



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE
LA SEGURIDAD SOCIAL
FACULTAD DE DERECHO

EL PAGO DEL SALARIO EN EFECTIVO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**L I C E N C I A D O E N D E R E C H O
P R E S E N T A :**

**MIGUEL ÁNGEL CAMARGO
TIBURCIO**

DIRECTOR DE TESIS: LEOPOLDO CARMONA GONZÁLEZ



MÉXICO, D.F.

2006



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.

Í N D I C E

INTRODUCCIÓN	I
CAPÍTULO I	1
CONCEPTOS GENERALES	
1. 1 El derecho del trabajo.	1
1.1.1 Definición.	2
1.2 Relación de trabajo.	7
1.2.1 Contrato de trabajo.	11
1.3 Sujetos de la relación de trabajo.	16
1.3.1 Patrón.	17
1.3.2 Trabajador.	19
1.4 Condiciones de trabajo.	22
1.4.1 Jornada de trabajo.	24
1.4.2 Salario.	27
1.4.2.1 Clasificación de los salarios.	29
1.4.2.2 Salario profesional.	30
1.4.2.3 Salario mínimo.	31
1.4.2.4 Salario en efectivo.	33

CAPÍTULO II **36**

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL PAGO DEL SALARIO EN EFECTIVO

2.1	En la antigüedad.	36
2.1.1	Egipto.	37
2.1.2	Babilonia.	39
2.1.3	Grecia.	40
2.1.4	Roma.	42
2.1.5	En el Medioevo.	43
2.1.6	Pensamiento Económico.	47
2.1.7	En la Revolución Industrial.	51
2.2	En México.	53
2.2.1	En la Época Prehispánica.	54
2.2.2	En la Colonia.	55
2.2.3	México Independiente.	58
2.2.4	En la Revolución Mexicana.	61
2.2.5	A partir de la Constitución de 1917.	63
2.2.6	Ley Federal del Trabajo de 1931.	65

CAPÍTULO III **68**

MARCO JURÍDICO

3.1	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	68
3.2	Ley Federal del Trabajo.	75
3.3	Convenio del 8 de junio de 1949, en la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo.	87
3.4	Jurisprudencia.	90

CAPÍTULO IV	108
PAGO DEL SALARIO EN EFECTIVO	
4.1 Formas de pago en la actualidad.	108
4.1.1 En dinero.	110
4.1.2 En cheque.	112
4.1.3 Depósito bancario.	117
4.2 Donde se debe pagar el salario.	123
4.3 Cuando se debe pagar el salario.	124
4.4 Normas protectoras del salario.	126
4.5 Sanciones por la violación de las normas de la Ley Federal del Trabajo.	133
4.6 Sanciones penales por no realizar el pago del salario en efectivo.	138
4.7 Inconveniencias del pago del salario en efectivo en diversas formas distintas al dinero.	144
CONCLUSIONES.	148
BIBLIOGRAFÍA	151

INTRODUCCIÓN

El tema del salario se ha abordado desde siempre, no solo del punto de vista del derecho, sino también político, económico, social, sin embargo, no se le da la atención que debiera y no es por que no sea importante, al contrario, es pilar en la vida diaria actual, pues es factor determinante para el acontecer individual de cada persona y de manera colectiva de una familia, sociedad, ciudad, país y no se diga a nivel mundial, ya que es el instrumento para satisfacer las necesidades indispensables e inmediatas para la sobrevivencia del ser humano, debido a que desde el siglo pasado, el salario que gana la mayoría de la población en países de tercer mundo, como es en el caso de México, no es suficiente para satisfacer las necesidades de comida, vestido, salud y recreación a que tiene derecho toda persona y que humanamente necesita.

Hay diversas actividades a las que se dedican las personas de manera individual o en conjunto como: la agricultura, pesca, ganadería; oficios como: carpintería, electricidad, periodismo entre otras; también profesionistas como: doctores, abogados, contadores, ingenieros. En este sentido hay normatividad que regula la actividad humana, entendiéndose en el sentido de trabajo, en el que se da la prestación de un servicio de una persona física, denominada trabajador, a otra física o moral, llamada patrón, que da como resultado el pago de una contraprestación o salario, existiendo una subordinación del primero hacia el segundo.

