



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
CAMPUS ARAGÓN**

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS DESCUENTOS EN  
LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES**

**T E S I S**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
MILDRED RODRÍGUEZ CHÁVEZ**

**ASESOR:  
LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**

**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.

# ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS DESCUENTOS EN LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES

## INDICE

pág

### DEDICATORIAS

INTRODUCCIÓN .....	I
--------------------	---

### I. CONCEPTOS Y GENERALIDADES

1.1. DERECHO DEL TRABAJO .....	1
1.2. TRABAJO .....	2
1.3. TRABAJADOR .....	3
1.4. PATRÓN .....	4
1.4.1 REPRESENTANTE DEL PATRÓN .....	5
1.5. CENTRO DE TRABAJO Y SU CLASIFICACIÓN .....	6
1.5.1. EMPRESA .....	6
1.5.2. ESTABLECIMIENTO .....	7
1.5.3. FÁBRICA .....	8
1.6. RELACIÓN DE TRABAJO .....	8
1.7. SALARIO .....	9
1.8. CONTRATO .....	10
1.8.1. CONTRATO INDIVIDUAL .....	11
1.8.2. CONTRATO COLECTIVO .....	12
1.9. VÍNCULOS DE LA RELACIÓN LABORAL .....	13
1.9.1. EQUIDAD .....	13
1.9.2. ESTABILIDAD .....	14

1.10. PATRIMONIO -----	15
1.10.1. LUCRO -----	16
1.10.2. PÉRDIDAS -----	17
1.10.3. UTILIDADES -----	17
1.11. CAUSALES DE LA DISOLUCIÓN DEL VÍNCULO	
LABORAL -----	18
1.11.1. ERROR -----	19
1.11.2. CULPA -----	19
1.11.3. DOLO -----	20
1.11.4. DAÑOS Y PERJUICIOS -----	21
1.12. PROBIDAD Y HONRADEZ -----	24
1.13. DESCUENTO -----	24
1.14. CAUSAS DE LA DISOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ----	25
1.14.1. RESCISIÓN -----	25
1.14.2. DESPIDO -----	26

## **II. MARCO HISTÓRICO Y DESARROLLO DEL SALARIO**

2.1. PRIMEROS ANTECEDENTES -----	28
2.2. ESCLAVITUD -----	30
2.3. SERVIDUMBRE -----	31
2.4. ARTESANADO -----	33
2.5. REVOLUCIÓN INDUSTRIAL -----	34
2.6. ÉPOCA MODERNA -----	35
2.7. INDUSTRIA MODERNA -----	37
2.8. ANTECEDENTES NACIONALES -----	38

2.9. COMPARACIONES DEL TEXTO ORIGINAL DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL CON EL TEXTO ACTUAL -----	45
--	----

### **III. NATURALEZA JURÍDICA DEL SALARIO**

3.1. DIVERSAS TEORÍAS DEL SALARIO -----	51
3.1.1. TEORÍA DEL SALARIO DE LA SUBSISTENCIA -----	51
3.1.2. TEORÍA DEL FONDO DE SALARIOS -----	53
3.1.3. TEORÍA DE LA PRODUCTIVIDAD MARGINAL -----	54
3.1.4. TEORÍA DE LA NEGOCIACIÓN -----	55
3.1.5. TEORÍA DEL PODER ADQUISITIVO -----	56
3.1.6. TEORÍA DE LA OFERTA Y LA DEMANDA -----	57
3.1.7. TEORÍA DE LA PLUSVALÍA -----	58
3.2. ATRIBUTOS DEL SALARIO -----	62
3.3. CLASIFICACIÓN DEL SALARIO -----	64

### **IV. PLANTEAMIENTO Y PROBLEMÁTICA RELACIONADA CON LAS PÉRDIDAS MATERIALES POR RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR**

4.1. OBLIGACIONES QUE SURGEN DE LA RELACIÓN LABORAL ----	74
4.1.1. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES -----	75
4.1.2. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES -----	80
4.2. INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR -----	84
4.3. DESCUENTOS AL SALARIO SUS EXCEPCIONES -----	85
4.4. CAUSAS QUE LO ORIGINAN -----	86
4.4.1. FALTA DE PROBIDAD Y HONRADEZ, ERROR, AVERÍA, CULPA	

CONTRACTUAL, INTENCIONALIDAD, DAÑOS Y PERJUICIOS -----	87
4.5. CONSECUENCIAS DE LAS PÉRDIDAS EN EL PATRIMONIO DEL PATRÓN -----	100
4.5.1. DISMINUCIÓN DE CAPITAL Y UTILIDADES -----	101
4.5.2. REPERCUSIONES EN LOS SALARIOS Y EN LA RELACIÓN LABORAL -----	103
4.5.3. AFECTABILIDAD EN LA ESTABILIDAD LABORAL -----	110
4.5.4. DESPIDO LABORAL -----	114
4.5.5. RESCISIÓN DE CONTRATO -----	115
4.5.6. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA EL PATRÓN -----	118
4.6. PROPUESTA DE REFORMA EN EL ARTÍCULO 110 FRACCIÓN I DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO -----	120
CONCLUSIONES -----	122
BIBLIOGRAFÍA -----	128

**A MI MADRE  
IGNACIA CHÁVEZ LICONA**

**A ti especialmente te dedico este trabajo, por  
tu apoyo incondicional e infinito he concluido  
esta meta tan importante, superando grandes obstáculos.**

**A MI ABUELITA  
GUADALUPE RUIZ VÁZQUEZ  
(qepd)**

**Muchas Gracias; toda vez que desde de mi infancia recibí tu gran  
apoyo en diversos aspectos de mi vida, además de un ejemplo a seguir  
de tenacidad y lucha como mujer, por todo ese respeto, cariño y  
consejos recibidos, como el pilar para llegar a concluir esta etapa tan  
importante como profesionista.**

**Y aún cuando no te encuentras a mi lado para celebrar juntas este  
triunfo, desde donde te encuentres siempre estarás presente en mi  
corazón y en la trayectoria de mi vida.**

**ROSALBA RUIZ y JESÚS RENTERÍA**

**Toda vez que han formado parte de mi vida como mi segunda familia, agradezco su cariño y apoyo desde mi infancia.**

**A MIS AMIGOS**

**Gracias, por formar parte de mí vida; ya que con ustedes he aprendido a mejorar constantemente y por haber pasado grandes momentos los cuales me engrandecen como persona**

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO**

**PREPARATORIA PLANTEL 6 "ANTONIO CASO"**

**Por haber sido la primera puerta de la UNAM que se abrió para dar inicio a esta etapa tan importante de mi vida y pertenecer a ella orgullosamente.**

**LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**

**Por ser mi profesora desde los principios de mi carrera y haberme entusiasmado por ello la materia Laboral; al asesorarme en esta investigación para concluir una etapa como profesionista, por ello agradezco infinitamente el apoyo recibido**

**ENEP ARAGÓN**

**Al ser parte de mi formación profesional como licenciada en Derecho, para poder engrandecer el nombre de la UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO.  
" POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"**

## INTRODUCCIÓN

La temática laboral desde su nacimiento ha evolucionado hasta llegar a nuestro días, en ella se presentan rasgos cada vez mas benéficos para las partes que intervienen, como son el capital y la fuerza de trabajo; por lo tanto estos elementos serán analizados tanto en derechos como obligaciones respectivamente.

Lo anterior se considera a raíz de diversas investigaciones dentro de la relación laboral, las cuales no cumplen en su totalidad con algunas características muy peculiares, por ello considero deben ser reformadas o adicionadas.

No sin antes retomar algunos conceptos básicos a fin de relacionar los descuentos en el salario de los trabajadores y exponer las circunstancias por lo que se llevan a cabo, dentro de la relación laboral con el patrón; todos y cada uno de estos puntos de vista se apoyan en varios doctrinarios como jurisprudencias para reafirmar su punto de convergencia en la problemática a tratar por existir algunas lagunas dentro de la Ley de la materia y con todo lo anterior ofrecer una perspectiva más en el ámbito del Derecho laboral.

Por ello en cada uno de los capítulos se desarrollaran temas inherentes al salario como es en el primer capítulo conceptos básicos introductorios al tema de estudio, en el siguiente el marco histórico y

desarrollo, posteriormente la naturaleza jurídica y por último el planteamiento y problemática relacionada con las pérdidas materiales por responsabilidad del trabajador; ya que esta situación es constante dentro del ámbito laboral y al no estar debidamente legislada es la propuesta que se plantea en esta investigación.

## CONCEPTOS Y GENERALIDADES

A través del tiempo los seres humanos han tenido que vincularse con sus semejantes; partiendo de esta convivencia surge la necesidad de una regulación, por medio de normas y leyes previamente establecidas; cuya finalidad es la delimitación de derechos como obligaciones recíprocos para cada uno de los sujetos que intervienen.

En este proceso evolutivo surge el Estado de Derecho del cual se desglosa el tema del salario; de ello se analiza los descuentos hacia el trabajador, cuestión que se encuentra tipificada con ciertas limitaciones, dentro de nuestra legislación laboral; pero aún así surgen ciertos supuestos en los cuales no se aplica debidamente la equidad entre las partes como principio general del Derecho; y al ser considerados estos aspectos, se propone la modificación de la legislación actual.

Por lo anterior se da una serie de conceptos del tema en cuestión para una mejor conceptualización; vistos desde diversos puntos de vista.

### 1.1. DERECHO DEL TRABAJO

Para Néstor de Buen; es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es

producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social.<sup>1</sup>

Rafael de Pina lo define como el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero patronales y a resolver los conflictos que surjan en ocasión de ellas.<sup>2</sup>

Por ello el derecho del trabajo se entiende además como un derecho social, obrero, industrial entre otros más; pero aún así debe existir equidad entre las partes; teniendo su fundamento legal consagrado en el artículo 123 de nuestra Constitución y su desarrollo tanto práctico como dogmático en la Ley Federal del Trabajo.

## 1.2. TRABAJO

El hombre para conseguir los medios necesarios para subsistir ha tenido que desempeñar diversas actividades a las cuales se le ha denominado trabajo y la Ley Federal del Trabajo en el artículo 8º lo define: toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.

Con lo anterior se desprende:

- Se requiere del esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene como finalidad la creación de satisfactores para ambas partes.

---

<sup>1</sup> BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Quinta ed., Porrúa, México, 1983, pág. 138.

<sup>2</sup> PINA, Rafael de, Diccionario Jurídico de Derecho, Vigésima Sexta ed., Porrúa, México, 1998.

- Es una de las características que distinguen al hombre del resto de los seres vivientes.

Además debe entenderse como el esfuerzo de la actividad humana, surgiendo de la necesidad de la subsistencia del individuo y de sus allegados; ya sea tanto del trabajador como del patrón.

### **1.3. TRABAJADOR**

En la relación laboral se encuentran los sujetos que rige el Derecho del Trabajo entre ellos encontramos al Trabajador quien es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado, lo anterior de acuerdo con el artículo 8º de la ley de la materia.

Descomponiendo en sus aspectos esenciales la noción jurídica de trabajador recogida en la ley podemos distinguir cuatro elementos:

- a) Sujeto obligado: la persona física
- b) Objeto de la obligación: la prestación personal del servicio
- c) Naturaleza de la prestación: personal y subordinada
- d) Sujeto favorecido o beneficiado: persona física o moral

Mario de la Cueva, señala que la subordinación no pretende designar un status del hombre que se somete al patrón, sino una de las normas de

prestarse los servicios; aquella que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa.<sup>3</sup>

En consecuencia la prestación del servicio que efectúa el trabajador debe ser indiscutiblemente personal como una obligación de hacer, no puede sustituirse por otra diferente, sin consentimiento del patrón. Además debe de ser una relación de supra a subordinación debido a la vinculación de los factores como son el capital y fuerza de trabajo, el cual no puede encontrarse en un solo sujeto, sino que tiene que estar dividido para su existencia.

#### 1.4. PATRÓN

También en la relación laboral se encuentra otro sujeto denominado patrón definido como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

De acuerdo con la Doctrina, se entiende por patrón o empresario a aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios; con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima Quinta ed., Porrúa, México, 1998, pág. 154.

<sup>4</sup> CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Bibliografica Omeba, 1968, pág. 346

Es decir el patrón es aquel que posee los medios de producción traducido en capital para alquilar la mano de obra del trabajador; y a través de esto consiguen su fuerza de trabajo para convertirla en producto.

#### **1.4.1 REPRESENTANTE DEL PATRÓN**

El patrón al ser el dueño del capital y no poder desempeñar las diversas funciones que requiere el óptimo desempeño de una fuente de trabajo, necesita delegar funciones, por ello nombra una persona quien lo constituya denominándose representante del patrón el cual es la persona física que por la función que desempeña en la empresa o establecimiento, obliga con sus actos al patrón en la relación de trabajo.

Dentro de las funciones que desempeña, se le asignan actividades como son directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores; estos con el propósito de obligar directamente al patrón con los trabajadores; evitando la intermediación desvinculante de la relación laboral.

Lo anterior, en nuestra materia es inadecuado hablar solamente de la definición patrón, toda vez que por lo general tiene este que transmitir responsabilidades a los representantes y en ellos recaen responsabilidades en cuanto a la relación laboral con el trabajador; así como todos los asuntos inherentes a la misma.

## **1.5. CENTRO DE TRABAJO Y SU CLASIFICACIÓN**

En el desempeño del trabajo, es necesario un lugar determinado para la creación de derechos como obligaciones entre los trabajadores y el patrón; en consecuencia la definición de centro de trabajo considerado como el lugar donde se realizan un conjunto de actividades industriales, comerciales, administrativas o de servicios, que ocupa por regla general un espacio urbano constituyendo un complejo profesional integrado por edificios, máquinas, equipo, instalaciones de diversa índole, redes de comunicación y fuentes de energías que en él laboran un grupo de personas a quienes se denomina trabajadores, obreros o empleados.

Dentro de la terminología laboral se le ha asignado además las siguientes denominaciones:

### **1.5.1 EMPRESA**

La ley de la materia y para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Además es el lugar en que el trabajador presta sus servicios, el patrón aporta su capital, llevando a cabo la conjunción de esfuerzos para la prestación de servicios o elaboración de bienes.

Se ha definido la empresa en esta materia como la organización de los factores de la producción -capital y trabajo- para la obtención de una ganancia ilimitada con riesgo.

### **1.5.2 ESTABLECIMIENTO**

Entendiéndose como 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.

### **1.5.3 FABRICA**

Ha sido definida como el lugar donde se hace una cosa; así como, el sistema por el cual se organiza el trabajo y se distribuyen las herramientas para la producción de mercaderías.

Podríamos decir en concreto que es el sistema operativo de una serie de actuaciones tendentes a un mismo fin, que implica una organización preestablecida, destinada a permitir la constante renovación de factores los cuales son: los humanos, materiales e inmateriales (personal, local, materias primas, etc.) que constituyen la unidad productiva.<sup>5</sup>

Al haber detallado las anteriores formas de denominar al centro de trabajo todas coinciden en su contenido; es decir la explotación simultánea

---

<sup>5</sup>, LASTRA, LASTRA, José Manuel , Diccionario de Derecho del Trabajo Porrúa y Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2001

de una organización derivada de la productividad destinada a la combinación de prestaciones de trabajo, medios reales de productivos a la regulación de las relaciones laborales; ya que en estos lugares es donde surge el vínculo obrero-patronal; como consecuencia derechos y obligaciones de cada una de las partes.

## 1.6. RELACIÓN DE TRABAJO

A su vez el trabajo implica vinculaciones entre los sujetos denominándose relación de trabajo la cual esta contemplada en el artículo 20º; es 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.

Otra denominación es el tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

Por su parte Ignacio Burgoa, señala que en la relación jurídica que se presenta en el área laboral esta constituidos por la clase trabajadora y el grupo social poseedor de los medios de producción o capitalista; en consecuencia los efectos de esta relación implican la existencia de derechos y obligaciones recíprocas entre ambos sujetos.<sup>6</sup>

Es decir en toda relación obrero - patronal se crean derechos como obligaciones mediante la prestación de un trabajo en la cual debe preexistir

---

<sup>6</sup> BURGOA, Ignacio, Garantías Individuales, Vigésima Sexta ed., Porrúa, México, 1974, pág. 178

la igualdad para el debido equilibrio y justicia, siendo esto un principio general del Derecho para la existencia de una armonía social.

### 1.7. SALARIO

Ahora bien analizaremos un factor primordial para la existencia del trabajo el cual es el salario y su origen lo encontramos a partir del derecho romano proviniendo esta del latín *salarius*, derivándose de *sal* debido a que era una costumbre antigua dar a las domésticas en pago una cantidad fija de sal.

Pero a través de la historia se han tenido diferentes puntos de vista para darnos un concepto como son:

- **Psicológico:** como un factor fundamental que permite el adecuado desarrollo social hacia mejores formas de vida, o de lo contrario, provoca conflictos que transforman la vida social.
- **Jurídico:** objeto indirecto de la obligación de una relación bilateral
- **Liberalismo:** es igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar, vestir al trabajador y a su familia.
- **Carlos Marx,** de acuerdo a su criterio señala visto superficialmente, en el plano de la sociedad burguesa, el salario percibido por el obrero se presenta como el precio del trabajo, como una acordada suma de dinero que se paga

por una determinada cantidad de trabajo, llamado precio necesario o natural de éste a su expresión en dinero.<sup>7</sup>

En nuestra ley es definido como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; así mismo es considerado a la contraprestación que recibe el trabajador por su labor, además como instrumento de distribución de la riqueza y de justicia social <sup>8</sup>

Dentro del salario en encuentran comprendidas prestaciones en efectivo y en especie que obtiene un trabajador como producto de una actividad sujeta a una relación de trabajo; entre ellas encontramos; gratificaciones, habitación, primas, comisiones, entre otras.

Para nosotros el salario es la remuneración que debe entregar el patrón al recibir la prestación de servicios por parte del trabajador, obteniendo este a su vez una ganancia lícita por el esfuerzo de mano de obra; lo cual se analizara con mayor detalle en los subsecuentes capítulos.

## 1.8. CONTRATO

Es un acto jurídico bilateral que se constituye por el acuerdo de voluntades de dos o más personas y que produce ciertas consecuencias

---

<sup>7</sup> BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo II, 9ª, Porrúa, México, 1992, pág. 199-200

<sup>8</sup> BORELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Sexta ed. Sista, México, 1998, pág. 125

jurídicas (creación o transmisión de derechos como obligaciones) debido al reconocimiento de una norma de derecho.

A su vez dentro del ámbito laboral se encuentra dividido para su estudio en dos aspectos como son cuestiones de índole individual y otra en forma colectiva; debido a su importancia consideraremos sus diferencias en cuestión de contratación.

### **1.8.1. CONTRATO INDIVIDUAL**

El artículo 20º de la Ley Federal del Trabajo señala que el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

En cuanto al Derecho que lo rige es el Individual del Trabajo entendiéndose como el conjunto de principios, instituciones, normas que regulan la formación, modificación, suspensión, disolución de las relaciones individuales de trabajo y determinan las condiciones de prestación de los servicios.<sup>9</sup>

Por ello es el acuerdo de voluntades en el cual el trabajador se compromete a efectuar una labor subordinada, mientras el patrón se obliga al pago de un salario previamente establecido en consecuencia del servicio

---

<sup>9</sup> CUEVA, Mario de la, Panorama del Derecho Mexicano. Síntesis del Derecho del Trabajo. 4ª, Universidad Autónoma de México, Publicaciones del Instituto de Derecho Comparado, México, 1965, pág. 43

recibido; además de ello se fijan las condiciones para la prestación del servicio de acuerdo las disposiciones legales establecidas.

