero de Plástico, Historial del Crédito al Consumidor y de los nuevos sistemas de pago en México. México. 1990. Editorial J.R. Forston 27 pág.

**CARPISO Jorge.** La Constitución Mexicana de 1917. Editorial Porrúa. 6ª Edición. México. 1993. 200 pág.

**CARVALLO YAÑEZ Erick.** Tratado de Derecho Bursátil. 3ª edición, Editorial Porrúa, México 2001, 286 pág.

**CAVAZOS FLORES Baltazar y otros.** Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Estudio comparativo entre la Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho Laboral Mexicano. 3ª edición, Editorial Trillas, México 1997, 456 pág.

**CAVAZOS FLORES Baltazar.** Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. México. 1994. 395 pág.

**CLIEMENT BELTRÁN Juan B.** Ley Federal del Trabajo comentarios y jurisprudencias. 20ª edición, Editorial Esfinge. México 2000, 728 pág.

**DÁVALOS MORALES José.** Un nuevo Artículo 123 sin apartados. 3ª edición, editorial Porrúa, México 1998, 250 pág.

**DÁVALOS MORALES José.** Tópicos Laborales. Editorial Porrúa, Av. República Argentina, 15 México 1992, 4242 pág.

**DÁVALOS MORALES José.** Derecho del Trabajo I. 9ª edición actualizada, editorial Porrúa, Av. República Argentina, 15 México 1999, 478 pág.

**DE LA CUEVA Mario.** El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I y II. 16ª edición, editorial Porrúa, México 1999, 776 pág.

**DE BUEN LOZANO Néstor.** Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. México. 1994. 667 pág.

**DE FERRARI Francisco.** Derecho del Trabajo Volumen I. 2ª edición actualizada reimpresión, ediciones de Palma Buenos Aires 1976, 436 pág.

**GOMEZ GRANILLO Moisés.** Teoría Económica. Editorial Esfinge. México. 1994. 277 pág.

**GUERRERO Euqueiro.** Manual del Derecho del Trabajo. 18ª Edición. >Editorial Porrúa Av. República Argentina 15 México 1998. 260 pág.

**KENNETH TURNER John.** México Bárbaro. Ensayo socio-político, editorial época S.A Emperadores 185 México 13. D.F. 303 pág.

**MARGADANT S. Guillermo Floris.** Introducción a la historia del Derecho Mexicano. 14ª edición, editorial Esfinge, México 1997, 296 pág.

**MUÑOZ RAMÓN Roberto.** Derecho del Trabajo Tomo II. 1ª Edición. Editorial Porrúa. Av. República Argentina 15 México 1983. 307 pág.

**OLEA Manuel Alonso. CASAS BAAMONDE María Emilia.** Derecho del Trabajo. 14ª edición, editorial Civitas Madrid 2000, 1236 pág.

**TRUEBA URBINA Alberto.** Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª Edición. Editorial Porrúa. Av. República Argentina 15. México 1981. Pag. 669.

**ZORRILLA ARENA Santiago y MENDEZ SILVESTRE.** Diccionario de Economía 2ª Edición Editorial Limusa. México. 1995. 295 pág. \_

**LEGISLACIONES**

**CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

**LEY GENERAL DE TITULOS Y OPERACIONES DE CREDITO**

**LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.**

**LEY DE INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES AUXILIARES DE CRÉDITO.**

**LEY ORGANICA DEL BANCO DE MÉXICO**