En México fue con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, que se estableció la reglamentación en materia de trabajo, con una serie de normas que regulan las relaciones obrero patronales, en consecuencia, el pago del salario en efectivo, el que debe ser pagado en moneda de curso legal, inmediatamente después de que concluya la jornada de trabajo o durante ella. La Ley Federal del Trabajo es la que regula la relación que se da entre patrón y

trabajador, de conformidad con el apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de nuestro país.

El salario ésta integrado: con pagos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo; ahora bien, el salario en efectivo es la parte del salario que se debe pagar en moneda de curso legal y en el lugar del trabajo, ya que es la parte del salario con la que dispone de forma inmediata el trabajador para satisfacer sus necesidades de comida, vestido, salud y recreación. Debemos advertir que lo anterior es independientemente de que se trate de salario mínimo o profesional, siendo solamente necesario que la actividad del servicio prestado se adecue dentro de lo que la Ley Federal del Trabajo norma, para que se aplique todo un conjunto de beneficios mínimos.

En este trabajo, señalaremos la importancia de que se cumpla la normatividad vigente en relación con el pago del salario en efectivo, pues actualmente se realizan ciertas formas de pago como lo es en cheque, tarjeta de depósito o débito, mismas que no son las ideales y trae como consecuencia la desprotección total del salario.

En el primer capítulo, se expondrán las definiciones de los conceptos esenciales, para una mejor comprensión del tema de estudio, de acuerdo con la doctrina del derecho y la legislación vigente, tal es el caso de: derecho del trabajo, patrón, trabajador, relación de trabajo, salario entre otros, de forma sistemática y analítica.

En el segundo capítulo se utiliza el método histórico, en el que se analizaran los anales del salario y como se dio su nacimiento y evolución, pues en las culturas antiguas como Babilonia, Grecia, Roma, por mencionar algunas, toda la

economía se basaba en la esclavitud, aunque se va gestando la idea de salario, misma que se fue consolidando con el pensamiento social y económico, para tomar mucho años después un auge e importancia en la revolución industrial, debido a la explotación inhumana del hombre por el hombre, donde se obtienen beneficios laborales desproporcionados entre patrón y trabajador; de manera similar se analizará desde el México prehispánico pasando por el México independiente; se mencionarán las principales leyes que regularon el salario hasta llegar a nuestros días.

En el tercer capítulo se entra de lleno al estudio de nuestro tema, en el se examinará el marco jurídico, es decir la legislación vigente que contempla el pago del salario en efectivo, como lo es: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Ley Federal del Trabajo; los tratados internacionales; que hablan al respecto, de los que México es participe, además, que establece la Jurisprudencia al referirse a el pago del salario en efectivo por medio de otras formas diferentes al de moneda de curso legal.

En el cuarto capítulo se expondrá de manera analítica nuestro tema de estudio, cómo se debe pagar el salario en efectivo de acuerdo a la normatividad vigente, es decir, en moneda de curso legal, y las forma de cómo se viene instituyendo en los últimos años, es decir por medio de tarjeta de debito o nomina, así como por cheque, el inconveniente que se realice su pago fuera de las instalaciones de trabajo, los ilícitos en que se incurre por no realizar su pago conforme a la Ley Federal del Trabajo, además de ser inconstitucional el utilizar otras formas diversas a la establecida por la ley, los pros y contras de realizar el pago del salario por diferente forma al que estipula la ley, por último se realizarán las propuestas y conclusiones, la primera para evitar la violación a las normas laborales por no efectuar el pago del salario en efectivo o en su caso, si es viable una reforma para aceptar otras formas de pago del salario que no sea la contemplada por la legislación vigente.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES.