### **1.8.2. CONTRATO COLECTIVO**

Es el acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes, servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual como social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores.<sup>10</sup>

De acuerdo con el artículo 386 de la Ley de la materia es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales deben prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Este tipo de contrato además del surgimiento de derechos como obligaciones entre las partes una de prestar el servicio y otra de remunerarlo; su finalidad es proteger a un grupo de trabajadores en diversas ramas de la industria, aportando un mayor número de beneficios

---

<sup>10</sup> DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, T. I; Instituto de Investigaciones Jurídicas, Décima Tercera ed, Porrúa, México, 1999, Tomo I, A-CH

para él; así como ciertas obligaciones, derivadas de las actividades a desempeñar en su relación con la parte patronal.

## **1.9. VÍNCULOS DE LA RELACIÓN LABORAL**

Se presentan a través de un acto jurídico de exteriorizar su voluntad; cuyo objeto esta constituido en prestar un servicio personal subordinado a cambio de una obligación recíproca de pagar un salario por parte del patrón; así mismo de las prestaciones laborales contempladas en la Ley de la materia; es por ello que debe existir entre las partes derechos y obligaciones para el debido equilibrio laboral.

### **1.9.1. EQUIDAD**

Es el criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto, aplicando la justicia a los casos individualizados; considerando a la justicia como el género y a la equidad como la especie; esto de acuerdo con Baltasar Cavazos.

Por otra parte el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo al respecto menciona: Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio como la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.

El Dr. Miguel Borrell Navarro, afirma que la equidad representa una serie de valores, estimaciones morales, e ideas sobre lo justo, que deben ser inspiraciones de todo ordenamiento jurídico. Son criterios fundamentales en

esencia inalterables, que deben tutelar tanto la función legislativa como la interpretativa de la norma legal, así mismo es un elemento que siempre debe tener en cuenta el juzgador al impartir la justicia laboral.<sup>11</sup>

A nuestro particular punto de vista la equidad es dar a cada quién lo que le corresponde de acuerdo a la norma jurídica aplicable; y se traduce para nuestra materia en dar a cada una de las partes el derecho que les asiste sin tener preferencia alguna; es decir poner en equilibrio cada uno de los elementos para determinar a quien le asiste la razón.

### 1.9.2. ESTABILIDAD

De acuerdo a la doctrina Mario de la Cueva en su obra el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; señala que la estabilidad es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo; haciendo depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón por incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador o por circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación.

En el artículo 35 de la Ley en la materia, se encuentra establecido este principio al señalar que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, con la salvedad de la parte final que a falta de la estipulación expresa la relación será por tiempo indeterminado.

---

<sup>11</sup> BORREL NAVARRO, Miguel, Op. cit. pág. 45

La estabilidad puede ser dividida en dos tipos los cuales son:

- Absoluta: El patrón esta impedido para despedir sin justa causa al trabajador
- Relativa: El patrón esta facultado para despedir a él trabajador mediante el pago de una indemnización.<sup>12</sup>

Por lo tanto es el derecho que tiene el trabajador al desempeñar su trabajo a favor de otro a cambio de un salario el cual le permite la adquisición de bienes de primera necesidad como son: alimentos, vestido, habitación, educación, etc., tanto para él como para su familia satisfaciendo así sus necesidades elementales; adquiriendo derechos laborales con el transcurso del tiempo mientras no se incumplan sus obligaciones hacia el patrón.

## 1.10. PATRIMONIO

El patrimonio es el conjunto de bienes que tiene una persona y que ésta tiene él deber de desarrollar y explotar racionalmente.<sup>13</sup>

Desde el punto de vista jurídico patrimonio es el conjunto de poderes y deberes, apreciables en dinero, que tiene una persona.

Se utiliza la expresión poderes y deberes en razón de que no sólo los derechos subjetivos como obligaciones pueden ser estimadas en dinero, sino

---

<sup>12</sup> BOUHOMÉ, Carlos de. Despido Justo, Ed. Río, 1944. pág. 39

<sup>13</sup> Diccionario Jurídico 2000, Microsoft Corporation

que también lo podrían ser las facultades, las cargas, en algunos casos, el ejercicio de la potestad, se pueden traducir en un valor pecuniario.

A su vez el patrimonio tiene dos elementos:

- Activo: constituido por el conjunto de bienes y derechos
- Pasivo: cargas y obligaciones susceptibles de una apreciación pecuniaria.

Por lo tanto el patrimonio se puede entender como los derechos y obligaciones que el individuo tiene sobre bienes o cosas de su propiedad.

### 1.10.1 LUCRO

Es la ganancia o utilidad obtenida en la celebración de ciertos actos jurídicos, que el ordenamiento legal califica de lícita o ilícita, según su exceso o proporción, para atribuirle determinadas consecuencias de derecho.<sup>14</sup>

En nuestra materia se obtiene a través de un proceso de producción, beneficiándose con el cada uno de los factores (patrón- trabajador); es decir uno aporta el capital; otro su fuerza de trabajo y al conjugarse ambos aspectos la creación de satisfactores.

---

<sup>14</sup> Diccionario Jurídico 2000, Microsoft Corporation

### **1.10.2 PÉRDIDAS**

Es el daño o menoscabo en una cosa o cantidad, o también es entendido como el quebranto del daño o extravío en los bienes de una persona.

Además es el modo de extinguirse las obligaciones y comprende tanto la destrucción de la cosa objeto de la obligación, como su desaparición o extravío que excluya material o moralmente la esperanza de recobrarla, al sujeto dueño de la cosa.

Dentro de esta investigación consideraremos el concepto enfocado a la pérdida de mercancías por lo tanto; es el extravío de las mismas en un lugar determinado en perjuicio de una de las partes.

### **1.10.3 UTILIDADES**

Son las ganancias obtenidas en el proceso de producción, después de considerar todos y cada uno de los factores que intervienen; para los efectos del artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo; se considera como utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

También se entiende como el derecho que posee la comunidad de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de los bienes y servicios.<sup>15</sup>

Las utilidades en materia laboral dependerán del equilibrio de los factores, al colocar en una balanza tanto las pérdidas como las ganancias de un centro de trabajo, pero obviamente cuando sean mayores las ganancias existirá un aumento en las utilidades de la empresa; con ello el beneficio primero para el patrón y en consecuencia directa al núcleo de trabajadores, quienes han aportado su fuerza de trabajo para la obtención de las mismas.

#### **1.11. CAUSALES DE LA DISOLUCIÓN DEL VÍNCULO LABORAL**

Dentro de nuestra ley se establecen causales de rescisión de la relación laboral esto en los artículos 46, 47 y 51; en el primero de ellos el derecho a la rescisión de la relación laboral contenida para el patrón y el trabajador en cualquier tiempo de la relación; en dos siguientes establece las causales de rescisión sin responsabilidad para cada una de las partes respectivamente; es por ello la importancia que se dará a los conceptos más notables del tema a tratar.

---

<sup>15</sup> Diccionario Jurídico 2000, Microsoft Corporation

### 1.11.1 ERROR

Es el vicio del consentimiento originado por equivocación de buena fe, que anula el acto jurídico si afecta a lo esencial del mismo o de su objeto.

Dentro de su clasificación se encuentran:

- **Accidental:** Recae sobre cuestiones no determinantes de la voluntad, no anula el acto.
- **En el objeto:** Recae sobre la cosa objeto del acto jurídico
- **En la persona:** versa sobre los indivisos físicos
- **Esencial:** Produce la nulidad del acto, por recaer sobre la naturaleza del mismo, sobre la persona o sobre cualidades esenciales del objeto.
- **Judicial:** Toda desviación de la realidad o de la ley aplicable en que un juez o tribunal incurren al fallar er. una causa.<sup>16</sup>

En todos estos aspectos como se puede apreciar es involuntariamente su acontecimiento; pero obviamente trae aparejada consecuencias para alguna de las partes.

### 1.11.2 CULPA

Todo acto ilícito que perjudica a otro, bien sea en la ejecución de un contrato o sin que exista ligamen contractual se denomina culpa.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> PALOMAR DE ÁNGEL, Juan, Diccionario para juristas, Ediciones S. De R.L., 1981

<sup>17</sup> Diccionario Jurídico 2000, Microsoft Corporation

Este aspecto puede tener tres significados como:

- a) Dejar fuera de cuidado, descuidar o actuar sin atención
- b) Actuar sin dolo
- c) Dejar las cosas al acaso.

La culpa sería falta de observación, atención, cuidado o vigilancia. Y aun cuando no hay unidad de pareceres, lo cierto es que en la raíz de la culpa existe siempre la omisión de algo: cuidado, atención, etc.

Es decir teniendo conocimiento de las posibles eventualidades que llegaran a suscitarse, no se tiene el debido cuidado de poderlas evitar causando algún daño.

### 1.11.3 DOLO

Dolo es el propósito o intención de cometer el delito; dentro del código Penal se encuentra la definición de dolo la cual se traduce expresándolo obra intencionalmente el que, conociendo las circunstancias del hecho típico, quiera o acepte el resultado prohibido por la ley. Es claro, pues, que el dolo importa un saber (conocimiento) y un querer (volición) que apuntan a los elementos (circunstancias) de la correspondiente figura de delito.

La clasificación más importante del dolo es la que distingue entre:

- Dolo directo: voluntad del sujeto se dirige precisamente a aquello que constituye el delito.

- Dolo indirecto o mediato y en el dolo eventual el resultado delictivo que al autor se le imputa a esos títulos no es la meta, delictiva o no, que él pretende alcanzar con su acción, pero ese resultado aparece a su mente vinculado a ella de modo necesario o posible, con independencia de que el agente lo desee o no.<sup>18</sup>

#### 1.11.4 DAÑOS Y PERJUICIOS

Cuando una persona causa a otra un daño, ya sea intencionalmente, por descuido o negligencia, o bien por el empleo de alguna cosa o aparato, maquinaria o instrumento, es responsable de las consecuencias dañosas que la víctima ha sufrido; y se dice que una persona es civilmente responsable, cuando alguien está obligado a reparar el daño material o moral que otro ha sufrido.

La reparación del daño tiende primordialmente a colocar a la persona lesionada en la situación que disfrutaba antes de que se produjera el hecho lesivo; por lo tanto, la norma jurídica ordena que aquella situación que fue perturbada, sea restablecida mediante la restitución si el daño se produjo por sustracción, despojo de un bien o por medio de la reparación de la cosa si ha sido destruida o ha desaparecido. Sólo cuando la reparación o la restitución no es posible, la obligación se cubre por medio del pago de una indemnización en numerario, con el que se satisface el daño material causado.

---

<sup>18</sup> Diccionario Jurídico 2000, Microsoft Corporation

El primer párrafo del artículo 1915 del Código Civil dispone: La reparación del daño debe consistir a elección del ofendido en el restablecimiento de la situación anterior, cuando ello sea posible, o en el pago de daños y perjuicios.

En la materia de la responsabilidad contractual, los códigos civiles distinguen claramente los efectos del incumplimiento, separando los siguientes conceptos:

- Daño: entendido como: pérdida o menoscabo sufrido en el patrimonio por falta de cumplimiento de una obligación.
- Perjuicio como: privación de cualquiera ganancia lícita que debería haberse obtenido con el cumplimiento de la obligación.

Otra distinción entre daño y perjuicio llevó a los tratadistas a distinguir entre:

- Daño emergente; entendiéndose por este como el daño o menoscabo patrimonial, en estricto sentido es objeto de reparación propiamente dicha.
- Lucro cesante; el perjuicio, aludía a la falta de ganancia lícita que debía haber obtenido el acreedor, es materia de indemnización.

Como podemos observar dentro del área civil en cuanto a la existencia de un contrato cualquiera que sea su denominación se estipulan derechos, obligaciones en caso de incumplimiento, engaño, dolo, mala fe de

alguna de las partes, y por estas situaciones se reclama la reparación del daño ocasionado; para que de esta forma coloque a la persona dañada en la situación que se encontraba antes del sufrimiento de la afectación, ya sea reestableciendo lo perdido, pago de los daños y perjuicios ocasionados; es decir existe un resarcimiento de la cosa pérdida o dañada.

Pero en cambio dentro del área laboral al celebrarse un contrato de trabajo entre patrón y trabajador; cualquiera que sea su índole tanto individual como colectiva, el primero de ellos tiene la obligación del pago de prestaciones aún cuando el trabajador no preste sus servicios a favor de este; como es el caso de permisos, accidentes de trabajo, faltas de asistencia, vacaciones, etcétera; en estos supuestos sigue corriendo el pago de las prestaciones como podemos observar.

En cuanto al trabajador, siempre estará esperanzado en recibir íntegramente su salario aún cuando por su parte pueda existir dentro de su jornada de trabajo o aún fuera de ella dolo, error, negligencia, faltas de probidad, honradez, daños, perjuicios, culpa, en contra de la parte patronal y en estos casos este no está facultado para poder resarcirse en un cien por ciento en estos supuestos; toda vez que se tipifican como responsabilidad civil; es decir se tienen que ventilar en otra área diferente a la laboral; pero en cambio si estos hechos se dieran en contra del trabajador este si tiene la facultad de solicitar un resarcimiento sobre la base de la Ley de la materia; por ello estos conceptos al estar relacionados tanto el área laboral como civil se analizara con mayor detenimiento explicándolos en casos concretos vistos desde el aspecto que nuestra materia prevé.

## 1.12. PROBIDAD Y HONRADEZ

Para entender dichos conceptos primero definiremos a la honradez debiendo entender por ella el proceder recto, propio del hombre probo.

En consecuencia el concepto de probidad es la rectitud de conducta, cumplimiento del deber, dejar de realizar de modo recto las labores encomendadas integridad y honradez en el obrar.

La falta de probidad puede en consecuencia entenderse en dos sentidos:

- Amplio: abarca todas las causales de rescisión
- Restringido: se refiere a las primeras cuatro causales del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo<sup>19</sup>.

## 1.13. DESCUENTO

Es un proceso en el cual se deduce o se rebaja parte de una deuda; es decir es cierta cantidad que se sustrae al importe de un efecto de pago de su valor nominal antes de la fecha de vencimiento.

Los descuentos en nuestra materia deben ser previamente pactados para que de esta forma exista equidad entre las partes que intervienen (patrón - trabajador).

---

<sup>19</sup> BRICEÑO RUIZ; Alberto, Derecho Individual de Trabajo, Harla, México, 1985, pág. 222-223

## **1.14. CAUSAS DE LA DISOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

Afecta la estabilidad del trabajador dentro de la fuente de trabajo, pero es un mal necesario toda vez que son situaciones en las cuales alguna de las partes incurre en falta o perjuicio de la otra o bien se presenta cuando ya no existe voluntad de la prestación del servicio; es decir cuando el trabajador decide romper con la relación laboral por convicción propia o de sus intereses personales, dando con ello la disolución de la relación laboral con o sin responsabilidad de alguna de las partes; es por ello la consideración de los siguientes conceptos:

### **1.14.1 RESCISIÓN**

Es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos en la relación en caso de que el otro, como se dice en la definición, incumple gravemente sus obligaciones por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse.

El ejercicio de esta potestad esta condicionada a algunos presupuestos:

- a) Un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de una obligación derivada de la relación de trabajo.
- b) El incumplimiento resultante del acto u omisión deber ser de naturaleza grave: la Ley considera que no todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la relación o expresado en forma distinta: el incumplimiento ha de referirse a las obligaciones principales o importantes, pues en la prestación del trabajo, las faltas; los descuidos y los errores en el cumplimiento de obligaciones secundarias son frecuentes.
- c) El dato relevante en la rescisión radica en la circunstancia de que se trata siempre de un acto humano carente de necesidad física, por lo tanto pudo haberse evitado<sup>20</sup>.

Por lo tanto se entiende como el acto jurídico unilateral realizado por el trabajador o el patrón consistente en dejar sin efectos la relación o el contrato de trabajo por alguna de las causas señaladas en la Ley Federal del Trabajo.

#### 1.14.2 DESPIDO

Es la disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón, ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones del trabajador. Para algunos autores el despido es un mal necesario que

---

<sup>20</sup> CUEVA DE LA, Mario, op. cit: pág. 241

resquebraja el principio de estabilidad en el empleo, destruyendo en el orden individual, el derecho al trabajo consignado en el artículo 3º de la ley en comento.

A su vez se divide en:

- **Justo:** Atiende estrictamente a la letra de la Ley, busca adecuar la conducta al molde de la causa y aplica la disposición legal, sin tomar en cuenta circunstancias económicas, humanas, etc., que pudieran darse
- **Sanción:** Además de la adecuación a la causa, sanciona una conducta lesiva a la empresa o ejemplifica mediante la aplicación de la sanción del despido, una conducta de un trabajador, frente a los demás.
- **Profiláctico:** No atiende al molde de la ley ni mucho menos pretende ejemplificar la conducta del trabajador frente a sus compañeros, al imponerle una sanción ve el aspecto más humano, busca aquellos casos extremos en que la causa además de ser, sea grave. Se aplica para eliminar el elemento de la empresa que resulte nocivo y que por tanto puede contaminar a los demás ocasionando un daño mucho mayor<sup>21</sup>.

Por lo tanto debe aplicarse el despido cuando se hayan agotado todos los recursos de regeneración y reubicación dentro de la empresa; no considerándose como un frío ajuste legal, tampoco es una sanción que se deja en manos del patrón; es más bien una medida de saneamiento social que ha de tomarse en casos de extremada urgencia.

---

<sup>21</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto, op. cit, pág. 216

## MARCO HISTÓRICO Y DESARROLLO DEL SALARIO

El hombre ha ido evolucionando y con ello sus ideas como sus actividades cotidianas entre ellas el trabajo el cual tiene que desempeñar para poder así tener un *modus vivendi* digno; aunado con ello el pago de un salario para satisfacer sus necesidades primordiales, lo cual se ha presentado desde la antigüedad; al paso del tiempo se ha modificado, por ello daremos un breve panorama para conocer el desarrollo que ha presentado este precepto hasta llegar a nuestros días.

El desarrollo del trabajo visto desde el factor dinero es, por tanto, una parte de la evolución de la sociedad humana, comparable en importancia a la domesticación de animales, cultivo de la tierra, desarrollo de los instrumentos y control del poder; el dinero fue un prerrequisito esencial para el paso de la economía natural a la especialización y división del trabajo.

Los orígenes del dinero, como los del comercio, se remontan a épocas anteriores a la primera historia escrita y la función del dinero como medio de cambio está íntimamente relacionada con la del patrón de valor.<sup>22</sup>

### 2.1. PRIMEROS ANTECEDENTES

Se encuentran en el Código de Hamurabi, 2000 años antes de la era cristiana, en donde aparece la fijación de salarios mínimos para los

---

<sup>22</sup> MORGAN, Víctor E, Historia del Dinero, Istmo, España, 1969, pág 17

jornaleros, tejedores, carpinteros, albañiles y otros oficios, entregados de modos más o menos completos, esto era al arbitrio de las partes, lo cual equivalía al predominio abrumador del patrono, aclarando que el sistema del salario consta desde los tiempos antiguos de Grecia y Roma.<sup>23</sup>

En el siglo V a.C. la economía ateniense había alcanzado un grado muy alto de especialización; la mano de obra esclava era un factor importante dentro de la economía; algunas veces se pagaba incluso a los esclavos una ración para alimentos en moneda en lugar de ser alimentados directamente por los dueños.

El arriendo de esclavos era una practica común, pero al lado del sistema de esclavitud existía un número creciente de hombres libres metecos (extranjeros que no gozaban de todos los privilegios de la ciudadanía) e incluso hombres libres que trabajaban regularmente por un salario, bien por cuenta propia o en talleres. El precio del trabajo en Atenas del siglo V era de un dracma por día, aunque también se conocía el pago por trabajo a destajo.

La relación entre el desarrollo del dinero y el declive de la esclavitud es muy interesante; ya que una economía monetaria evidente no es suficiente para poner fin, por si sola a la esclavitud pues, de hecho en muchos países ha seguido existiendo la esclavitud mucho después de haberse implantado sistemas monetarios altamente complejos. En ausencia del dinero, sin

---

<sup>23</sup> ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Luis, Tratado de política laboral y social, T. III, Buenos Aires, 1972, pág. 94

embargo, es casi inevitable la existencia de alguna forma de esclavitud o de servidumbre.

Cuanto a la ejecución de las actividades económicas por muy simples que sean, requiere que haya quien organice y controle el trabajo de otros. En una economía monetaria esto puede hacerse alquilando los servicios de un hombre libre; en una economía no monetaria el control sobre el trabajo implica la limitación de la libertad personal del trabajador. Se puede, pues, afirmar que el nacimiento de una clase de hombres libres asalariados marca un estado decisivo en la organización social y política; así como económica del género humano.<sup>24</sup>

## 2.2. ESCLAVITUD

El trabajador era la propiedad de su amo, que podía comprarlo y venderlo; todo el tiempo el esclavo estaba a disposición del amo, el cual lo alimentaba en medida que estimaba necesario para mantenerlo en condiciones eficientes de trabajo, aprovechando la jornada del esclavo para atender directamente a sus necesidades, caprichos o para producir con fines comerciales.

Los ingresos del amo dependían del número de esclavos, de la diferencia entre el producto del trabajo de ellos y el costo de su subsistencia. Esta representaba para el amo su costo o inversión, lo que producía por encima de ello, su excedente o ingreso neto.

---

<sup>24</sup> MORGAN, Víctor E. Op. cit; pág. 22-23

Cuando la oferta de nuevos esclavos era abundante y, en consecuencia, costaba poco adquirirlos, el amo no necesitaba gastar mucho en mantenerlos estando en aptitud de darse el lujo de hacerlos trabajar duramente y agotarlos pronto, reponiendo su acervo con nuevas adquisiciones.

A consecuencia de su falta de nuevas conquistas o de la decadencia del comercio de esclavos, llegaban a escasear y ser más costosos, entonces, un esclavo, como objeto mas, requería un trato más prudente; el amo, probablemente, tuvo entonces que dar a cada esclavo lo bastante para procrear y sostener una familia.

Con lo anterior se reafirma que gran parte del trabajo era hecha por esclavos que no recibían lo que hoy se entiende por salario, pero a quienes sus dueños suministraban la comida y demás cosas necesarias para su subsistencia. Aún así, algunos propietarios de esclavos trataban bien a los suyos con la esperanza de que trabajasen mejor; otros eran crueles; tratando de obligar a sus esclavos a trabajar duramente atemorizándolos y castigándolos.

### **2.3. SERVIDUMBRE**

Prevalció en la mayor parte de Europa medieval, durante el feudalismo, que ha existido, con ligeras diferencias, en otras épocas, en varias partes del mundo. Dentro de la servidumbre cada aldea se bastaba a sí misma en lo principal, siendo el tráfico fuera de ella la excepción mas que la regla.

El siervo no pertenecía en persona al señor, pero por derecho consuetudinario le debía ciertos servicios y estaba atado a la tierra de éste, sin poderla abandonar; con frecuencia era objeto de trueque juntamente con la tierra, como en Alemania en los siglos XVII y XVIII, o en Rusia del siglo XIX, en que propiedades que valían tantas almas se compraban o hipotecaban, o como en el caso de Eduardo I de Inglaterra, quien tituló a sus acreedores italianos, los Frescobaldi, unas minas reales, juntamente con el trabajo forzado de los mineros del rey.

Usualmente un siervo procuraba su subsistencia trabajado algunas parcelas que tenía como suyas por derecho consuetudinario, a cambio de la obligación de consagrar el resto de su tiempo cultivar los campos de su señor, o al trabajo doméstico en la casa de éste. La tierra como el tiempo que les eran propios debían bastárseles a mantenerse él y sus familiares; esta tierra y este tiempo eran tanto menores cuanto más fértil era la primera, más productivo el segundo; en tanto mayor era el excedente que el señor podía obtener de la demasía de mano de obra de sus siervos.

El valor de una propiedad dependía de la magnitud de este excedente, pues el valor capital de un esclavo tendía a depender de la oferta y la demanda, así como del excedente derivado de la ocupación de un esclavo.

En la Edad Media y dentro del derecho Hispánico en los fueros de Aragón; en el título: De mercenarios, de su libro IV, se establece que el sirviente mercenario que no compensa el servicio, pida el salario al dueño; si este se niega que le debe tanto o cuanto pide, jurando el criado sobre el

libro de la cruz la cantidad que queda del salario, el amo le paga el salario restante que pidió

A fines del siglo XV, durante el reinado de Isabel la Católica, se dictó el Estatuto de Artífice, que fue la ley orgánica del trabajo para estos durante los siglos XVI y XVIII, por dicho estatuto se establecía que en cada localidad serían fijados los salarios corrientes por los jueces de paz, anualmente y previa audiencia de los interesados, teniendo en cuenta la necesidad de los trabajadores de las industrias.<sup>25</sup>

#### 2.4. ARTESANADO

El artesano o también denominado trabajador manual libre, siendo estos los que trabajan con sus propios utensilios y talleres, vendiendo en diversos lugares los productos elaborados por ellos mismos, o en el caso de la agricultura el campesino independiente cultivaba con su trabajo como el de su familia.

Del sistema en cuestión se desarrollo en su mayoría en la Edad Media, lo mismo que en las épocas clásicas, en pueblos, y aldeas medievales; dentro del artesanado, el trabajador es en cierta forma su propio patrón, el cual elabora y vende sus productos, reteniendo este sus propias utilidades, el

---

<sup>25</sup> CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Bibliografica Omeba, 1968, pág. 572

excedente o el ingreso neto por encima del costo de los materiales y su propia subsistencia.<sup>26</sup>

E incluso en esta etapa de la historia en época de escasez de mano de obra debida a grandes epidemias, los trabajadores obtuvieron cierta libertad por que los propietarios de tierras y otros empleadores se disputaban sus servicios ofreciéndoles mejores salarios como condiciones de trabajo; en las ciudades medievales, los salarios, las condiciones de empleo de los artesanos agrupados en gremios eran más flexibles que de los trabajadores de la agricultura y demás ocupaciones rurales.<sup>27</sup>

Por otra parte los maestros propietarios de los talleres, formaban el Consejo de las corporaciones, órgano supremo al que correspondía regular la vida interna de la corporación, forma, cantidad y calidad de producción era, además, la autoridad quien tenía facultad de determinar sobre la conveniencia de abrir nuevos talleres.

## 2.5. REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

En el siglo XVIII, los trabajadores abandonaron las zonas rurales en número cada vez mayor para buscar empleo en las fábricas, atraídos por los más altos salarios y la mayor libertad que éstas le ofrecían. En las aldeas y granjas estaban acostumbrados a recibir gran parte de su salario en especie, de manera que a los empleadores de las nuevas industrias les era

---

<sup>26</sup> DOBB, Maurice, Salarios, Tercera reimpresión, Fondo de Cultura Económica, México, 1981, pág 14-15

<sup>27</sup> MANUAL DE EDUCACIÓN OBRERA, Los Salarios, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1983, pág. 8

fácil pagar una parte del salario en patatas, harina, azúcar y otros artículos en almacenes o tiendas administradas por el empleador; lo cual es conocido como el sistema de trueque.

Al desaparecer este sistema por los abusos que se cometían; se debió pagar el salario en efectivo; esto al principio desconcertó a los trabajadores toda vez que no estaban acostumbrados a esta forma de pago, y no se les facilitaba la decisión de cómo gastar, por consiguiente no sabían distribuirlo para que este les alcanzara hasta el momento de recibir un nuevo pago.

Para evitar lo anterior diversos empleadores les suministraban productos alimenticios gratuitamente o a precios reducidos, alojamiento, asistencia médica, oportunidades de esparcimiento y otros servicios, los cuales constituyen parte de sus costos de mano de obra.

## 2.6. ÉPOCA MODERNA

En ella tampoco pudo ver nacer el derecho del trabajo: a partir del siglo XVI, especialmente en Inglaterra y las ciudades italianas, principió el movimiento ascendente de la burguesía, que habría de culminar con implantación del sistema capitalista. Las transformaciones económicas que operaron en las industrias medievales dieron nacimiento a un nuevo pensamiento económico, que se conoce con el nombre de mercantilismo; su rango más general consistente en la necesidad de cambiar mercancías por

oro y demás metales preciosos, a fin de fortalecer y aumentar la riqueza nacional.

Durante la revolución francesa y en los primeros años del siglo XVIII, tres normas fundamentales pusieron al estado al servicio del nuevo régimen: la Ley Le Chapelier, propuesta a la Asamblea Constituyente de Francia en el mes de junio de 1791; prohibiendo las asociaciones o uniones de trabajadores, cualesquiera fuesen sus finalidades, dando como razón que los únicos intereses legítimos eran los de cada individuo y nacionales representados por el Estado.

El segundo de los documentos fue el Código Penal francés, que sanciona con penas corporales la coalición y la huelga, obligando a cada trabajador a enfrentarse a los gigantes de acero, sus armas más que sus necesidades y su miseria.

Finalmente el Código de Napoleón fuente de inspiración del derecho civil de los pueblos latinos de Europa y de las naciones de la América indo hispánica: allí revivieron los antiguos contratos romanos; otra vez, como en la ciudad imperial de los primeros siglos de la era cristiana, los hombres, teóricamente libres, acudieron a los mercados públicos a ofrecerse en arrendamiento en las condiciones; por el precio llamado salario, que imponían los gerentes y directores de las fábricas.

Un enorme crecimiento de las industrias, la gran desigualdad social que produjo el régimen individualista y liberal entre los poseedores del

capital quienes ponían su fuerza de trabajo al servicio de los dueños de las fábricas, desató una vez más una lucha de clases, la cual se convirtió en la Revolución Francesa.

Con todo lo sucedido los trabajadores ingleses tomaron una iniciativa, impulsados por Roberto Owen; reclamaron sus libertades y provocaron la Guerra Cartista; en el año 1824 obtuvieron el reconocimiento parlamentario de las libertades de coalición y asociación profesional.<sup>28</sup>

## 2.7. INDUSTRIA MODERNA

En los países desarrollados y en las industrias urbanas de los países en desarrollo la totalidad o la mayor parte de los salarios se paga en efectivo, con ello los trabajadores pueden comprar su comida y otros artículos de primera necesidad a los precios corrientes a los tenderos, que compiten por ganarse la clientela. Además los trabajadores pueden cambiar de empleo a voluntad, lo cual realizan si le es posible obtener un salario superior del otro empleador, si no les gustan sus condiciones de trabajo o si por cualquier razón quieren cambiar de industria o de distrito.

Por lo que refiere a los países industrializados, los trabajadores, y también los empleadores, llegaron a una conclusión de que los salarios debían de pagarse totalmente en dinero y que los trabajadores debían tener la libertad para gastarlos donde y como gustasen.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> CUEVA, Mario de la, Panorama del Derecho Mexicano. Síntesis del Derecho del Trabajo, Décima Quinta ed., Porrúa, México, 1965, pág 11-13

<sup>29</sup> MANUAL DE EDUCACIÓN OBRERA, Op. cit: 8-10

## 2.8. ANTECEDENTES NACIONALES

En las *Leyes de Indias*, España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos, en ellas se encuentra la inspiración de la reina Isabel la Católica, destinada a proteger al indio en América, al de los antiguos reinos de México y Perú; y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos; en especial procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario.

Aún en la primera mitad del siglo XIX, no se conocía el derecho del trabajo, sino que continuo aplicándose el viejo derecho español las *Leyes de Indias*, las *Siete Partidas*, la *Novísima recopilación*, etc.

La Revolución de Ayutla logro integrar su nacionalidad, conquistar su independencia, libertad y justicia para los hombres; poner fin a la dictadura de Antonio López de Santa Anna; conseguir el reconocimiento de los derechos del hombre. Cuando los soldados de Juan Álvarez y Comonfort arrojaron del poder al dictador, convocaron al pueblo para la elección de representantes a un Congreso Constituyente, durante 1856 y 1857; de ello surge la Declaración de los derechos del 05 de Febrero, preámbulo de la Constitución de 1857.

Dentro de las disposiciones se encuentra de gran importancia los artículos cuarto, quinto y noveno, relativo a las libertades de profesión, industria y trabajo como es nadie puede ser obligado a prestar trabajos

personales sin una justa retribución y sin pleno consentimiento y a la libertad de asociación.

Por su parte Maximiliano de Habsburgo, el 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto provisional del imperio; en sus artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo de: Las garantía individuales, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente; en la llamada Ley del imperio del 01 de noviembre del mismo año en la cual se encontraban las siguientes estipulaciones: libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestan sus servicios, jornada de sol a sol, con dos horas intermedias de reposo, descanso semanal, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias.<sup>30</sup>

En el año de 1906, ocurrieron grandes sucesos como fueron; el primero de ellos en el mes de junio, los obreros mineros de Cananea declararon la huelga para obtener mejores salarios e impedir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos. Y en el mes de noviembre se iniciaron las disputas en la industria textil: los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábricas que destruía la libertad y dignidad de los hombres; los hombres se declararon en huelga, pero los

---

<sup>30</sup> CUEVA, Mario de la. Op. cit. pág 22

empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de fábricas para que decretarán un paro general, acudieron entonces los obreros con el Presidente de la República, el general Porfirio Díaz y con ello la idea de una legislación del trabajo; pero la burguesía consiguió no llevar a cabo estos planes.

En esta época del período de gobierno de Porfirio Díaz; se observa las tiendas de raya ubicadas dentro de las haciendas donde prestan sus servicios los peones y en este tipo de tienda les fiaban a cuenta de su bajo sueldo; a tal grado llegaban las deudas, que los hijos del trabajador tenía que permanecer en la misma hacienda pagando lo que a su padre no alcanzó a pagar; además del ínfimo salario de los trabajadores se les gravaba con descuentos de vivienda, multas por retraso, descompostura de la maquinaria y fiestas religiosas.

Aún cuando en el período de gobierno porfirista no existió gran mejora en el salario de los peones, vivían en situaciones similares; así que comenzaron a asociarse entre sí, formando círculos de obreros libres en distintos centros obreros como Cananea y Río Blanco, en los cuales se leía *Regeneración*; educando a los trabajadores para comprender su situación y actuar, lo cual dio origen a la lucha reivindicatoria por obtener la jornada de ocho horas, salarios justos, abolición de multas y cobros, desaparición de tiendas de raya entre otros aspectos.

Ante la organización obrera, los dueños de las fábricas textiles deciden organizarse para enfrentar las demandas de sus trabajadores

formando el Centro Industrial Mexicano, su primera acción imponer en Puebla y Tlaxcala; el reglamento que los dueños de las fábricas Veracruzanos; ya tenían funcionando, consistente en prohibir recibir revistas de amigos o parientes, leer periódicos que no sean previamente censurados o autorizados por los administradores de las fábricas; además de pagar multas y cooperaciones que se les impusieran sin reserva alguna.

Los obreros de Puebla y Tlaxcala no aceptan y se declaran en huelga el 4 de diciembre del 1906, los dirigentes se pliegan aparentemente a las demandas de sus representados, los obreros veracruzanos apoyan económicamente la huelga, pero se mantienen al margen de ella. Los huelguistas envían un documento donde piden se anulen multas y prohibiciones. Se forma una comisión obrera que encabeza los dirigentes que trataban de controlar las cosas con el apoyo del Gobierno y los patronos piden la intervención del Presidente Díaz, rogándole su indulgencia para que sus peticiones se cumplieran. La respuesta de los patronos es cerrar las fábricas textiles incluidas las de Veracruz, o sea un paro patronal; la comisión obrera se entrevista con Díaz los últimos días de diciembre.

El 03 de enero, Díaz citó a la comisión obrera para darles el laudo que ordenaba regresar al trabajo sujetos al reglamento que los patronos habían dictado y de acuerdo a las costumbres, de manera absurda los comisionados obreros aceptaron por unanimidad de decisión, sin consultar a la base. La mayoría de los trabajadores de las fábricas se resignaron, pero un gran número de los de Río Blanco acusaron a José Morales de traidor, al igual que a toda la comisión. El 7 de enero, los obreros de la fábrica de Río Blanco se

dirigieron enardecidos a las instalaciones para evitar que los recortados entraran; mujeres como Lucrecia Toriz, Aurelia Sierra y Margarita Martínez, se mantuvieron firmes y encabezaron las acciones que llevaría a sostener un enfrentamiento con la guardia montada que no pudo evitar que la muchedumbre quemara la tienda de raya, lograra hacerse de armas y enfrentara a los soldados. Controlaron algunas estaciones de ferrocarril tomando varias poblaciones; siguieron su avance pero un destacamento de soldados bien armados al mando del General Rosalindo Martínez, Subsecretario de Guerra, los interceptó rumbo a la población de Nogales y comenzando la matanza y la persecución que se prolongaría durante toda la noche con dos días más.

Observamos que el movimiento obrero se levantó en armas en contra de los abusos de la parte patronal en cuanto a los descuentos en su salario por medio de las tiendas de raya, toda vez que se cometían constantes abusos en el incremento de los costos de los artículos que se adquirían en este tipo de tiendas, lo que ocasionaba que las deudas pasaran de generación en generación.

Pero aún así fue necesaria una regulación en cuanto al abastecimiento de productos de primera necesidad para el trabajador, siendo que cuando este recibía íntegramente su salario no sabía en que o como distribuirlo para alcanzar a satisfacer sus necesidades básicas, por ello el patrón tuvo que abastecer algunos productos de canasta básica para el consumo del trabajador como de su familia.

Para el 05 de octubre de 1910, Francisco I. Madero, expidió el Plan de San Luis, desconociendo al régimen porfirista; convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución de 1857 y a la introducción del principio de no- reelección: en el punto tercero del Plan se hizo una referencia expresa al problema agrario.

Entre los sucesos de mayor relevancia en cuanto al salario y condiciones de trabajo se encuentran los siguientes:

⇒ 08 de Agosto de 1914 se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción a los salarios

⇒ 15 de Septiembre en San Luis Potosí se dicta un decreto fijando los salarios mínimos que debían pagarse a los trabajadores.