Para poder comprender el presente trabajo, es necesario antes de empezar su desarrollo, realizar propia las definiciones y conceptos más comunes o esenciales relacionados con el mismo, entre los cuales están: derecho del trabajo, relación de trabajo, patrón, trabajador, salario, entre otros.

1.1 El Derecho del Trabajo.

Todas las relaciones humanas en la sociedad, dan como resultado actos y conductas, que están regidas por normas, ya sea entre particulares, personas morales, Estados y combinaciones de estos, dichas normas se agrupan en las diferentes ramas del derecho, según sea la relación, por ejemplo: la comisión de un delito, derecho penal; la firma de un pagaré, derecho mercantil; los referentes a la relación familiar y sus obligaciones como son alimentos, vestido por el derecho civil; los actos del Estado con los gobernados, derecho administrativo. Ahora bien, las ramas del derecho evolucionaron y cambiaron junto con la dinámica social, mientras que unas son nuevas como el derecho ecológico, otras llevan mucho tiempo como lo es el derecho civil, pero todas tienen como objetivo regular los actos y conductas. Así, el derecho del trabajo no es la excepción, pues este es relativamente de reciente creación, ya que en la medida que el mundo se fue industrializando se germinó el derecho del trabajo, hasta convertirse en una rama del derecho.

El derecho del trabajo, se considera como una disciplina, ya que reúne las cuatro características fundamentales para ser considerado como tal, por que cuenta con: una autonomía legislativa, es decir, tiene normas propias como lo es la Ley Federal del Trabajo y fuentes formales creadas por el poder legislativo; autonomía científica, contando con un sistema de doctrinas que le dan una fisonomía propia, es decir existen pensadores que abordan su estudio; autonomía didáctica, por que se

encuentra dentro de los planes de estudio en todas las instituciones de nivel superior; autonomía jurisdiccional, ya que cuenta con instituciones propias llamadas Juntas de Conciliación y Arbitraje, para la impartición de justicia.

Como lo mencionamos, el derecho del trabajo es una rama del derecho, de reciente creación, ubicarlo entre los dos troncos en que hasta hace poco se subdividía el derecho, fue difícil, derecho público y derecho privado, por lo que en un principio se ubicó dentro del derecho privado, por haber nacido del derecho civil y considerarse que el origen de las relaciones que se daban en el derecho de trabajo eran por un contrato, pero al observar que tiene normas de carácter público, existía la problemática de una dualidad, y al no poder determinar a que rama del derecho pertenecía, los estudiosos del derecho notaron que tenía características propias, pero no solo era el derecho del trabajo, sino que también el derecho agrario y el derecho de la seguridad social, decidiendo ubicarlos dentro de un nuevo tronco denominado, derecho social.

1.1.1 Definición.

Dar una definición, de cualquier concepto, que sea aceptado por todos es muy difícil, no siendo la excepción el derecho del trabajo, antes de definir nuestra disciplina es importante mencionar que existen varias acepciones al referirse al mismo, así tenemos que Jesús Castorena entre otros lo denominan derecho obrero; Paul Pic, Capitán y Coche lo llaman legislación industrial; González-Rothuess, García Oviedo, Fernández Heras, Juan Méndez, prefieren denominarlo derecho social; mientras que la mayoría de países aceptan la acepción de derecho del trabajo, en México entre los estudiosos del derecho más destacados que aceptan esta denominación se encuentran: Néstor de Buen Lozano, Alberto Trueba Urbina, Euquerio Guerrero, Enrique Álvarez del Castillo, Alfredo Sánchez Alvarado y Baltasar Cavazos.

No obstante, de las diferentes denominaciones consideramos que la más aceptada, es la de derecho del trabajo, a la que nos adherimos, por que la normatividad

que lo regula, es decir la Ley Federal del Trabajo, contiene la palabra trabajo, además que la actividad que regula es el trabajo y su entorno.