⇒ 19 de Septiembre en Tabasco se fijaron los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos

⇒ 07 de Octubre, Aguirre Berlanga público el decreto que merece el título de Primera ley de trabajo de los estados de la federación mexicana; jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo a menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, introducción de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

⇒ 19 de Octubre, Cándido Aguilar expidió la Ley de trabajo del Estado de Veracruz; en la cual se encontraba jornada de trabajo máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera.

⇒ En 1915, Salvador Alvarado se propuso transformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, emitiendo las leyes que se conocen con el nombre de Las cinco hermanas: agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo.

⇒ La Ley del trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que posteriormente integrarían el artículo 123 Constitucional; entre ellos se encuentran las instituciones colectivas: asociaciones, contrato colectivo, huelga; el señalamiento de las bases del derecho individual de trabajo: jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones, medidas protectoras de las mujeres y de los menores, higiene y seguridad en las fábricas, riesgos profesionales.

⇒ 08 de Agosto de 1931 el Congreso de la unión, aprobó la Ley Federal del Trabajo, la cual se encuentra dividida en los siguientes capítulos, concepto, requisitos de validez y efectos de las relaciones individuales de trabajo; jornadas y descansos; salarios, sus formas, protección; salarios mínimos; participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; derechos como obligaciones de trabajadores y patronos; modificación,

suspensión, rescisión; terminación de las relaciones individuales de trabajo, entre otras más.

## **2.9. COMPARACIONES DEL TEXTO ORIGINAL DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL CON EL TEXTO ACTUAL**

En el aspecto que nos interesa es el salario como sus descuentos por parte del patrón, por ello nos adentramos a las reformas que han sufrido ciertos artículos relativos a esta cuestión como es la fracción VI la cual se describe a continuación:

### **TEXTO ORIGINAL**

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX

### **TEXTO VIGENTE**

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Los

salarios mínimos deberán ser suficientes 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. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además las condiciones de las distintas actividades económicas. Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Realizando el comparativo del texto vigente con el original estas son sus modificaciones:

- Determinación de trabajadores generales o profesionales
- Creación de áreas geográficas
- Fijación de actividades económicas o profesionales
- Supresión de la denominación obrero por jefe de familia
- Inclusión de las necesidades como son en el orden material, social, cultural y educación obligatoria de sus hijos; por lo tanto la supresión de sus placeres honestos
- Integración de una comisión Tripartita para la fijación del salario mínimo

Además otra de las fracciones que nos interesa para el desarrollo de esta investigación es la fracción VIII, la cual queda exactamente igual a su texto original

### TEXTO ORIGINAL

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo compensación o descuento

### TEXTO VIGENTE

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo compensación o descuento

Lo mismo sucedió con la fracción XXIV

### TEXTO ORIGINAL

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes

### TEXTO VIGENTE

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a

los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes<sup>31</sup>

Por todo lo anterior, se observa que el aspecto del salario ha tenido que atravesar por diversas etapas para poder llegar a los preceptos que se encuentran hasta nuestros días; ya que este es uno de los elementos primordiales para la existencia de la relación laboral entre patrón y trabajador; toda vez que ninguna persona podrá prestar sus servicios sin una remuneración, lo cual trae consigo bienestar para los sujetos que intervienen como son educación, alimentación, vestido, vivienda entre otros factores.

---

<sup>31</sup> México a través de sus Constituciones, Tomo II, Editada por la H. Cámara de Diputados XLVI, Legislatura. México, 1985, pág. 941, 944 y 946

### NATURALEZA JURÍDICA DEL SALARIO

Resulta un problema complejo determinar la naturaleza jurídica del salario, si se advierte que en su precepto legal le atribuye el carácter de contraprestación al trabajo y no obstante ello, en diversas hipótesis, existe la obligación de pagar un salario, sin que corresponda a una obligación correlativa de trabajar como es séptimos días de descanso, vacaciones remuneradas, licencias con sueldo, licencias por embarazo y maternidad, etc. en esa virtud entender al salario como derecho recíproco a la obligación de trabajar puede resultar equivocado.

En otra perspectiva se entiende salario simplemente como el objeto de una obligación patronal; tal concepción, en primer lugar no aplica la situación producida cuando debe cubrirse a pesar de que trabajador, por causas propias que le sean imputables al trabajador no labora; en segundo término esa idea llevaría a concebir al salario como efecto accesorio no indispensable de la relación de trabajo.

El problema en nuestro concepto, exige un planteamiento riguroso atendiendo a la naturaleza misma de la relación laboral; en virtud que esta se establece como un vínculo con pretensión permanente y no se actualiza en sus obligaciones esenciales, sino bajo ciertos condicionamientos específicos. Por ello el patrón y el trabajador tienen ese carácter por la existencia misma de la relación, sin que ello necesariamente implique un trabajo

continuo y una remuneración constante; es decir el trabajador lo es aún después de concluida la jornada y aún cuando, en el curso de esta, no esté prestando servicios.

A su vez la inasistencia del trabajador al lugar de trabajo revela al patrón de la obligación de cubrirle el salario, sin que ello se desvirtúe la existencia de la relación de trabajo. La ley expresamente acepta que puede suspenderse la obligación del patrón de pagar el salario, artículo 106, lo que comprueba que puede subsistir la relación sin pago de salario.

Lo anterior nos lleva a establecer la siguiente deducción como es la obligación de pagar salario no es necesariamente, correlativa de la obligación de prestar el servicio; en otro sentido puede existir una relación laboral; lo cual no es lo mismo que la prestación del servicio, sin actualizar la obligación de pagar salario; esto nos conduce a una tercera afirmación que resulta esencial a los fines que se persiguen; es decir siempre que se preste un servicio derivado de una relación laboral, habrá la obligación de pagar salario.

Se puede afirmar que el salario no es, necesariamente, una contraprestación por el trabajo; ya que resulta, en ocasiones, solo una obligación nacida de la relación de trabajo. Su causa estriba, bajo ciertas condiciones legales y contractuales el patrón podrá exigir un servicio, pero eventualmente el trabajador podría quedar relevado de esa obligación de prestar el servicio, aún conservando su derecho de recibir el salario y la

continuación de sus prestaciones; en cambio, el salario siempre será debido cuando se preste el servicio.

### **3.1. DIVERSAS TEORÍAS DEL SALARIO**

Varios economistas proporcionan sus puntos de vista concretados en teorías las cuales no es, sino una interpretación pretendidamente coherente de la renta del trabajo como factor de producción para la determinación, niveles y variaciones del salario; toda vez que influyen diversos factores que marcan su variación. Sus puntos de vista han servido de base para una mejor conceptualización del salario a través de los siglos, aún cuando ha tenido gran desarrollo la industria y no se compara con la época en la cual ellos formulan estas teorías, por ello se mencionan cada una de ellas para su entendimiento y aplicación en la actualidad.

#### **3.1.1. TEORÍA DEL SALARIO DE SUBSISTENCIA**

David Ricardo, economista inglés desarrollo este pensamiento y formuló la rígida teoría del salario de la subsistencia o ley de bronce de los salarios; en su opinión, si los salarios reales aumentan más de lo estrictamente necesario para subsistir, el índice de aumento de la población será mayor que el de la producción de alimentos y otros artículos de primera necesidad. Debido al crecimiento demográfico, será mayor el número de trabajadores en busca de empleo y la presión de la gran oferta de mano de obra reducirá

de nuevo los salarios al nivel de subsistencia; así pues este economista creía que la mejora de los salarios reales sólo podía ser temporal.<sup>32</sup>

Y de esto se desprende que el precio natural de la mano de obra depende del precio de los alimentos, productos necesarios y comodidades para el sostén del trabajador como de su familia. Al aumentar el precio de los alimentos y los productos esenciales, el precio natural de la mano de obra aumentará; en caso contrario al disminuir el precio de aquellos bajará el precio natural de la mano de obra; es decir con cualquier mejora en la sociedad, o incremento en su capital, elevarán los salarios del mercado de la mano de obra, pero la permanencia de ese aumento dependerá de si aumenta también el precio natural de aquellos productos indispensables en los que se gastan los salarios del trabajador.

En conclusión:

- En el supuesto de un aumento desmedido en los salarios provocara el incremento de la población, por lo tanto no alcanzará a cubrir las necesidades primarias como son alimentación, vestido, educación; y en consecuencia tendrán que disminuirse los salarios para un equilibrio entre los factores.
- No deben exceder los salarios considerando un promedio base el cual debe tener equilibrio entre la oferta y la demanda.

---

<sup>32</sup> MANUAL DE EDUCACIÓN OBRERA, Los Salarios, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1983, pág. 120

### 3.1.2. TEORÍA DEL FONDO DE SALARIOS

John Stuard Mill, economista; afirma que en todo el país y a corto plazo existe una gran cantidad limitada para el pago de los salarios. Este fondo es parte del capital acumulado por el ahorro; se necesitan otras sumas para amortizar la maquinaria existente y otro equipo de producción para la futura expansión de las empresas; para retribuir a la dirección de las mismas. Este se distribuye entre el número total de trabajadores, y el total de sus salarios no puede exceder de la cuantía del fondo.

De esto se desprende si los trabajadores de algunas industrias obtienen una parte mayor del fondo por elevación de sus salarios conseguida por los sindicatos o derivada de condiciones económicas favorables para ellos, será a expensas de otros trabajadores, cuyos salarios disminuirán; esta teoría también implica que el nivel general de salarios únicamente puede elevarse si aumenta el capital o disminuye el número de trabajadores.<sup>33</sup>

Así mismo para el aumento sensible del nivel general de los salarios reales en cualquier país sin que acreciente la parte del ingreso nacional que va a los trabajadores es necesario el aumento más rápido en comparación al de la población y que se utilice para expandir la producción.

En conclusión:

- Señala que el aportador del capital en este caso la parte patronal, debe prever diversos egresos en su capital entre ellos pago de

---

<sup>33</sup> MANUAL DE EDUCACIÓN OBRERA, op. cit 121

salarios y desgaste de maquinaria, dándose así el principio del ahorro para casos de emergencia o la contratación de nueva fuerza de trabajo.

### 3.1.3. TEORÍA DE LA PRODUCTIVIDAD MARGINAL

Es basada en la libre competencia, entre la demanda y la oferta como principales determinantes de los salarios; en la cual se afirma que los empleadores seguirán contratando trabajadores adicionales mientras el valor de la producción del último trabajador contratado supere o equivalga aproximadamente al salario que gane; pero si contratan a otro trabajador más, el salario que tienen que pagar a la tasa normal será mayor que el valor de la producción de este trabajador.

Supone la interacción en absoluta libertad de la demanda y la oferta; especialmente una completa movilidad de la mano de obra; en estas condiciones ideales de competencia todos los trabajadores estarán empleados, pues la presión de los trabajadores desempleados harían descender los salarios hasta que todos encontrasen empleo.<sup>34</sup>

Pero en la practica la competencia es imperfecta, tanto entre los empleadores como entre los trabajadores. Además, en las empresas industriales la complejidad de los procesos suele hacer imposible la medición del valor de la producción debida a pequeños aumentos de la fuerza de

---

<sup>34</sup> MANUAL DE EDUCACIÓN OBRERA, op. cit 122

trabajo, es decir, la medición de la productividad de los llamados trabajadores marginales. Sin embargo, es cierto que, si puede medirse el valor de la producción de los trabajadores adicionales, los empleadores únicamente contratarán más trabajadores mientras el valor de su producción iguale por lo menos a sus salarios.

En resumen:

- Mientras exista demanda de productos, existirá ocupación de trabajadores y en caso contrario la presión del personal desocupado ocasionara la baja del nivel de los salarios.

#### **3.1.4. TEORÍA DE LA NEGOCIACIÓN**

Afirma que hay un límite superior como uno inferior para las tasas de salarios y las tasas fijadas entre esos límites están determinadas por la urgencia de los empleadores necesiten trabajadores y por la urgencia con que los trabajadores necesiten empleo para ganar los salarios precisos para subvenir a sus necesidades; por consiguiente, las tasas fijadas entre esos límites dependerán del poder de negociación de ambas partes. Esta teoría no da ninguna indicación sobre la diferencia que existe entre el límite inferior y el superior; sin embargo, en cada caso particular de negociación se pueden calcular aproximadamente los salarios más altos que los empleadores están dispuestos a pagar conociendo el grado de prosperidad de la empresa, su capacidad competitiva y el riesgo que corre de perder muchas ventas si los costos de mano de obra se elevan demasiado. También se puede calcular el

límite inferior estudiando cual será la resistencia que opondrán los trabajadores al descenso de sus niveles de vida.<sup>35</sup>

En resumen:

- La variación de salarios dependerá de los factores que intervienen como son patrón y trabajador; de acuerdo a las necesidades de cada una de las partes uno de conseguir mano de obra y otro de trabajo, estos deberán negociar la fijación de los salarios.

### 3.1.5. TEORÍA DEL PODER ADQUISITIVO

Sostiene que la prosperidad de la industria depende de la existencia de una demanda suficiente para que sus productos puedan venderse a precios que permitan obtener beneficios razonables; es decir los trabajadores como sus familias consumen una gran parte de los productos de la industria, si los salarios y el poder adquisitivo de los trabajadores son altos habrá una buena demanda como producción de la industria la cual se mantendrá a un alto nivel; en cambio, si sus salarios y su poder adquisitivo son bajos, la producción deberá reducirse en consecuencia el resultado será el desempleo.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> MANUAL DE EDUCACIÓN OBRERA, op. cit 122-123

<sup>36</sup> Ibid, op. cit 123

En resumen:

- Si el promedio de los salarios del trabajador es óptimo para satisfacer sus necesidades de vida habrá consumo de bienes y en consecuencia la elaboración de productos que requieran el esfuerzo en parte de estos mismos trabajadores; existiendo así un equilibrio entre trabajo y capital.

### 3.1.6. TEORÍA DE LA OFERTA Y LA DEMANDA

Adam Smith; afirmó que si se fijaban los salarios de conformidad con las leyes de la oferta y la demanda, los mayores salarios atraerían a trabajadores a las industrias, ocupaciones y localidades donde fueran más necesarios y tenderían a alejarlos de las industrias y los lugares donde la oferta de mano de obra fuese mayor que la demanda, por ende, los salarios tenderían a bajar; esto mejoraría la distribución de la mano de obra siendo provechoso para la economía nacional. En condiciones de competencia, la influencia de la oferta y la demanda en los salarios provocará la movilidad de la mano de obra, aunque ésta pueda ser frenada ya sea escasez de viviendas en las localidades donde se necesitan trabajadores, reacios a salir del ambiente a que están acostumbrados, o la necesidad de dar a los trabajadores calificados una nueva formación para las nuevas profesiones o por otras razones.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Ibid. Pág. 124-125

En resumen:

- Tanto exista variación de salarios en las diversas ramas de la industria, el trabajador optara por la que adquiriera un mayor ingreso y de esta forma existirán ciertos sectores los cuales proporcionan niveles más bajos de ingresos, trayendo como consecuencia falta de mano de obra.

### 3.1.7. TEORÍA DE LA PLUSVALÍA

Basada en el principio de que el trabajador no se le entrega la totalidad de lo que gana, sino parte de ese producto; la diferencia entre lo que recibe y lo producido constituye la plusvalía; es decir el salario es directamente proporcional al producto del trabajo que realiza el trabajador.

Se debe principalmente a Marx la teoría del salario por la cual se considera que el valor del trabajo del asalariado debe ser igual al valor total del producto que hubiera hecho. Pero, no abonándose al trabajador el valor total del producto realizado, existe una diferencia o plusvalía, que es el resultado entre el costo de mano de obra incluyendo el costo de la materia prima, amortización de las máquinas y el precio a que se vende la mercancía producida; la diferencia es el mayor valor total que queda en beneficio del capital.

De esta manera, lo que se abona de menos al trabajador ( la diferencia entre el tiempo trabajado, el tiempo pagado y el valor de la mercancía), es la ganancia del patrón o plusvalía que éste aprovecha en su beneficio.<sup>38</sup>

En resumen:

- El trabajador no percibe todo lo que gana, sino que el patrón se queda con una parte importante del producto de la fuerza laboral, que es la diferencia denominada plusvalía.
- El producto tiene como valor el número de horas empleadas en su fabricación y el salario del trabajador se determina por el número de horas que ha trabajado.

Como ya se ha indicado, estas teorías y políticas tienen su validez en circunstancias determinadas; sirviendo para explicar diversos aspectos del problema de los salarios, pero ninguna de ellas es suficientemente general para ser aplicable en cualquier circunstancia.

Entre las principales conclusiones de utilidad práctica para la reglamentación de los salarios cabe citar la importancia del principio de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Además observamos que el poseedor del dinero no se enfrenta directamente en el mercado de las mercancías, con el trabajo, sino con el

---

<sup>38</sup> CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Doctrina y Legislación Iberoamericana, T. II, Tercera ed, Heliasa S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1987, pág. 165

obrero. Lo que este vende es su fuerza de trabajo, tan pronto como su trabajo comienza a ponerse en acción ha dejado de pertenecer a él y no puede por tanto, vender lo que ya no le pertenece.

Por otra parte observamos que la fuerza de trabajo considerada el SALARIO, se determina por el valor de los artículos de primera necesidad exigidos para producir, desarrollar, mantener y perpetuar la fuerza de trabajo; como para toda mercancía, el valor viene establecido por la cantidad de trabajo necesario para producir esa mercancía en un estado social dado y bajo determinadas condiciones sociales.

El comprador de la fuerza de trabajo (capitalista) solo paga una parte del trabajo diario del trabajador; en tanto que otra parte queda sin retribuir (trabajo no retribuido o plus-trabajo, base de la plusvalía o ganancia), pareciendo sin embargo que todo el trabajo es retribuido.<sup>39</sup>

Salario es la parte de la mercancía ya existente, con la que el capitalista compra una determinada cantidad de fuerza de trabajo productiva; pero el capitalista tiene que reponer nuevamente este salario incluyéndolo en el precio por el que vende el producto creado por el obrero; y tiene que reponerlo de tal modo, que, después de cubrir el costo de producción desembolsado, le quede además por regla general, un remanente, una ganancia.

---

<sup>39</sup> DE LA VILLA GIL, Luis Enrique, Introducción a la Economía del Trabajo, Debate, Madrid, 1977, pág. 584

El precio de venta de la mercancía producida por el obrero se divide para el capitalista en tres partes:

- Para reponer el precio desembolsado en comprar materias primas; así como para reponer el desgaste de las herramientas, maquinas y otros instrumentos de trabajo adelantados por el.
- Para reponer los salario por el adelantados
- El remanente que queda después de saldar las dos partes anteriores, la ganancia del capitalista.<sup>40</sup>

Mientras que la primera parte se limita a reponer valores que ya existían es evidente que tanto la suma destinada a rembolsar los salarios abonados como el remanente que forma la ganancia del capitalista salen en su totalidad del nuevo valor creado por el trabajo del obrero y añadido a las materias primas; por tanto, el capitalista, al pagar el valor diario o semanal de la fuerza de trabajo del obrero, adquiere el derecho a servirse de ella o a hacerla trabajar durante todo el día o toda la semana.

El valor de la fuerza de trabajo se determina por la cantidad de trabajo necesario para su conservación o reproducción, pero el uso de está fuerza de trabajo no encuentra más límite que la energía activa y la fuerza física del obrero.