Es pertinente definir, que se entiende por derecho y trabajo, según el diccionario de la Real Academia Española, se define al derecho como el "Conjunto de principios, preceptos sociales y reglas a que están sometidas las relaciones humanas en toda sociedad civil, y a cuya observancia pueden ser compelidos los individuos por la fuerza";¹ la definición anterior consideramos, que hace demasiado énfasis en el sentido de que, a los individuos se les puede forzar a cumplir con la normatividad que rige en una sociedad y evidentemente el derecho pretende que las diferentes interrelaciones que se den entre los individuos, o entre éstos y el Estado o entre Estados, sea en armonía.

El mismo diccionario, define al trabajo, como la "Ocupación retribuida".²

De la definición anterior, se desprende que trabajo es la actividad realizada, por la que se recibe una retribución, sin embargo puede existir alguna ocupación, actividad o esfuerzo no retribuido, y por ese hecho en estricto sentido no deja de ser trabajo.

Miguel Villoro Toranzo, menciona que, "la palabra 'derecho' deriva del vocablo latino '*directum*' que, en su sentido figurado significa 'lo que está conforme a la regla, a la ley, a la norma'.",³ esta derivación etimológica, da una idea de manera general acerca de derecho.

Mientras que trabajo como lo menciona José Dávalos, proviene del latín "*trabs, trabis*, que significa traba; el trabajo representa una traba para los individuos, por que siempre lleva implícito el desarrollo de un cierto esfuerzo",⁴ a lo anterior hay que

¹ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Tomo I. Vigésima Primera Edición. Espasa Calpe. España. 1992. pág. 684.

² Ibidem. pág. 2003.

³ VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. Décimo Cuarta Edición. Porrúa. México. 1999. pág. 4.

⁴ DAVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Décimo Tercera Edición. Porrúa. México.

mencionar que todo esfuerzo físico conlleva el uso de la mente o el intelecto para coordinar los movimientos en la realización del trabajo.

De los dos conceptos, tanto etimológicos y del diccionario de la Real Academia Española, podemos entender por derecho del trabajo: las normas o reglas que rigen la actividad u ocupación humana como esfuerzo físico.

Ahora bien, laboralmente hablando la propia Ley Federal del Trabajo, da una definición de trabajo en su artículo 8° párrafo segundo.

“... Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Esta definición, es muy importante, debido a que contempla al trabajo, no sólo como esfuerzo físico, sino también intelectual; coincidiendo en el trabajo ambos, ya que en ninguna actividad se puede prescindir de la razón y la inteligencia, no podemos hacer las cosas de manera mecánica.

El Diccionario Jurídico Mexicano, define al derecho de trabajo de esta manera “Es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual”.⁵

La anterior definición, ya empieza a complementarse, añadiendo que, junto con las normas, los principios e instituciones, regulan la vida laboral de manera individual o colectiva, para lograr una armonía y equilibrio entre patrones y trabajadores.

Hay numerosas definiciones doctrinarias de la disciplina, con diferentes enfoques, para nuestro criterio mencionaremos algunas, de las cuales de ninguna

2003. pág. 1.

⁵ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1991. pág. 982.

manera nos atreveríamos a decir cuál es la más acertada, sino indistintamente expondremos unas cuantas.

Así, Mario de la Cueva, define al nuevo derecho del trabajo como "la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital".⁶

De la anterior definición, se desprende que el objeto del derecho de trabajo es impartir la justicia social, la que de acuerdo a la normatividad laboral contiene una serie de principios y beneficios irrenunciables para los trabajadores, guardando un equilibrio con el capital, creando obligaciones entre patrones y trabajadores para el buen funcionamiento de la empresa o negocio, una vida digna y decorosa para los trabajadores.

Miguel Borrell Navarro, señala que "Al derecho de trabajo, podemos definirlo como el conjunto de principios, instituciones y normas legales, sustantivas y objetivas, destinadas a regular:

- a) Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y conflictos obrero patronales.
- b) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.
- c) Los organismos de clase, obreros y patronales, Sus características requisitos y personalidad".⁷

De la definición que antecede, se observa que la regulación del derecho del trabajo abarca: la autoridad administrativa que resuelve los conflictos obrero patronales, los sindicatos, y comisiones entre otros; así como derechos obligaciones de los patrones y trabajadores, aunque la misma es extensa contiene el objeto que regula el

⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimanovena Edición. Porrúa. México. 2003. pág. 85.

⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima Edición. Sista. México. 2001. pág. 3.

derecho laboral, es decir la relación laboral y su entorno que se da entre patrón y trabajador.

Néstor de Buen, define al derecho trabajo de la siguiente manera "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".⁸

Esta definición, realmente describe la función y objeto inmediato del derecho del trabajo, con la finalidad de conseguir el equilibrio entre trabajadores y patrones en busca de la justicia social, consideramos que aunque no menciona al trabajador y patrón y se enfoca más en la relación laboral, es obvio que esta se da entre ambos.

1.2 Relación de trabajo.

Una vez que se han señalado diversas definiciones del derecho de trabajo, procederemos a definir uno de los conceptos básicos de nuestro tema, la relación de trabajo, la cual se da entre patrón y trabajador, la cual es el objeto que regula la Ley Federal del Trabajo, y son todos los derechos y obligaciones que tienen ambos.

Los estudiosos del derecho consideraron que la relación de trabajo deviene de la materia civil, así Planiol, lo compara con un contrato de arrendamiento; Carneluti, un contrato de compraventa; Chatelain, se basaba en la teoría de que era un contrato de sociedad, mismas que no prosperaron, ya que la relación de trabajo cuenta con sus propias características que no pueden ser comparadas con ninguno de los contratos civiles.

Para Mario de la Cueva, la relación de trabajo es "una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo

⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. El Derecho del Trabajo. Tomo I. Decimosexta Edición. Porrúa. México. 2004. pág. 138.

subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que 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”.⁹

La anterior idea, es muy amplia en el sentido de que menciona que la relación de trabajo es regida, por las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, los convenios internacionales, en los que México participa; las normatividades anteriores, se aplican en el momento que una persona física presta un servicio de manera subordinada a otra física o moral; por su parte los contratos colectivos de trabajo y los contratos ley en la actualidad son los que logran se modifique y mejoren de manera constante las condiciones de la relación de trabajo.

Por su parte, el artículo 20 párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo, define la relación de trabajo de la siguiente manera:

“Artículo 20. Se entiende por relación trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario”.

Tenemos que, en la relación de trabajo existen cuatro elementos: trabajador, el cual puede debe ser una persona física y nunca una moral; patrón, el cual puede ser una persona física o moral; la prestación de un trabajo, entendiéndose por este la actividad humana intelectual o material, personal y con la característica de ser subordinado, es decir que la persona esté a la orden de otra, a la que deba prestar el trabajo y el pago de un salario, el cual retribuye esa prestación por la actividad realizada.

⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. pág. 187.

Se debe entender por relación de trabajo: el nexo que une al patrón con el trabajador, la cual existe ya sea por mutua voluntad o porque el patrón tácitamente permita se realice una actividad y tenga un beneficio directo; independientemente de esto, podemos considerar de manera general tres formas por las que se da la relación de trabajo: por contrato, cuando se realiza de manera escrita; verbal, cuando no hay contrato pero existe el acuerdo de la prestación del servicio personal y subordinado de forma oral; y tácitamente, cuánto no existe ninguno de los dos supuestos anteriores, pero se consiente y es beneficiado el patrón por la actividad, esfuerzo o actos realizada por una persona física.

Sin distinción de la forma que de origen a la relación laboral, la misma está regida por principios y normas que son irrenunciables; no se puede estipular ya sea de manera verbal, tácita o por medio de un contrato, prestaciones inferiores a las señaladas en la Ley Federal del Trabajo, las cuales se aplican sin que medie un contrato, la simple situación de que exista la subordinación de una persona física a otra persona física o moral, mediante el pago de un salario, tiene como consecuencia la aplicación inmediata de normas, sin que exista un acuerdo entre patrón y trabajador, sino el hecho de que exista una relación laboral, tiene como consecuencia derechos y obligaciones mutuas, ya que la normatividad laboral vela por los trabajadores protegiéndolos con derechos mínimos, pudiendo ser en demasía y superiores a los beneficios mínimos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, siempre que así lo consienta el patrón o se pacte.