---

<sup>40</sup> MARX, K. Trabajo Asalariado y Capital Salario, Precio y Ganancia, Biblioteca Jucar, España, 1977, pág. 39

Como vemos el trabajador era considerado como una mercancía y no como un sujeto con derechos y obligaciones; si no fue hasta la Declaración de los Derechos Sociales donde se afirma el principio del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio; de ahí su regulación dentro del artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo el cual consagra el principio: El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quién lo preste y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Además en nuestra Carta Magna en su artículo 5°, en el cual actualmente estipula que: A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que se le acomode, siendo lícitos. . . y además de ello: Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, de ello se desprende el concepto de salario que recibe el trabajador al prestar sus servicios a favor del patrón, cuyos preceptos se encuentran establecidos actualmente en la Ley Federal del Trabajo dentro de diversos artículos.

### **3.2. ATRIBUTOS DEL SALARIO**

Para comprender más ampliamente el concepto de salario es preciso señalar alguna de sus características las cuales son:

- a) Debe ser remunerador: De acuerdo con los artículos 5° fracción VI y 85, el salario debe ser remunerador, esto es, proporcional en su cuantía al tiempo trabajado.

- b) Debe ser, por lo menos equivalente al mínimo: No puede pactarse un salario inferior al mínimo general o especial, en su caso.
- c) Debe ser suficiente: en el 2º párrafo del artículo 3 se dice que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.
- d) Debe ser determinado o determinable: Este principio que aparece expresado en forma categórica en la ley en su artículo 25 fracción VI, se infiere además, en general de su texto de los artículos 82 y 83. Significando que el trabajador debe de saber de antemano a que tiene derecho por la prestación del servicio convenido.
- e) Debe cubrirse oportunamente: El pago del salario esta sometido, en cuanto a su oportunidad, a disposiciones precisas; por lo que respecta a los obreros la ley exige que se les cubra semanalmente y los demás trabajadores cada quince días.
- f) El salario en efectivo debe de pagarse en moneda de curso legal: en el artículo 101 se señala que es obligatorio pagar el salario en moneda de curso legal y se prohíbe hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir a la moneda.
- g) El salario en especie debe ser apropiado al proporcional al salario pagado en efectivo: En el artículo 102 se determina que 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>41</sup>

Debe haber reciprocidad entre el salario y el servicio: La doctrina atribuye al salario, además la condición de ser una prestación recíproca.

### 3.3. CLASIFICACIÓN DEL SALARIO

El salario admite diversos criterios de clasificación, es por ello la siguiente distinción:

A) Por su naturaleza

- a) Solo en efectivo
- b) En efectivo y en especie

B) Por la fórmula de la valuación

- a) Unidad de tiempo
- b) Unidad de obra
- c) Comisión
- d) A precio alzado
- e) De cualquier otra manera

C) Por su determinación

- a) En cuanto a la cuantía
- a') Salario mínimo general

---

<sup>41</sup> BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Novena ed, Porrúa, México, 1992, pág. 204-206

b´) Salario mínimo profesional

c´) Salario remunerador

b) En cuanto al origen de su fijación

a´) Legal

b´) Individual

c´) Por contrato colectivo de trabajo

d´) Por contrato ley

e´) Por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

D) Por la causa que lo origina

a) Ordinario

b) Extraordinario

c) Excepcional (gratificación especial)

d) Anual (aguinaldo)

E) Por los factores que lo integran

a) Nominal o tabular

b) Por cuota diaria

c) Integral

F) Por la oportunidad de pago

a) Semanal

b) Quincenal

c) Mensual

d) Anual<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Ibid. pág. 207-208

Posteriormente a la clasificación del salario examinaremos estos criterios

A) Por su naturaleza

Preferentemente el salario debe pagarse en moneda de curso legal, además se puede cubrir en especie ya sea en mercancía o servicios.

De lo anterior existen dos limitaciones legales en cuanto a este tipo de pago, el primero de ellos el salario mínimo siempre deberá ser pagado en efectivo, el segundo las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se paga en efectivo, lo anterior contemplado en los artículos 90 y 102 de la Ley Federal del Trabajo, respectivamente.<sup>43</sup>

B) Por la fórmula de la valuación

El artículo 83 menciona lo siguiente:

- a) Por unidad de tiempo: el trabajador percibe su salario en función del tiempo que dedica al trabajo.
- b) Por unidad de obra: por lo general se denomina a esta forma de pago salario a destajo, el cual esta determinado por el número de unidades y no por el tiempo tomado en producirlas.

---

<sup>43</sup> Ibid. pág 208-209.

Sin embargo con el artículo 85 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo indica que 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.

Desde el punto de vista patronal el pago a destajo es bien visto ya que su costo de mano de obra resulta proporcional a la producción en cambio para el trabajador puede ser perjudicial, sufriendo desgaste físico por querer obtener un mayor ingreso.

- c) Por comisión: Puede fijarse de dos maneras, mediante el porcentaje sobre el precio final de venta, bien mediante una tarifa, fijada en pesos y centavos, por unidad vendida.
  
- d) A precio alzado: Mario de la Cueva indica que esta modalidad del salario aproxima la relación de trabajo al contrato de obra a precio alzado, el cual esta regido por el derecho civil, pero la diferencia consistente en que, independientemente de la relación de subordinación.
  
- e) De cualquier otra manera: La Ley en diferentes artículos contempla otras soluciones como son v. gr. el salario por viaje en los trabajadores de los buques; el salario por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos, de los trabajadores de autotransportes; el salario por peso de los bultos de los maniobristas de servicio público; el salario por uno o varios eventos o

funciones o por temporadas, de los deportistas profesionales y de los trabajadores actores y músicos.<sup>44</sup>

C) Por su determinación

- a) En cuanto a la cuantía; la determinación responde a diversas tendencias la primera a su fijación, en niveles mínimos que pueden ser generales o profesionales y se determinan por la Comisión Nacional. La segunda hace al salario remunerador, generalmente determinado en convenios individuales o colectivos, a través de la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al resolver conflictos individuales o colectivos de naturaleza económica.
  
- b) En cuanto al origen de su fijación; es obvio que si se observan procedimientos de fijación legal, por disposición expresa o mediante referencia a índices periódicos, el campo en el que puedan funcionar la voluntad de las partes se reducirá aún más y en los casos en que juegue esa precaria autonomía de voluntad aún podrá quedar sometida a los criterios que respecto de la condición remuneradora de determinado salario puedan establecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje al resolver los conflictos económicos.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Ibid. pág 209- 212

<sup>45</sup> Ibid. pág 212-213.

#### D) Por la causa que lo origina

Por regla general el salario se devenga en forma ordinaria, en ocasiones el trabajador desempeña un mayor número de actividades de la jornada convenida; es por ello que se genera el pago extraordinario. En ocasiones ambas partes; es decir patrón y trabajador en forma accidental un pago especial, por lo que se cubre el salario a título de gratificación. Además también puede tener su origen en un acontecimiento que se produce solo en determinada época, ejemplo de ello el aguinaldo, prima vacacional; etc.<sup>46</sup>

#### E) Por los factores que lo integran

La ley no hace referencia expresamente al salario nominal o tabular, pero es un concepto que deriva, indirectamente de lo dispuesto en el artículo 89° en cuanto se refiere a la cuota diaria. El salario por cuota diaria no es solamente tabular, ya que también el variable acepta esa denominación.

En realidad el salario por cuota diaria, cuando no es tabular, constituye un salario integrado, aún cuando no precisamente en los términos del artículo 84° . De él formarán parte todos los conceptos variables del salario, v. gr. incentivos por tareas y primas de producción pero no las prestaciones indirectas como son habitación, prestaciones en especie, aguinaldo, prima vacacional, etc.

---

<sup>46</sup> Ibid. pág 213-215

El salario integral se encuentra establecido en el artículo 84, el cual comprende tanto los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por el desempeño de su trabajo.<sup>47</sup>

#### G) Por la oportunidad de pago

La clasificación propuesta contempla tanto a las reglas generales previstas en los artículos 5º fracción VII y 88º, por lo que hace al pago semanal o quincenal; por lo que se refiere al pago mensual si es que así esta pactados los pagos del cliente los cuales dan origen a la comisión; al respecto al pago anual la ley contempla solo el caso de aguinaldo, si bien en los contratos colectivos suelen fijarse otros pagos anuales como pueden ser incentivos de asistencia, puntualidad etc., los cuales se miden anualmente.<sup>48</sup>

Existen varios aspectos para considerar al salario y desde el punto de vista de los economistas prevalecen teorías para explicar la movilidad de los factores que intervienen para su determinación; pero actualmente en nuestra Ley Federal del Trabajo esta contemplado su concepto básico, protección, clasificación de las formas en que percibe el trabajador su salario, descuentos permitidos como sus excepciones; y estos aspectos deben de quedar claramente plasmados en un contrato de trabajo; ya sea de índole individual como colectivo; especificando condiciones de trabajo para

---

<sup>47</sup> Ibid. pág 215-218

<sup>48</sup> Ibid. pág 218-220

de esta forma la fijación del monto del salario a percibir como de las prestaciones, días de pago y la posibilidad de descuentos al mismo por causas imputables al trabajador; sin ir en contra de los preceptos tutelados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en la Ley Federal del Trabajo

## PLANTEAMIENTO Y PROBLEMÁTICA RELACIONADA CON LAS PÉRDIDAS MATERIALES POR RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR

Para comprender el tema en cuestión empezaremos por la relación laboral que se presenta; la cual se asocia a la problemática de la técnica jurídica, cuando se intenta encuadrar los orígenes y las características de la relación; así como el problema de determinar como nace, se integra, desarrolla y extingue.

Mario de la Cueva, afirma que no puede nacer la relación laboral de un contrato porque ello estaría en contradicción insalvable con la idea del derecho del trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, pues su misión . . . no es regular un intercambio de prestaciones sino . . . asegurar la salud, la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.

Con base a esos principios describe a la relación de trabajo como la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que él dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios

internacionales de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.<sup>49</sup>

Como se puede observar toda relación laboral implica vinculaciones entre los sujetos; es decir toda relación obrero - patronal crea derechos como obligaciones mediante la prestación de un trabajo en la cual debe preexistir la igualdad para el debido equilibrio y justicia, siendo esto un principio general del Derecho para la existencia de una armonía social.

El trabajo es un contrato a título oneroso, además, sinalagmático ya que ambas partes aspiran a obtener una ventaja, y las dos se encuentran recíprocamente obligadas; el abono del salario es, añadidura, la obligación fundamental que contrae al patrono: de retribuirle al trabajador la prestación de servicios que éste realiza en beneficio de aquél. Si desde cierto punto de vista, el salario es la remuneración que recibe el trabajador; desde otro ángulo jurídico no significa más que la contraprestación del patrón respecto al trabajador por causa del contrato de trabajo y con ello la vinculación de la relación laboral.

Dentro de los elementos con importancia y que intervienen en la relación laboral es la moral que se refiere a la conducta del trabajador, a sus convicciones, creencias y tendencias; así como las posibilidades de mejorar a futuro en sus aspiraciones de vida de él como de su familia.

---

<sup>49</sup> CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima Quinta ed., Porrúa, México, 1998, pág 185

Al contemplar la relación laboral y el aspecto del salario se expondrá diferentes puntos de vista en los cuales se señalan las causas en que incurre un trabajador durante su relación laboral en perjuicio del patrón, por lo que refiere a pérdidas materiales ya sea cualquiera de sus causas que la origine.

#### **4.1. OBLIGACIONES QUE SURGEN DE LA RELACIÓN LABORAL**

Las obligaciones son resultados, parte o contenido de un orden general de relaciones de derecho establecidas, desde luego más permanentes de menor limitación en su alcance; nunca de fines tan singulares, inmediatos y de mero interés individual.

Es decir son ideas sociales que se encuentran en una estructura determinada en virtud de que nacieron con un origen social; son situaciones de carácter permanente no importando su destino; tienen una construcción bien definida, que puede sufrir ligeras transformaciones, más no de fondo; no excluyen la libertad, sino que queda protegida y no se deja al libre juego de las partes.

La razón por la cual en el derecho del trabajo existen estas obligaciones, es que la relación laboral y todos sus aspectos, no pueden dejarse a la libre voluntad de las partes componentes de dicha relación, por la notable desproporción de fuerzas de uno y otro sujeto, por lo que el legislador interviene para nivelar, de cierta manera, dichas fuerzas mediante disposiciones legales a las cuales deben sujetarse el patrón y el trabajador.

#### 4.1.1. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Las obligaciones a cargo de la parte patronal se clasifican en dos grupos como pueden ser:

a) Obligaciones simples

- De dar
- De hacer
- De no hacer
- De tolerar

b) Obligaciones complejas

Esto de acuerdo con el artículo 132 de la Ley laboral y entre las de mayor importancia para el estudio en cuestión

#### Obligaciones de dar

1. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones al trabajador.
2. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan pronto como dejen de ser eficientes, siempre que los trabajadores no se hayan comprometido a usar su propia herramienta.

### **Obligaciones de hacer**

1. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.
2. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.
3. A solicitud de los sindicatos, deberá hacer las deducciones de las cuotas sindicales ordinarias.
4. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución, fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro.
5. Participar en la formación y funcionamiento de comisiones que de acuerdo con la Ley deban integrarse.

### **Obligaciones de no hacer**

Estas obligaciones implican una prohibición para el patrón; están consignadas en el artículo 132, fracción VI y en el artículo 133 de la Ley Laboral:

1. Deben abstenerse de exigir que los trabajadores compren artículos de consumo en tienda o lugar determinado e igualmente exigir o aceptar dinero que los trabajadores les otorguen como gratificación por ser aceptados en el trabajo o por cualquier otro concepto que se refiera a las condiciones de trabajo.

2. Prohibido realizar actos que restrinjan los derechos dentro del centro de trabajo.
3. No deberán colocar a los trabajadores en el índice o sea en las llamadas listas negras mediante las cuales se boletina al trabajador para que no le sea proporcionado trabajo.

### **Obligaciones de tolerar**

Estas obligaciones, como su nombre lo indica, implica que el patrón debe consentir ciertas situaciones, determinadas conductas de los trabajadores; derivan del artículo 132 y son, entre otras:

1. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en elecciones populares y para el cumplimiento de los cargos públicos, cuando esas actividades tengan que cumplirse dentro de las horas de trabajo.
2. Consentir la inspección, vigilancia que las autoridades laborales realicen en su establecimiento para cerciorarse el cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten.

### **Obligaciones complejas**

Son obligaciones complejas aquellas en las que se reúnen varias obligaciones simples para lograr un fin común. Obligaciones de esta clase

están consignadas en el artículo 132 de la Ley, entre las cuales se encuentran las siguientes:

1. Cumplir con las disposiciones de las normas laborales vigente en su empresa.
2. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.
3. Las fábricas talleres, oficinas y todo centro de trabajo deben ser construidos conforme a las medidas de seguridad e higiene marcadas por la Ley.
4. Realizar las deducciones al salario del trabajador para el pago de los créditos otorgados por el Fondo y Garantía para el Consumo de los Trabajadores.

Otra de las obligaciones del patrón; es brindar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores; es decir la capacitación implica el habilitar al trabajador, tenerlos en aptitud de desempeñar una actividad superior a la que realiza, a través de la obtención de conocimientos nuevos y el adiestramiento consiste en enseñar, instruir, al trabajador en el trabajo que desempeña normalmente, buscando su perfeccionamiento.

Dentro de las obligaciones de mayor importancia y trascendencia dentro de la relación laboral es el pago del salario, de este precepto se desprenden diversas obligaciones como es el pago de prestaciones, indemnizaciones, entre otras más.

Pero en contraposición se dan los supuestos en los cuales el trabajador no presta sus servicios y ejemplo de ello son los séptimos días de descanso, vacaciones remuneradas, licencias con sueldo, licencias por embarazo y maternidad; aún en estos casos el patrón se encuentra obligado al pago de sueldo hacia el trabajador; lo cual no contiene reciprocidad en lo establecido del artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo al mencionar que debe de existir equidad entre las partes; pues si lo vemos desde este punto vista no existe; aún cuando son derechos que tutela la propia Ley de la materia.

Con lo anterior se retoma la Teoría del Fondo de Salarios la cual hace hincapié a que por parte del patrón debe de existir un apoyo en el capital acumulado por el ahorro, esto para amortizar la maquinaria existente y el equipo de producción para futura expansión de la empresa; pero marca una limitante para ser calculado dicho fondo; se tiene que distribuir entre el número total de trabajadores, y el total de sus salarios no puede exceder de la cuantía del fondo.

De esto se desprende que si los trabajadores de algunas industrias obtienen una parte mayor del fondo por elevación de sus salarios conseguida por los sindicatos o derivada de condiciones económicas favorables para ellos, será a expensas de otros trabajadores, cuyos salarios disminuirán; esta teoría también implica que el nivel general de salarios únicamente puede elevarse si aumenta el capital o disminuye el número de trabajadores.

En resumen esta teoría se basa primordialmente en que el patrón debe prever diversos egresos en su capital entre ellos pago de salarios y desgaste de maquinaria, dándose así el principio de ahorro para casos de emergencia o para la contratación de nueva fuerza de trabajo.

#### **4.1.2. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

La Ley de la materia en sus artículos 134 y 135 contempla las obligaciones a cargo de los trabajadores, que se dividen en:

##### **Obligaciones de dar:**

Son generalmente las de restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya proporcionado el patrón para desempeñar su trabajo; esta última parte en sí no es una obligación de dar, sino una obligación de hacer

##### **Obligaciones de hacer:**

Las obligaciones que implican una participación, una conducta activa por parte de los trabajadores, artículo 134, son las siguientes:

1. Deberá realizar su trabajo con la intensidad, cuidado, esmero apropiados; en la forma, tiempo y lugar convenidos. Esto implica que el trabajo tiene una determinada intensidad; esta es la principal obligación del trabajador.

2. Avisar al patrón en forma inmediata, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan asistir a su trabajo.
3. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo. Es una obligación humanitaria, que está relacionada con los trabajos de emergencia y cuya justificación brota de su propia denominación.
4. Avisar al patrón o a su representante, de las deficiencias que advierta, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.

#### **Obligaciones de no hacer**

El artículo 135, contempla las obligaciones a cargo de los trabajadores que implican una abstención por parte de éstos. Además de las prohibiciones consignadas en dicho artículo, se incluye la establecida en la fracción XIII del artículo 134:

1. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales, de fabricación de los productos y los asuntos administrativos reservados de la empresa.
2. Queda prohibido ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, de sus compañeros de trabajo o de terceras personas, así como de los establecimientos o lugares de trabajo.
3. Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada.

4. Suspender las laborales sin autorización del patrón.
5. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados.

### **Obligaciones complejas:**

Como se mencionó en el mismo apartado correspondiente a las obligaciones a cargo de los patrones, las obligaciones complejas son aquellas en las que se reúnen varias obligaciones simples, o sea que se juntan las de hacer, no hacer, dar o tolerar:

1. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables.
2. Deberá observar las medidas preventivas e higiénicas que establezcan las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
3. Desempeñar el trabajo bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente al mismo.