En cuestión a la duración de la relación de trabajo existen diferentes supuestos: por obra determinada, es cuando así lo requiera el trabajo a realizar, por ejemplo la creación de una estatua; puede ser que se pacte por tiempo determinado, especificando en el contrato el tiempo en que se va a prestar el trabajo, si cumplido el tiempo subsiste la materia de trabajo se prorrogara por dicha circunstancia; por tiempo indeterminado, es cuando no se señaló el término de la duración de la relación de trabajo; por inversión de capital determinado, éste durara según la capacidad económica que se tenga y se da en la explotación de minas o de algún recurso;

temporal, cuando se sustituye temporalmente a un trabajador por otro o cuando la prestación del servicio así lo requiera.

No obstante lo anterior, la Ley Federal de Trabajo, señala en el artículo 40 “Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año”, aunque la mayoría de los trabajadores no optan por tal derecho, tienen la opción de separarse de la fuente de trabajo y terminar la relación laboral, regularmente no se da, porque lo que busca el trabajador es la estabilidad en el trabajo, debido a las múltiples necesidades y obligaciones inmediatas que tiene que solventar.

Las relaciones laborales se pueden suspender en los siguientes casos: cuando el trabajador tenga una enfermedad contagiosa; incapacidad temporal por algún accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo; la prisión del trabajador seguida de una sentencia absolutoria; el arresto del trabajador; cuando realice un servicio o se desempeñe alguno de sus derechos políticos obligatorios; en caso de que desempeñe un cargo en algún organismo laboral, ya sea que represente a los trabajadores en las Juntas de Conciliación y Arbitraje; forme parte de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, reparto de utilidades y otras de este tenor. En los supuestos anteriores no existe la obligación por un lado del trabajador de prestar el trabajo y por el otro del patrón de pagar el salario, no hay responsabilidad para ambos.

La Ley Federal del Trabajo menciona diferentes causales justificadas para la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad del patrón; de igual forma el trabajador puede rescindir la relación del trabajo, sin responsabilidad, un ejemplo del primero sería cuando el trabajador engañe al patrón proporcionándole constancias, certificados falsos o referencias que le atribuyan alguna capacidad de la cual carezca; y del segundo sería cuando el patrón reduzca el salario al trabajador.

La terminación de las relaciones individuales de trabajo pueden ser por: mutuo consentimiento, es decir patrón y trabajador se ponen de acuerdo para concluirlo; muerte del trabajador o patrón; la terminación de la obra o vencimiento del tiempo por el

que se contrató; la incapacidad física o mental del patrón o trabajador; inhabilidades del trabajador que impidan que realice el trabajo por el que fue contratado; por caso fortuito o fuerza mayor, un ejemplo de ello es cuando desaparece la fuente de trabajo por algún incendio; cuando no sea costeable la explotación de algún recurso natural; el agotamiento en tratándose de la industria extractiva; el concurso o la quiebra, cuando sean declarados legalmente y se resuelva el cierre de la fuente de trabajo.

La importancia de la relación laboral respecto el pago del salario en efectivo, es que promedio de esta se determina de manera concreta quien tiene la obligación de realizarlo y quien el derecho de recibirlo.

1.2.1 Contrato de trabajo.

Existen legalmente en el derecho de trabajo: contratos individuales de trabajo, contratos colectivos y contratos ley, los cuales deben reunir ciertas formalidades y requisitos, nos avocaremos al conocimiento del contrato individual de trabajo por ser más pertinente para el tema de estudio que sé esta realizando, sin que ningún momento le restemos importancia a los contratos colectivos y contratos ley, los que actualmente son los actos jurídicos laborales que transforman o cambian las relaciones de trabajo con más beneficios para la clase trabajadora.