### **Deber de fidelidad**

Para Mario de la Cueva el concepto de deber de fidelidad va en contra de las ideas de igualdad, libertad y dignidad de los trabajadores, pues es un concepto de la época feudal en la cual al trabajador se le consideraba un

siervo; actualmente no se concibe dicha situación, ni aún la de considerar a los patronos como señores omnipotentes<sup>50</sup>

En cambio para Néstor de Buen con respecto a este tema señala que ese deber consiste en que el trabajador debe realizar su actividad laboral y actuar en su vida privada, de tal forma que no cause perjuicios al patrón, esta conducta de no causar perjuicios al patrón se manifiesta en diversas formas; como pudieran ser:

- ♣ Guardar los secretos de la empresa
- ♣ Abstenerse de realizar actos de competencia
- ♣ Trabajar eficientemente
- ♣ Obligación humanitaria de asistencia
- ♣ Actuar con honestidad

Por lo que refiere al trabajador una de sus primordiales acciones a desempeñar en la relación laboral es realizar sus actividades con intensidad, cuidado, esmero, en la forma, tiempo y lugar convenido; cumpliendo con ello su contrato de trabajo celebrado desde el inicio de su relación laboral con el patrón y mientras no se incumpla con estas disposiciones gozará de estabilidad laboral y protegido por la Ley Federal del Trabajo; la cual contempla prerrogativas en beneficio del trabajador; por considerarse dentro del área social; pero aún así existen contradicciones en la misma y en ocasiones demasiados beneficios a favor del trabajador, dejando atrás los principios básicos del Derecho como es la equidad.

---

<sup>50</sup> CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima Quinta ed., Porrúa, México, 1998, pág 388

## 4.2. INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

La parte patronal tiene la facultad jurídica de señalar los lineamientos para la prestación de los servicios; pero estas no son únicamente imperativas; ya que están limitados por la ley, contratos, costumbre y objeto social de la empresa, atendiendo la naturaleza de los servicios.

Dentro de lo anterior, el trabajador tiene la obligación jurídica de obedecer al patrón y cumplir con sus lineamientos; el patrón no tiene una facultad intocable, ni el trabajador una obligación total; la conducta de ambos se encuentra condicionada a que no se lesione al trabajador en lo convenido y no se varíen las condiciones de trabajo convenidas.

Por su parte el trabajador dentro de la relación laboral puede llegar a incurrir en responsabilidad por incumplimiento de ciertos supuestos normativos con ello se genera únicamente responsabilidad civil esto de conformidad con el artículo 32 de la Ley Laboral.

Y para que exista responsabilidad civil se requiere un daño, un perjuicio; en consecuencia, una persona que sufre, una víctima, lo cual presupone un acto jurídico o un hecho jurídico o la combinación de ambos, cuyas consecuencias perjudiciales en contra de un terceros determinan el derecho de éste o eventualmente de sus beneficiarios, para exigir el resarcimiento de daños y perjuicios.

Cuando la responsabilidad tiene su fuente en un negocio jurídico necesariamente es el resultado del incumplimiento de una deuda, entendiendo por ella la obligación de dar, hacer o no hacer que asume el sujeto pasivo de la relación obligacional. Puede también derivar de un acto jurídico (delito) o de un acontecimiento fortuito (accidente de trabajo); en todos los casos la responsabilidad surge como consecuencia secundaria de la realización de una hipótesis normativa.

En el supuesto de la responsabilidad civil que tenga origen en una conducta del trabajador constitutiva de un delito ( robo, fraude, etc.), todas las normas protectoras relativas al pago de daños, perjuicios ocasionados por el trabajador, dejan de tener aplicación; y estas se tendrían que desahogar en otra rama del derecho ya sea civil o penal.

De acuerdo con el concepto de responsabilidad es evidente que siempre tendrá el carácter de consecuencia de una obligación principal incumplida o de un riesgo creado; es decir que responsabilidad ocupa siempre un segundo plano y que aparece, necesariamente, cuando se produce una violación a un deber.

#### **4.3. DESCUENTOS AL SALARIO SUS EXCEPCIONES**

En principio la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 apartado A fracción VIII, prohíbe los descuentos al salario del trabajador; pero en contraposición el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo señala los supuestos en los cuales es permitido; así

mismo en su artículo 110 fracción I, señala las excepciones, nos basaremos únicamente a esta fracción por ser la que interesa con el tema a estudio la cual a la letra dice:

Artículo 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo los casos y con requisitos siguientes:

I.- Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o el establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo.

Por lo que hace a esta fracción únicamente señala los supuestos en los cuales se podrán llevar a cabo los descuentos y cantidades máximas de aplicación en el salario del trabajador; pero en ella no refiere en el caso de no llegar a un convenio entre patrón y trabajador; así mismo omite los argumentos cuando excede del monto del salario de un mes; por tal motivo se argumentaran causas por la cuáles debe de aplicarse un descuento mayor al permitido.

#### **4.4. CAUSAS QUE LO ORIGINAN**

Los descuentos al salario de los trabajadores se dan por diversos motivos ya sean por deducciones para efectuar pagos como los de pensiones

alimenticias, pagos de rentas, pagos de abonos para cubrir préstamos provenientes del INFONAVIT y pagos para cubrir créditos otorgados por el FONACOT, aún cuando la Ley Federal del Trabajo si los autoriza, la fracción VIII del artículo 123 apartado A de nuestra Carta Magna señala que el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento y de acuerdo a esto resulta inconstitucional a lo dispuesto en el artículo 97 de la Ley de la materia, aún cuando solo son excepciones.

Y para entender las causas que originan los descuentos al salario en los preceptos que nos interesan estos ya fueron definidos con anterioridad en el primer capítulo y ahora bien nos centraremos a cada una de las causas previstas.

#### **4.4.1. FALTAS DE PROBIDAD Y HONRADEZ, ERROR, AVERÍA, CULPA CONTRACTUAL, INTENCIONALIDAD, DAÑOS Y PERJUICIOS,**

Dentro del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo nos hace referencia a las causales de rescisión sin responsabilidad para la parte patronal las cuales se desglosarán brevemente acompañadas de jurisprudencias para reafirmar su contenido como su finalidad y las fracciones que se estudian para el desglose de esta investigación son las fracciones II, V y VI como se describe a continuación:

**Fracción I.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad u honradez, . . . en contra del patrón . . .**

La probidad se refiere a la conducta proba es conducta recta, honesta en el sentido más amplio de la palabra; además significa rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez de obrar.

Cuando la ley habla de la falta de probidad y honradez, constitutiva de causal de rescisión en el artículo 47 fracciones II, III, IV, implica falta de rectitud en el actuar del trabajador, en el desempeño de sus servicios y en su actitud frente al patrón.

El trabajador está obligado a prestar sus servicios con la intensidad cuidado, esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos o estipulados; la conducta que no se ajuste a esta obligación será ímproba; por tanto, dar lugar a la rescisión.

En apoyo al punto de vista anterior se cita la siguiente tesis:

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice 2000

Tomo: Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN

Tesis: 441

Página: 362

**PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. CONCEPTO.-** Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder. Séptima

Época: Amparo directo 2817/73.-Transportes Papantla, S.A. de C.V.-15 de noviembre de 1973.-Unanimidad de cuatro votos.-Ponente: Salvador Mondragón Guerra. Amparo directo 4009/75.-Ferrocarriles Nacionales de México.-2 de febrero de 1976.-Unanimidad de cuatro votos.-Ponente: Ramón Cañedo Aldrete. Amparo directo 3181/79.-Humberto Hipólito Alvarado.-13 de agosto de 1979.-Cinco votos.-Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo 3991/79.-Loreto García Islas.-8 de octubre de 1979.-Cinco votos.-Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo 2910/79.-José Enrique González Rubio Olán.-3 de marzo de 1980.-Cinco votos.-Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, página 260, Cuarta Sala, tesis 392.  
"SALA DE CONSULTA DE JURISPRUDENCIAS, PALACIO DE JUSTICIA FEDERAL"

Con la sola conducta que presente el trabajador distinta a la que debe de observar dentro de la relación laboral se presume que existe falta de probidad y honradez; aún cuando no se ocasione un daño patrimonial o lucro indebido.

Por lo tanto, debemos considerar como causa de despido justificado, toda conducta asumida por un trabajador contraria a la rectitud de ánimo, a la honrabilidad de bien, integridad y honradez en el obrar, aunque no haya ninguna lesión de carácter patrimonial.

## **DURANTE LAS LABORES**

Como cuestión previa debemos establecer que los actos del trabajo coincidentes con las causales que establece la fracción que comentamos, deben ser realizados por éste durante las labores.

Consecuentemente, nuestro primer empeño tiene que consistir en investigar el significado de la expresión durante las labores.

Para Néstor de Buen son sinónimas las expresiones durante sus labores y jornada de trabajo. Así se entiende cuando en su obra citada al hablar de las excepciones que plantea esta fracción II esto es, para la conducta realizada no constituya causa de despido, dice que es necesario que la conducta inconveniente del trabajador se produzca fuera de la jornada de trabajo.

Es indudable la razón que le asiste al autor en mención; durante sus labores equivalente a decir durante el tiempo en que el trabajador está trabajando, lo que se traduce en la idea de jornada de trabajo, sea ésta en tiempo ordinario o extraordinario, aún en el día descanso, sea semanal u obligatorio.

La siguiente tesis señala que no únicamente el trabajador durante sus labores puede incurrir en faltas de probidad y honradez, sino que aún después de concluida su jornada de labores pueden llegar a suceder estos hechos que dañan el patrimonio del patrón.

**Séptima Época** Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 391

Página: 260

**PROBIDAD, FALTAS DE. DESPIDO JUSTIFICADO.** Basta con que el obrero, aun fuera de su jornada de trabajo, incurra en falta de probidad y honradez en contra de su patrón, para que por tal motivo se le despida justificadamente, ya que no sería admisible, jurídicamente, que sólo durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad y honradez hacia su patrón, y al concluir su jornada estuviera facultado para cometer en contra de él actos de esa naturaleza. Séptima Época: Amparo directo 6546/75. Joaquín Medina Subikurski. 11 de junio de 1976. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 1921/76. Carlos Heredia Cruz. 19 de

agosto de 1976. Cinco votos. Amparo directo 5369/77. Procurador General de Justicia del Distrito Federal. 5 de junio de 1978. Cinco votos. Amparo directo 2874/78. José Santos Garza Campos. 23 de agosto de 1978. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 8085/79. Aureo Villalba Flores. 9 de junio de 1980. Unanimidad de cuatro votos.

"SALA DE CONSULTA DE JURISPRUDENCIAS, PALACIO DE JUSTICIA FEDERAL"

Pueden surgir diferentes formas en las que se presenta las faltas de probidad y honradez, como es el caso en las cuales exista error; estas no trasciendan en las actividades de la empresa como es la siguiente tesis:

Instancia: Cuarta Sala

Época: Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : 86 Quinta Parte

Tesis:

Página: 17

**ERRORES DEL TRABAJADOR QUE NO SON CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**- La Ley Federal del Trabajo en vigor establece la posibilidad de que el patrón rescinda su contrato de trabajo al obrero, cuando exista una causa justificada que impide la continuación del vínculo laboral, pero tal circunstancia no puede darse cuando el trabajador incurre en un error que la misma empresa califica como intrascendente. Si se acredita la existencia de una falta imputable al trabajador destituido, pero sin trascendencia dentro de la relación obrero-patronal, no puede hablarse de falta de probidad u honradez. Amparo directo 4909/75. Salvador Razo Blancas. 18 de noviembre de 1976. 5 votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez.

"SALA DE CONSULTA DE JURISPRUDENCIAS, PALACIO DE JUSTICIA FEDERAL"

Así mismo pueden surgir ciertos sucesos como es la de la devolución de la cosa arrebatada, pero aún esta situación no exime de responsabilidad al sujeto quien cometió el ilícito como se demuestra con la siguiente tesis:

Instancia: Cuarta Sala

Época: Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : 76 Quinta Parte

Tesis:

Página: 15

**FALTAS DE PROBIDAD.-** La falta de probidad y honradez cometida por un trabajador, no se excluye por el hecho de que reintegre el importe de los valores de cuyo faltante se le hizo responsable, pues el hecho constitutivo de la falta estriba en la disposición que hace el trabajador, aún cuando sea forma temporal, de los valores que le son entregados en depósito. Amparo directo 1131/74. Manuel Valdez Campoy. 4 de abril de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

"SALA DE CONSULTA DE JURISPRUDENCIAS, PALACIO DE JUSTICIA FEDERAL"

Para que se configure la causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para la parte patronal por faltas de probidad y honradez no necesariamente se tiene que encuadrar un delito sino simplemente que la actividad que desempeña el trabajador sea contraria a la conducta y cumplimiento previamente establecidos en el contrato de trabajo como se confirma en:

Instancia: Cuarta Sala

Época: Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : CXXXI

Tesis:

Página: 457

**DESPIDO DEL TRABAJADOR, NO ES NECESARIO QUE LA FALTA DE PROBIDAD CONFIGURE UN DELITO PARA QUE OPERE EL.-** Cuando se hace valer la causal de despido por faltas de probidad, no se requiere necesariamente que los actos en que se hace consistir, configuren un delito, pues basta que ellos sean contrarios a la rectitud en la conducta y al cumplimiento del deber de los trabajadores, ya que la palabra probidad significa rectitud de ánimo, honrabilidad de bien, integridad y honradez en el obrar. Amparo directo 4630/56. Constancio Hernández Miranda. 27 de febrero de 1957. Cinco votos. Ponente: Luis Díaz Infante.

"SALA DE CONSULTA DE JURISPRUDENCIAS, PALACIO DE JUSTICIA FEDERAL"

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

Son varias las cuestiones que involucra esta fracción, mismas que es preciso enunciar primero y posteriormente comentar

### **PERJUICIOS MATERIALES:**

La expresión es poco feliz; no podemos entender la causación de perjuicios (ganancia lícita dejada de percibir) en los objetos materiales; sin embargo, creemos que a la expresión perjuicios materiales se ha querido dar la connotación de deterioro en los objetos señalados, deterioro que significa una lesión económica para el patrón, lo cual ocurrirá generalmente; ejemplo de ello es; si el deterioro en los objetos no trasciende a la producción, estaremos en presencia de un daño entendido como menoscabo del patrimonio; en caso contrario, tendremos daños y perjuicios, pues además de los primeros, el patrón sufrirá perjuicios al dejar de obtener una ganancia lícita por entorpecimiento en la producción

### **INTENCIONALIDAD**

Elemento que por caer en el campo de lo subjetivo es sumamente difícil de detectar y mucho más de probar.

El artículo 9º del Código Penal para el Distrito Federal conceptúa que la intención delictuosa se presume, salvo prueba en contrario y que la presunción de que un delito es intencional no se destruirá, aunque el acusado pruebe:

I.- Que no se propuso a ofender a determinada persona, no tuvo en general intención de causar daño.

II.- Que no se propuso causar el daño que resultó, si éste fue consecuencia necesaria y notoria del hecho u omisión en que consistió el delito; o si el imputado previó o pudo prever esa consecuencia por ser efecto ordinario del hecho u omisión; estando al alcance del común de las gentes; o si se resolvió a violar la ley fuere cual fuere su resultado.

Aplicando estas ideas en el derecho del trabajo, tendríamos que concluir que en todo perjuicio material, tomada la expresión en el sentido que hemos aceptado, habría la presunción de intencionalidad salvo prueba en contrario por parte del trabajador.

Nosotros pensamos que no es factible la analogía por varias razones.

Si la fracción en estudio mencionara únicamente ocasionar el trabajador la sola causación del perjuicio material sería suficiente para que operara la causal de rescisión, pero al señalar ocasionar el trabajador, intencionalmente, adiciona una circunstancia a la otra, lo que implica por parte del patrón, que tenga que probar la existencia del perjuicio material y que éste se ha ocasionado de manera intencional.

Es absurdo que de acuerdo con las reglas de la prueba, pretendiéramos concluir que corresponde al patrón probar la lesión y al trabajador su no intención de causarla. Por lo demás y ante cualquier duda al respecto, cobraría aplicación la parte final del artículo 18 de la Ley, que establece que en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Sin embargo este precepto entraña una contradicción ideológica, por que si bien es cierto que las normas de trabajo conforme al artículo segundo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social pero el artículo quinto se completa el concepto estableciendo que las leyes de trabajo son de orden público, más cierto es que entre el orden público y la justicia social existe una contradicción ideológica.

En efecto, el orden público se encuentra integrado por los llamados derechos públicos subjetivos es decir, por normas de derecho público que son las normas de subordinación e imperativas, en tanto que las normas laborales, entrañan principios sociales que tienden a conseguir la justicia social con carácter tuitivo e integrador en beneficio del trabajador.

De aquí que el derecho público se aplique rigurosamente, en cambio el derecho social es susceptible de interpretarse con objeto de superar el sentido del precepto. La Ley Federal del Trabajo no es derecho público, es derecho social, no es una norma de subordinación, sino de protección, integración y reivindicación en beneficio del trabajador.

Por ello afirmamos que entre el artículo 2° y 5° de la Ley Federal del Trabajo existe una contradicción ideológica que originará serios problemas, especialmente en la práctica, ya que en el campo procesal las leyes de orden público son de aplicación estricta, en tanto que las normas de derecho procesal de trabajo, por su naturaleza social, deben interpretarse en beneficio de los trabajadores, tendientes no sólo a mejorar sus condiciones económicas, sino también para suplir sus deficiencias o reivindicar sus derechos.

#### **EN EL DESEMPEÑO DE LAS LABORES:**

En favor del patrón el perjuicio material puede ser y de hecho es causa de rescisión aunque no se ocasione la lesión durante el desempeño del trabajo, con tal que haya una relación de causa a efecto o lo que es lo mismo, que se ocasione con motivo del desempeño de las labores.

Así por ejemplo, si un trabajador ocasiona un perjuicio material en una maquinaria que esta colocada en el trayecto que sigue éste en la puerta de entrada a la negociación a su puesto de trabajo, estará ocasionando el perjuicio con motivo de sus labores, pues para desarrollarlas tiene que recorrer ese camino, pudiéndose rescindir el contrato respectivo, caso que ya planteamos con la tesis PROBIDAD, FALTAS DE, DESPIDO JUSTIFICADO; en la cual se señala que el trabajador al concluir su jornada de trabajo aún de esta en posibilidad de dañar el patrimonio del patrón.

## OBJETOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO

Cuando se hace mención a edificios, obras, maquinaria, instrumentos y materias primas, de una manera enunciativa; a título de ejemplo, la Ley Federal del Trabajo se refiere a especies del género objetos relacionados con el trabajo; esto significa pues que la Ley alude a cualquier objeto material relacionado con el trabajo y no precisamente con los utilizados por el trabajador pueda tener contacto en ocasión del trabajo.

Solo así puede entenderse que sea causal de rescisión el daño causado en un edificio o como ya vimos en una máquina que no esté al cuidado del trabajador, véase que en ninguno de los dos casos se trata de objeto que el trabajador requiere para ejecutar su trabajo; sin embargo, si el perjuicio material se produce intencionalmente en estos objetos, indudablemente estamos ante la causal de rescisión.

**Fracción VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.**

Esta fracción al igual que la anterior, prevé como causa de rescisión el hecho de que el trabajador ocasione perjuicios materiales en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas como demás objetos relacionados con el trabajo. En consecuencia es aplicable lo mencionado acerca del concepto de perjuicios materiales y de objetos relacionados con el trabajo.

Las diferencias de esta fracción con respecto a la anterior consisten en la importancia del perjuicio material y en la conducta del agente.

La fracción V, al hablar de perjuicios materiales no se refiere a la importancia de éstos, por lo tanto atendiendo al principio jurídico que establece que donde la Ley no distingue, no debe distinguir él interprete, podemos concluir que cualquier perjuicio material originado con intención es causa bastante para rescindir el contrato laboral al trabajador; en cambio, la fracción que estudiamos sí exige que el perjuicio material sea grave.

En cuanto a la conducta del agente, esta fracción sustituye la intencionalidad de la presente fracción, por la negligencia, pero una negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio.

## **PERJUICIO GRAVE**

El concepto es abstracto y relativo, quedando sujeto al criterio de la Junta y según el diccionario, grave viene del latín - gravis, pesado- y significa mayor que lo corriente o regular.

La siguiente tesis apoya al precepto de rescisión del contrato de trabajo por causas graves que ocasione al patrón, pero con la clara observación que estas sean detalladas en el aviso de rescisión que tiene la obligación el patrón de entregar al trabajador para que este no se encuentre en estado de indefensión.

Novena época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VI, Agosto de 1997

Tesis: XIV.2o.22 L

Página: 675

**AVISO DE RESCISIÓN DE CONTRATO CON MOTIVO DE HABERSE OCASIONADO PERJUICIOS AL PATRÓN POR NEGLIGENCIA DEL TRABAJADOR. REQUISITOS.** Si el requisito legal para tener por rescindido el contrato, sin responsabilidad para el patrón, contenido en la fracción VI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en que el trabajador le ocasione perjuicios materiales que sean graves y se deban únicamente a la negligencia manifiesta del propio obrero, es evidente que en el aviso rescisorio que se le dirija deben precisarse de manera clara y circunstanciada cuáles son los actos u omisiones por los que se le atribuye la conducta negligente, así como definirse qué perjuicios se ocasionaron a la demandada y por qué se le imputan a la parte trabajadora, a fin de no dejarla en estado de indefensión. **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CUARTO CIRCUITO.** Amparo directo 267/97. Rosa Pineda Adame. 12 de junio de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Amorós Izaguirre. Secretario: Luis Manuel Vera Sosa.  
**"SALA DE CONSULTA DE JURISPRUDENCIAS, PALACIO DE JUSTICIA FEDERAL"**

## **DOLO Y NEGLIGENCIA**

Para incurrir en la causal, el trabajador no necesita ocasionar el daño con dolo; esto es, con malicia, pero si con negligencia, pero con una negligencia tal que ella sea la única causa peldaño. Así pues tiene que haber de por medio un descuido de tal naturaleza que el solo descuido sea la causa del perjuicio material; es decir debe haber una relación directa de causa a efecto, o sea, que el perjuicio dependa de la negligencia y que sea la única causa del perjuicio material.

La negligencia no es otra cosa que el descuido o falta de aplicación en la realización de un acto, que puede ser apreciado por los sentidos.

## **PERJUICIO DE LA EMPRESA. -**

Es indudable, de acuerdo con lo dicho que la Ley no ha querido, en este punto, darle esa excepción. Debemos entender, entonces, dado que la Ley no distingue, que se refiere a toda lesión en su significado más general, o sea a toda lesión, patrimonial o no.

Colocado en una proposición lógica lo dicho anteriormente resulta que el patrón puede rescindir válidamente el contrato de trabajo al trabajador,

### **4.5. CONSECUENCIAS DE LAS PÉRDIDAS EN EL PATRIMONIO DEL PATRÓN**

Como hemos observado al desempeñar sus labores los trabajadores pueden incurrir en acciones en contra del patrimonio de la empresa ocasionando con ello pérdidas materiales; lo cual trae aparejado disminución de utilidades, despidos por falta de presupuesto para el pago de salarios, movilidad de personal, recorte en compras o gastos, disminución de la producción y venta de los artículos que se producían, por algún daño que hubiere sido ocasionado a la maquinaria con la cual se elaboraban los productos, cierre de establecimientos; búsqueda de nuevas estrategias financieras para conseguir soluciones a dichas pérdidas. Por lo que observamos todas y cada una de las consecuencias que acarrea las pérdidas materiales en el patrimonio del patrón repercuten directamente en la estabilidad de los trabajadores; ya que el sueldo y las prestaciones recibidas dependerá de la buena marcha de la empresa.

#### 4.5.1. DISMINUCIÓN DE CAPITAL Y UTILIDADES

Para la existencia de utilidades debe de existir previamente una cantidad de capital distribuido en varios aspectos dentro de una fuente de trabajo como una plantilla de trabajadores, maquinaria, instrumentos de trabajo; etcétera; y de acuerdo a su óptimo funcionamiento va a reeditar ganancias o pérdidas en su caso; lo anterior será determinado a través del costo de producción, mano de obra y gastos diversos; para poder así determinar el monto de utilidades obtenible como repartible; visto desde otro punto de vista es obvio que la parte patronal tratara de obtener el mayor porcentaje de ganancia, toda vez que es este quien aporta el capital, pero en caso inverso los trabajadores aportan su fuerza de trabajo; en conjunción tratarán de obtener la mayor ganancia posible y en el momento de su repartición deberá ser equitativa.

A lo anterior existe una excepción, cuando la parte patronal, no obtiene ganancias, es decir se traduce en pérdidas a su perjuicio, entonces como el trabajador, no corresponde así mismo a esta pérdida, siendo que es parte integrante del proceso de producción

Alberto Briceño Ruiz, señala el objeto del reparto de utilidades: crear sistemas de participación en las utilidades de las empresas, los empleadores persiguieron objetivos de diversa naturaleza, algunos de los cuales fueron claramente definidos:

- Evitar las huelgas, manteniendo en buen nivel la moral de los trabajadores
- Estimular su celo productivo aumentando su rendimiento
- Flexibilizar la nómina de salarios, con el fin de poder ajustar, de manera automática la remuneración total de la mano de obra a las variaciones del ciclo económico
- Hacer la reducción en los cambios de personal, estabilizando el volumen de mano de obra ocupada
- Crear el hábito de ahorro en los trabajadores, dando a éstos la sensación de seguridad correlativa
- Cimentar en sólidas bases el capital con la cooperación decidida del trabajador en su desarrollo y mantenimiento.<sup>51</sup>

Se ha criticado esta prestación señalando que sólo los socios pueden participar de las utilidades y los trabajadores no forman parte del cuerpo social de las empresas; que darles intervención en las ganancias trae implícito el derecho de que intervengan en la calificación de los ingresos; en el destino de las inversiones o reinversiones y con ello en la vida de la empresa que está reservada exclusivamente para el inversionista; que si participan en las utilidades, deben también participar en las pérdidas, ya que han de correr la suerte del centro de trabajo.

El trabajador no tiene el carácter de socio, porque no efectúa una inversión económica, pero si tiene la calidad de elemento integrador de la

<sup>51</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla S.A. de C.V., México, 1985, pág. 415

empresa; no califica los ingresos o el destino de los recursos, pero si puede oponerse a una partida que no se ajuste a la situación económica concreta, por no haber sido ejercida, y que ello desvirtúa el carácter de utilidad, ganancia o beneficio. El trabajador no participa en las pérdidas, porque la contrapartida de participar en las utilidades no es participar en las pérdidas, sino simplemente no participar en las utilidades.

Otro punto de vista es que toda participación en los beneficios, deberá tener una participación en las pérdidas: el que no participe en las pérdidas no puede tener una parte en los beneficios; se pretende que si la empresa quiebra, el capitalista pierda definitivamente su capital y el obrero no pierda nada. En la crisis de sobreproducción, los obreros pierden su trabajo, sufren hambre y miseria; tienen accidentes profesionales, etc., por lo tanto, sí participan efectivamente en la suerte o riesgos de las empresas en la medida de su aportación que es la prestación de sus servicios.

#### **4.5.2. REPERCUSIONES EN LOS SALARIOS Y EN LA RELACIÓN LABORAL**

Obviamente cuando existen pérdidas o deterioros económicos en perjuicio de la parte patronal existirán consecuencias en el pago del salario de los trabajadores y en la relación de trabajo; más aún cuando uno o unos de ellos tuvieron responsabilidad directa de dicha pérdida, pero cabe aclarar que el patrón tiene la obligación del pago del salario íntegro a los trabajadores como lo establece el artículo 132 fracción I el cual señala la

obligación de pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.

Y las sanciones a que se hace acreedor el patrón que no cumple con el pago del salario se encuentran señaladas tanto en la Ley Federal del Trabajo como en el Código Penal, y por tanto, podrán ser estas sanciones de naturaleza laboral o de naturaleza penal.

Consecuentemente, el trabajador al que no se le pague salario mínimo o se le disminuya su importe, tiene dos acciones para ejercitar contra el patrón: la penal, que podrá presentar ante la agencia del Ministerio Público del lugar del domicilio de la empresa; la laboral mediante la solicitud de la rescisión del contrato de trabajo por causa imputable al patrón, el pago de las indemnizaciones como prestaciones a que tiene derecho de acuerdo a la ley de la materia y al tipo de contrato que haya celebrado.<sup>52</sup>

Pero en cambio, si el trabajador cometió alguno de los preceptos que señala el artículo 47 fracciones II, V y VI de la Ley Federal del Trabajo en relación con el artículo 110 fracción I de la misma ley el patrón no tiene la facultad de resarcirse en un cien por ciento la cantidad que ha dejado de percibir ya sea por anticipos al salario, pagos hechos en exceso, errores, pérdidas, averías o por adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento; toda vez que como señala la ley de la materia para proceder

---

<sup>52</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Sista, México, 1998 pág. 139

a la aplicación de un descuento en el salario del trabajador debe existir previamente convenio entre las partes, pero la pregunta estriba en cuanto a la no existencia de dicha aceptación, este supuesto nos llevaría a establecer que tendría que intervenir la Junta de Conciliación y Arbitraje para dirimir esta controversia.

En apoyo a lo anterior se cita lo siguiente:

**Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación

**Parte:** XII- Diciembre

**Página:** 957

**SALARIOS DESCUENTOS. LIMITE DE LA CONDENA.-** Conforme al artículo 110 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, cuando por error el trabajador ocasione que se hagan descuentos a su salario, sólo se permite retener la cantidad que en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes; pero de existir un excedente, el citado descuento deberá ajustarse a los supuestos que el propio numeral establece, esto es, sin que pueda rebasar el 30 % del excedente del salario mínimo en cada ocasión, hasta que el patrón recupere el total del pago de la cantidad que deje de obtener merced al error en que el trabajador incurra, pues no es lógico, justo, ni jurídico, que dicha pérdida la soporte aquél en su patrimonio. **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.** Amparo directo 6141/93. Alejandro Méndez Huerta. 2 de Septiembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Jesús González Ruiz  
"SALA DE CONSULTA DE JURISPRUDENCIAS, PALACIO DE JUSTICIA FEDERAL"

Comentado lo anterior se apoya con el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo en la que señala que ante todo debe de prevalecer la equidad y el equilibrio entre las partes que intervienen en una relación laboral; es decir tanto patrón como trabajador; tienen derechos como obligaciones; y no únicamente los trabajadores aún cuando el área laboral es un derecho social pero si seguimos ese lineamiento iríamos en contra de este precepto, ya que ambos persiguen un fin común un lucro para poder así sufragar sus necesidades básicas de manutención tanto del trabajador como del patrón;

por lo que se respeta el descuento del 30% del excedente del salario mínimo, pero con la diferencia que es hasta el total cumplimiento de la obligación del trabajador aún cuando exceda el monto el salario que percibe en un mes.

Otro punto de vista es:

**Instancia:** Cuarta Sala

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación

**Parte:** 66 Quinta Parte

**Página:** 15

**DESCUENTOS, PROCEDENCIA DE LOS, EN EL SALARIO DEL TRABAJADOR.**- El artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, dispone: "Las deudas que el trabajador contraiga con el patrón, con sus asociados, familiares o dependientes, sólo serán exigibles hasta por una cantidad equivalente a un mes de salarios". Esto es, que solo tratándose de deudas contraídas por el trabajador con las personas a que este precepto se refiere, la cantidad que le es exigible no debe ser mayor del salario que hay devengado en un mes; de tal manera que esta prohibición no tiene vigencia cuando el trabajador es responsable de la pérdida de una suma de dinero propiedad de su patrón, y, por tanto en este caso debe responder del total de la cantidad extraviada, pues no es lógico, justo, ni jurídico, que dicha pérdida la soporte en su patrimonio. Amparo directo 3184/72. Ferrocarriles Nacionales de México. 10 de junio de 1974. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.  
"SALA DE CONSULTA DE JURISPRUDENCIAS, PALACIO DE JUSTICIA FEDERAL"

Esta jurisprudencia se vincula con el equilibrio entre las partes lo cual es principio fundamental en el Derecho y más aún en una relación de trabajo en la que se tienen que estipular desde un principio derechos como obligaciones recíprocos uno de prestar sus servicios y otro de remunerarlo por ello otra de las jurisprudencias señala:

**Instancia:** Cuarta Sala

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación

**Parte:** 43 Quinta Parte

**Página:** 51

**SALARIOS, DESCUENTOS A LOS, POR CONVENIO PREVIO EN EL CONTRATO.**- Cuando los trabajadores convienen con la empresa por conducto del sindicato contratante, la forma en que se les harán los descuentos para cubrir las

responsabilidades en que incurran, es innecesario que en cada caso particular se acuerde el monto de los descuentos, siempre que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo. Amparo directo 400/72. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 de julio de 1972. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.  
"SALA DE CONSULTA DE JURISPRUDENCIAS, PALACIO DE JUSTICIA FEDERAL"

Observamos que si existe convenio previo en cuanto a la aplicación de los descuentos al salario del trabajador no existe inconveniente en llevarlos a cabo ni se incurre en delito alguno el patrón, pero estos deben estipularse desde el contrato de trabajo.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Parte: 187-192 Sexta Parte  
Página: 149

**SALARIOS, DESCUENTOS A LOS. EL PATRON SOLO PUEDE EFECTUARLOS MEDIANTE PREVIO CONVENIO CELEBRADO CON EL TRABAJADOR.** - Es cierto que el patrón tiene el derecho para hacer deducciones en los salarios de sus trabajadores, por errores que éstos cometan, anticipos de salario o por consumo de artículos dentro del establecimiento; pero también lo es que para efectuar esos descuentos, tiene que ser mediante previo convenio celebrado con el trabajador, porque así lo dispone expresamente el segundo párrafo de la fracción I del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo; de lo contrario, al actuar el patrón en forma unilateral, incurre en la causal de rescisión de la relación laboral prevista por la fracción V del artículo 51 del citado ordenamiento, puesto que contraviene una disposición que prohíbe los descuentos en los salarios de los trabajadores, salvo los casos de excepción considerados.  
TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SEGUNDO CIRCUITO. Amparo directo 133/81. José Hernández Sánchez. 20 de julio de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Rubén Domínguez Viloria  
"SALA DE CONSULTA DE JURISPRUDENCIAS, PALACIO DE JUSTICIA FEDERAL"

En esta jurisprudencia señala que el patrón no puede hacerse justicia por su propia cuenta ni puede disponer libremente de los descuentos al salario de los trabajadores, ni aún con el pretexto de resarcirse de un daño el cual fue causado en su patrimonio, por ello debe llevarse a cabo mediante convenio previo para no incurrir en una causal de rescisión en su perjuicio.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte: 10 Quinta Parte

Página: 57

**SALARIOS, DESCUENTO A LOS. POR LOS DAÑOS CAUSADOS A LA EMPRESA.** - Si no pueden llegar a un acuerdo el patrón y el trabajador, para fijar el monto del descuento en el salario de éste, en los casos cuando aquél deba resarcirse los daños sufridos por error, impericia o culpabilidad manifiesta del propio obrero conforme a lo dispuesto en el artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo, será la Junta quien determine tales descuentos y el período que comprenda a los mismos. Amparo directo 9650/68. Petróleos Mexicanos. 9 de octubre de 1969. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Cañedo Aldrete.

"SALA DE CONSULTA DE JURISPRUDENCIAS, PALACIO DE JUSTICIA FEDERAL"

Señala que para efectuar algún descuento al salario del trabajador si no se llega a convenio entre patrón y trabajador, tendrán que dirimir su controversia ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, siendo esta quien determine el monto de los descuentos a aplicar

Con todos y cada unos de los argumentos que se presentaron podemos decir que a partir que el trabajador incurre en alguna de las causales previstas en el artículo 47 fracciones II, V y VI, trae diversas consecuencias entre ellas; la más importante para el tema en cuestión los descuentos al salario de los trabajadores y su aplicación para no llegar a incurrir en una causal de rescisión como en un delito, hechos que desequilibran la relación laboral si es que no se encuentran establecidos previamente en un contrato de trabajo o si no se llegará a un convenio entre las partes por que de esta forma tendría que intervenir la Junta de Conciliación y Arbitraje para dirimir la controversia suscitada.

Citaremos el punto de vista de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre ciertas recomendaciones sobre la protección del salario las cuales son:

1. Deberán adoptarse todas las disposiciones pertinentes a fin de limitar los descuentos en los salarios, en la medida de que se considere necesaria para garantizar la manutención del trabajador y su familia.
2. 1) Los descuentos de los salarios que se efectúen a título de reembolso por la pérdida de los productos, bienes o instalaciones del empleador, o por daño causado en los mismos deberían autorizarse cuando haya pérdida o daño y pueda probarse satisfactoriamente que el trabajador interesado es responsable.  
2) La cuantía de dichos descuentos debería ser equitativa y no debería exceder del valor real del daño de la pérdida.  
3) Antes de tomar una decisión para proceder a este descuento, el trabajador interesado debería tener la oportunidad de alegar las razones por las que no debiera efectuarse el descuento
3. Deberían tomarse medidas pertinentes para limitar los descuentos de los salarios, cuando se trate de herramientas, materiales o equipo que el empleador ponga a disposición del trabajador en los casos en que estos descuentos:
  - a) Se efectúen habitualmente en la industria o en la profesión en cuestión
  - b) Estén previstos en un contrato colectivo o en un laudo arbitral.

- c) Estén autorizados en cualquier otra forma, por un procedimiento admitido por la legislación nacional.<sup>53</sup>

En resumen autoriza los descuentos al salario de los trabajadores pero con ciertas limitantes como son: cuando haya pérdida o daño; pueda probarse satisfactoriamente que el trabajador interesado es responsable; la cuantía de dichos descuentos debería ser equitativa y no debería exceder del valor real del daño de la pérdida; por lo que podemos entender no señala una limitante en cuanto a la aplicación de los descuentos y estos podrían aplicarse de acuerdo al monto del daño ocasionado; sin ir en contra de algún precepto legal, pero obviamente debemos seguir un orden jurídico de acuerdo a la pirámide de Kelsen.

#### **4.5.3. AFECTABILIDAD EN LA ESTABILIDAD LABORAL**

El principio general en cuanto a la duración de la relación de trabajo, se puede expresar señalando que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo; lo cual esta vinculada al carácter indefinido, en cuanto su duración, de la relación de trabajo; la regla fundamental es que, salvo que se compruebe otra cosa, toda relación se celebra por tiempo indefinido y por ello la comprobación del hecho contrario quedará siempre a cargo del patrón.

---

<sup>53</sup> MANUAL DE EDUCACIÓN OBRERA, Los Salarios, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1983, pág. 174

La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija; si esta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando.

En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente; en todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural.

Este principio fue obra del Constituyente de 1917, la cual quedo plasmada en el artículo 123 fracción XXII de nuestra Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos la cual a la letra dice:

XXII.- El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esa obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

De esta fracción la parte patronal tenía la facultad de no aceptar un laudo en el cual se le ordenara reinstalar a un obrero, por ello en 1962 el presidente López Mateos intentó restituir los trabajadores su derecho a la estabilidad y en consecuencia la modificación la fracción XXI del inciso "A" del artículo 123 que quedó redactado:

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

A su vez se adicionó la fracción XXII con el siguiente párrafo: La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

Por lo que se aprecia dentro del marco constitucional brinda diversas protecciones a favor de la parte trabajadora; aún cuando no marcan en ellos algunos supuestos en los cuales incurren los trabajadores como se ha mencionado con anterioridad; pero aún con ello en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 49 consagra algunas excepciones a favor del patrón entre ellas se encuentran:

Artículo 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- II. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor a un año
- III. Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.
- IV. En los casos de trabajadores de confianza
- V. En el servicio doméstico; y
- VI. Cuando se trate de trabajadores eventuales

De acuerdo con lo anterior podemos concluir respecto a la estabilidad del empleo, tiene las siguientes características:

- a) Por regla general la duración de la relación de trabajo es indefinida
- b) La subsistencia de las causas que dieron origen a una relación determinada, prolonga la relación por término necesario hasta que se cumplan los fines propuestos

independientemente de la fecha originalmente prevista para su terminación.

- c) Generalmente los trabajadores no podrán ser separados de su empleo, sin causa justificada. De lo contrario podrán exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación
- d) Los patronos no podrán negarse a reinstalar a un trabajador salvo que se trate de uno de los casos de excepción al principio de estabilidad, que marca la ley

Por lo anterior la estabilidad en el empleo es, actualmente un derecho relativo de los trabajadores; por lo tanto puede afirmarse que aún cuando sea de manera excepcional, la relación de trabajo puede concluir por voluntad exclusiva del patrón o si se rompe los lineamientos existirá una causa justificada para la disolución del vínculo laboral

#### **4.5.4. DESPIDO LABORAL**

Retomando las excepciones al principio de estabilidad lo cual se concreta en la permanencia en el mismo mientras no exista una causa justificada para su terminación de la relación de trabajo.

Por su parte Néstor de Buen comenta que el despido es un mal por que rompe con el principio de la estabilidad en el empleo.

Este podrá expresarse de la siguiente forma: el patrón no podrá dar por terminada, anticipadamente, la relación de trabajo, salvo que el trabajador incurra en una causa grave, siendo esto consecuencia para la destrucción a nivel personal o individual el derecho al trabajo establecido en el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo.

La estabilidad no significa la permanencia intocable en el trabajo con o sin derecho a ella y no puede estar tutelada por el derecho y deja de existir en el momento en que el trabajador incurre en una conducta que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, es suficiente para que la parte patronal pueda rescindir la relación de trabajo sin su responsabilidad; en consecuencia cuando el despido es justificado no podemos considerarlo como una excepción al principio de estabilidad.

#### **4.5.5. RESCISIÓN DE CONTRATO**

La rescisión es el acto en virtud del cual uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto; por lo que se precisa que la rescisión sólo opera con respecto a las relaciones individuales, pero no en las colectivas; en este aspecto la Ley no señala ni causas, ni procedimientos para que pueda rescindirse un contrato colectivo de trabajo.

Por lo general el patrón es quien despide al trabajador cuando decida ya no prescindir de sus servicios, pero puede también sin despedir al trabajador, demandar ante la Junta la rescisión del contrato sin segregarlo

de la fuente de trabajo. En este caso, si la acción intentada por el patrón culmina en un laudo ejecutoriado que le sea favorable, la ruptura de la relación se presenta hasta este momento procesal, pero en caso contrario si la acción no es concedida, la relación de trabajo no se romperá.

Mario de la Cueva hace la observación de que la rescisión de la relación de trabajo puede realizarse en dos formas distintas siendo estas:

Consiste en subordinar la rescisión ante previa declaración judicial, en este caso el trabajador y el patrón deben ejercitar ante la Autoridad competente la acción de rescisión alegando la causa que la justifica, por lo que durante la tramitación subsiste la relación de trabajo y consecuentemente, las respectivas obligaciones es decir, prestación de servicios y el pago de un salario.

Este es un acuerdo el cual permite al patrón separar inmediatamente al trabajador y a éste separarse cuando el motivo rescisorio sea imputable al patrón.

Alberto Trueba Urbina en su nuevo Derecho Procesal del Trabajo, opina que por eso la acción laboral es social y a cargo de los trabajadores, sin que ello impida el derecho de los patronos a exigir en la vía jurisdiccional el cumplimiento de las obligaciones derivadas de las relaciones entre el trabajo y el capital. . . Estas mismas acciones definidas respecto de los trabajadores pueden adoptarse también respecto de los patronos, pues éstos individual y colectivamente pueden solicitar la rescisión del contrato

de trabajo y la modificación de las condiciones de prestación de servicios en términos y casos previstos por la Ley . . . También los patrones pueden solicitar de los Tribunales Laborales para que estos hagan que se respeten sus derechos derivados de las relaciones laborales.

Por su parte la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado el mismo sentido doctrinal: Existen dos formas para rescindir el contrato de trabajo, siendo la primera de ellas cuando el patrón separe inmediatamente al trabajador de su empleo y la segunda cuando el patrón opta por solicitar de la Junta de Conciliación, la rescisión del contrato de trabajo.

Estas dos formas de rescisión se excluyen obviamente, pues en el primer caso el patrón rescinde unilateralmente el contrato, a consecuencia del cual el trabajador queda separado del servicio, pero cuando el patrón ejercita la acción rescisoria el trabajador sigue prestando sus servicios hasta que en su caso, la Junta decreta la rescisión.

En contra de las ideas expuestas, se ha dicho que la rescisión debe operar por vía de excepción o lo que es lo mismo, que el patrón debe despedir y plantear las excepciones que considere conducentes cuando conteste la demanda instaurada por el trabajador.

Si la rescisión opera, se ha señalado, por que se hace imposible que continúe la relación de trabajo al darse alguna o algunas de las causales establecidas en la Ley federal del Trabajo, lo lógico es que al presentarse éstas la relación determine inmediatamente.

#### **4.6. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA EL PATRÓN**

De acuerdo con el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo señala que prescriben en un mes:

I.- Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios.

Visto desde esta perspectiva este tipo de prescripción, radica en su cómputo, esto es, en el señalamiento de la fecha en que se inicia; esto particularmente importante respecto a las acciones de los patrones para despedir a sus trabajadores.

La solución la da, en cierta medida la propia ley al señalar que el término comenzará a correr desde el día siguiente a la fecha en que tenga conocimiento de la causa de separación, lo que significa que no se toma en cuenta la fecha en que se produjo la falta, sino la fecha en que fue conocida por el patrón. Esto se refiere, principalmente, a aquellos casos en que se lleve a cabo una investigación previa, generalmente por convenio incluido en el contrato colectivo de trabajo. Solo hasta que no concluye la investigación y se llega, por el patrón, a la certidumbre de la falta, comienza a correr el término.

En apoyo a lo anterior se encuentra la siguiente tesis:

"... PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL.- De acuerdo con la lógica interpretación de la fracción IV del artículo 329 de la Ley laboral, en

concordancia con el penúltimo párrafo de la fracción V del mismo artículo, el término de un mes para que prescriba el derecho patronal para despedir justificadamente a sus trabajadores, debe empezar a contarse cuando se dé causa para la separación, siempre que está causa sea del conocimiento inmediato del patrón, pues tratándose de un acto clandestino llevado a cabo por el trabajador, sólo desde que el patrón tenga conocimiento de que fue el trabajador quién lo cometió, puede empezar a correr el término de prescripción.- Directo 873/1956. Ferrocarriles Nacionales de México. Resuelto el 16 de noviembre de 1956, por unanimidad de 4 votos. Ausente el señor ministro Guzmán Neyra, ponente el señor ministro Martínez Adame y secretario licenciado Manuel Alcaraz del Río. 4ª Sala Boletín 1956, pág. 517<sup>54</sup>

Como observamos la prescripción de la acción por la parte patronal; aún cuando el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo señala un mes, la excepción a la misma queda clara con lo expuesto por el profesor Néstor de Buen Lozano, en la cual indica que por lo general se tiene iniciar una investigación previa para comprobar las responsabilidades incurridas por el trabajador y es a partir que estas son del completo conocimiento de la parte patronal, para que desde ese momento empiece a correr el término para ejercer alguna acción en contra del trabajador; por algún daño que le haya ocasionado en su patrimonio, repercutiendo la fuente de trabajo.

---

<sup>54</sup> BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo II, 9º, Porrúa, México, 1992, pág. 654

#### **4.7. PROPUESTA DE REFORMA EN EL ARTÍCULO 110 FRACCIÓN I DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Derivado de todas y cada una de las exposiciones que se ha comentado en la presente investigación, con relación al artículo 47 fracciones II, V y VI; surge la necesidad de la modificación del artículo 110 fracción I de la Ley Federal del Trabajo la cual en la actualidad a la letra dice:

Artículo 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I.- Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convenga el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30 % del excedente del salario mínimo.

La reforma que se propone es la siguiente

Artículo 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I.- Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La

cantidad exigible podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes de acuerdo al monto total recibido o incurrido por el trabajador, de acuerdo a los preceptos encuadrados en la ley de la materia y el descuento será el que convenga el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30 % del excedente del salario mínimo; hasta el total resarcimiento de la deuda, considerando el principio básico de equidad entre las partes.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** - El salario es equivalente de una prestación de servicios y se debe aún cuando no exista ésta en los casos excepcionalmente en que la ley lo prevé; pero carece de derecho a toda retribución aquel trabajador que no presta servicio sin causa justificada, no sólo por cuanto en tal supuesto se produciría un enriquecimiento sin causa, contrario a principios jurídicos innegables, sino por que la última y definitiva consecuencia sería la destrucción total de un sistema económico fundado en la reciprocidad de las prestaciones; en el carácter oneroso, bilateral y conmutativo propio del contrato de trabajo.

**SEGUNDA.** - El trabajador al prestar sus servicios a favor el patrón previamente se habrá estipulado las condiciones de trabajo como el salario que va a recibir por las actividades a desempeñar, pero se reitera un principio de que no habiendo prestado los servicios convenidos no hay obligación de abonar salario alguno pues no hay actividad que retribuir; aunque ningún servicio se haya prestado (como en casos de enfermedad, vacaciones, suspensión indebida de contrato, accidentes, etc;) se produce como situación concreta cuando el patrón esta obligado a abonarle al trabajador una remuneración.

**TERCERA.** - Durante el llamado tiempo muerto, que es el tiempo perdido por rotura o avería de máquinas, por tardanza en la entrega de materiales o en recibir órdenes, entre otras, le corresponde al trabajador percibir su salario, como si hubiera prestado el servicio.

**CUARTA.** - Entre el salario y el trabajo deben guardar cierta proporción de tal manera que entre las obligaciones del patrono figura no solamente abonar el salario convenido, sino dar efectiva ocupación al trabajador contratado; así el principio de la reciprocidad de las prestaciones de trabajo y salario es como todas las cosas nada más que relativo.

**QUINTA.** - La obligación de pagar salario no es necesariamente, correlativa de la obligación de prestar el servicio; en otro sentido puede existir una relación laboral; lo cual no es lo mismo que la prestación del servicio, sin actualizar la obligación de pagar salario; esto nos conduce a una tercera afirmación que resulta esencial a los fines que se persiguen; es decir siempre que se preste un servicio derivado de una relación laboral, habrá la obligación de pagar salario.

**SEXTA.** - Se retoma la teoría del Fondo de Salarios en la cual se hace referencia que quien aporta del capital en este caso la parte patronal, debe prever diversos egresos en su capital entre ellos pago de salarios y desgaste de maquinaria, dándose así el principio del ahorro para casos de emergencia o la contratación de nueva fuerza de trabajo.

**SEPTIMA.** - En cuanto a la prestación de reparto de utilidades se ha criticado esta prestación señalando que sólo los socios pueden participar y los trabajadores no forman parte del cuerpo social de las empresas; darles intervención en las ganancias trae implícito el derecho de que intervengan en la calificación de los ingresos y en el destino de las inversiones o reinversiones y con ello en la vida de la empresa que está reservada

exclusivamente para el inversionista; que si participan en las utilidades, deben también participar en las pérdidas, ya que han de correr la suerte del centro de trabajo.

**OCTAVA.** - La relación de trabajo su principio básico es estabilidad laboral, mientras no se incumplan las obligaciones de cada una de las partes, por que esto trae aparejado ya sea un despido o rescisión del vínculo laboral; ya sea por falta de probidad, honradez, error, avería, culpa contractual, intencionalidad, daños y perjuicios, que pueda incurrir el trabajador.

**NOVENA**- En los supuestos en los cuales el trabajador aleje su conducta incurriendo en faltas de probidad u honradez; y con ellas ocasione daños o perjuicios en el patrimonio del patrón este tiene la posibilidad de aplicar un descuento en el salario del trabajador pero con ciertas limitaciones como lo señala el artículo 110 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

**DÉCIMA.** - En el supuesto de la responsabilidad civil que tenga origen en una conducta del trabajador constitutiva de un delito ( robo, fraude, etc.), todas las normas protectoras relativas al pago de daños, perjuicios ocasionados por el trabajador, dejan de tener aplicación; y estas se tendrían que desahogar en otra rama del derecho ya sea civil o penal.

**DÉCIMA PRIMERA.** - En el desempeño de sus labores los trabajadores pueden incurrir en acciones en contra del patrimonio de la empresa ocasionando con ello perdidas materiales; lo cual trae aparejado disminución de utilidades, despido de personal por falta de presupuesto para el pago de

salarios, movilidad de personal, recorte en compras o gastos, disminución de la producción y venta de los artículos que se producían, por algún daño que hubiere sido ocasionado a la maquinaria con la cual se elaboraban los productos, cierre de establecimientos; búsqueda de nuevas estrategias financieras para conseguir soluciones a dichas pérdidas; repercutiendo directamente en la estabilidad de los trabajadores; toda vez que el sueldo y las prestaciones recibidas dependerá de la buena marcha de la empresa.

**DÉCIMA SEGUNDA.**- Para acordar el porcentaje de descuento al salario del trabajador no debe realizarse como una imposición al afectado, sino como un reconocimiento que haga el trabajador de un adeudo a favor del patrón por cualquiera de las circunstancias enumeradas, expresando su conformidad mediante la autorización verbal o por escrito respecto a la forma en que habrá de cubrirlo con el producto de su trabajo.

**DÉCIMA TERCERA.**- Entre el artículo 2º y 5º de la Ley Federal del Trabajo existe una contradicción ideológica que originará serios problemas, especialmente en la práctica, ya que en el campo procesal las leyes de orden público son de aplicación estricta, en tanto que las normas de derecho procesal de trabajo, por su naturaleza social, deben interpretarse en beneficio de los trabajadores, tendientes no sólo a mejorar sus condiciones económicas, sino también para suplir sus deficiencias o reivindicar sus derechos.

**DECIMO CUARTA.** - Si el trabajador cometió alguno de los preceptos que señala el artículo 47 fracciones II, V y VI de la Ley Federal del Trabajo en relación con el artículo 110 fracción I de la misma ley el patrón no tiene la facultad de resarcirse en un cien por ciento la cantidad que ha dejado de percibir ya sea por anticipos al salario, pagos hechos en exceso, errores, pérdidas, averías o por adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento; toda vez que como señala la ley de la materia para proceder a la aplicación de un descuento en el salario del trabajador debe existir previamente convenio entre las partes, pero la pregunta estriba en cuanto a la no existencia de dicha aceptación, este supuesto nos llevaría a establecer que tendría que intervenir la Junta de Conciliación y Arbitraje para dirimir esta controversia.

**DÉCIMO QUINTA.** - La Ley Federal del Trabajo en la actualidad contempla una demasía de beneficios a favor de los trabajadores y no sigue el principio básico de la relación laboral la cual se encuentra en el artículo 2º de la Ley de la materia y además existen serias contradicciones con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que debe ser modificada o adicionada con verdaderas cuestiones que se presentan en la actualidad, por ello se propone la modificación del artículo 110 fracción I de la ley en comento la cual a mi particular punto de vista debería quedar legislada de la siguiente forma primeramente señalo la fracción actual y posteriormente como debería quedar legislada:

**Artículo 110.** - Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I.- Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o el establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo.

**Artículo 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:**

**I.- Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes de acuerdo al monto total recibido o incurrido por el trabajador, de acuerdo a los preceptos encuadrados en la ley de la materia y el descuento será el que convenga el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30 % del excedente del salario mínimo; hasta el total resarcimiento de la deuda, considerando el principio básico de equidad entre las partes.**

## BIBLIOGRAFIA

ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Luis, Tratado de Política Laboral y Social, T. III, Editorial Porrúa, Buenos Aires, 1972,

BOUHOME, Carlos de; Despido Justo; Editorial Río, 1944

BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, 6ª edición, Editorial Sista, México, 1998

BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo I, 5ª Edición. Editorial Porrúa, México, 1983.

BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo II, 9ª Edición. Editorial Porrúa, México, 1992.

BURGOA, Ignacio, Garantías Individuales, Vigésima Sexta Edición, Editorial Porrúa, México, 1974.

BRICEÑO Ruiz, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla S.A. de C.V., México, 1985.

CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Editorial Bibliografica Omeba, 1968

CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Doctrina y Legislación Iberoamericana, T. II, Tercer edición; Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina, 1987

CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 15ª edición. Editorial Porrúa, México 1998.

CUEVA, Mario de la, Panorama del Derecho Mexicano, Síntesis del Derecho del Trabajo. Editorial Publicaciones del Instituto de Derecho Comparado México 1965

DE LA VILLA GIL, Luis Enrique, Introducción a la Economía del Trabajo, Editorial Debate, Madrid, 1977

DE PINA, Rafael, Diccionario Jurídico de Derecho, 26ª edición. Editorial Porrúa, México, 1998.

DOBB, Maurice, Salarios. Tercera reimpresión. Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1981

LASTRA, José Manuel, Diccionario de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 2001

MARX, K, Trabajo Asalariado y Capital, Salario, Precio y Ganancia; Editorial Biblioteca Jucar, España, 1977

MORGAN, Víctor E, Historia del Dinero, Editorial Istmo, España, 1969

PALOMAR DEL ÁNGEL, Juan, Diccionario para Juristas, Ediciones S. De R.L., 1981

MANUAL DE EDUCACIÓN OBRERA, Los Salarios, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1983.

México a través de sus Constituciones, Tomo II, Editada por la H. Cámara de Diputados XLVI, Legislatura. México, 1985.

PALOMAR DE ÁNGEL, Juan, Diccionario para juristas, Ediciones S. De R.L., 1981

## LEGISLACIÓN

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 3ª edición. Editorial DOFISCAL EDITORES, México, 2000

CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 15ª edición. Editorial Delma, México, 2000

JURISPRUDENCIA, PALACIO DE JUSTICIA FEDERAL; Sala de Consulta

## OTRAS FUENTES

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 13ª edición, Editorial Porrúa, México, 1999, Tomo I, A-CH

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 13ª edición, Editorial Porrúa, México, 1999, Tomo II, D-H

DICCIONARIO JURÍDICO 2000, Microsoft Corporation