El contrato individual de trabajo es, como ya mencionamos uno de los actos que dan origen a la relación de trabajo, que si bien es cierto, es un acuerdo de voluntades, no se pueden pactar prestaciones mínimas a las señaladas en la Ley Federal del Trabajo, por lo que tiene sus propias características diferentes, a la de los contratos civiles, no obstante la Ley mencionada, no regula la voluntad de las partes, sino la protección inmediata del trabajo.

Néstor de Buen, considera que el contrato individual de trabajo, es un negocio jurídico cuando señala que es “la manifestación de la voluntad dirigida a la producción

de determinados efectos de derecho, previstos por el ordenamiento legal”;¹⁰ es poco habitual que en los contratos exista igualdad en las partes, mas aún, cuando en materia laboral, existen determinadas condiciones mínimas establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

El contrato de trabajo y la relación de trabajo producen los mismos efectos, en los dos se da un nexo entre patrón y trabajador, aún sin la existencia del contrato existe la relación laboral, basta que exista la prestación de un servicio.

Ahora bien, el artículo 20 en su párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo lo define de la siguiente manera “... Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

Independientemente de que el contrato individual de trabajo tenga como fin inmediato la creación de la relación de trabajo, por consiguiente obligaciones y derechos entre patrón y trabajador, no es requisito indispensable la realización del mismo, para que exista la relación de trabajo, ya que el solo hecho de que exista una prestación de servicios subordinados, de una persona física a otra física o moral mediante el pago de un salario, crea la relación de trabajo; por lo que en el caso de que el patrón no la formalice por medio de un contrato, en caso de que existiere un conflicto individual de trabajo, queda la carga de la prueba para este el demostrar la existencia o no del contrato.

Existen los contratos colectivos y los contratos ley, los que se realizan entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, en los primeros se establecen las condiciones de trabajo en una o más empresas o establecimientos y los segundos se aplican en determinadas ramas de la industria, obligando su aplicación en una o varias entidades federativas o en una o varias zonas económicas, ambos por lo regular mejoran las condiciones generales de

¹⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. El Derecho del Trabajo. Ob. cit. pág. 536.

trabajo; independientemente de los beneficios obtenidos de manera colectiva, los mismos se pueden exigir de manera individual.

El contrato individual de trabajo debe contar con determinadas formalidades o elementos:

Elementos esenciales:

a) Consentimiento, es la manifestación exterior de la voluntad de aceptar el contrato, se da entre el patrón, que puede ser una persona moral o física y otra persona física denominada trabajador; el consentimiento puede ser: expreso, cuando se hace de forma escrita; verbal, cuando es de palabra y tácito cuando existen actos y hechos que demuestran la existencia de la relación laboral, un ejemplo de éste es cuando un jardinero empieza a podar al césped de una persona física de forma periódica y el dueño de la finca da una contraprestación, es decir un salario por el trabajo realizado.

b) El objeto, debe ser posible y palpable, consiste en la prestación de un servicio personal y subordinado, por el cual se recibe un salario; ahora bien respecto del mismo, el artículo 27 de la Ley Federal del Trabajo dice “Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento”. De lo anterior se desprende el principio de igualdad donde no deber existir distinción si se desempeña en una misma actividad, es decir a trabajo igual salario igual, desempeño de puesto, jornada y mismas condiciones de eficiencia también iguales.

Elementos de validez:

a) La capacidad, en materia del trabajo queda prohibido el trabajo de menores de catorce años, pero los mayores de esa edad y menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria lo podrán hacer con autorización de sus padres o su

tutor, a falta de ellos del sindicato, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad Política, del lugar donde se deba prestar el trabajo. Al respecto José Dávalos señala “Si bien los menores de dieciséis años necesitan autorización para prestar su trabajo, pueden, en cambio, al igual que los mayores de esa edad, recibir sus salarios y ejercitar las acciones de trabajo, sin la intervención del padre o tutor”,¹¹ este es un beneficio para los menores ya que pueden interponer demandas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para hacer y exigir se les respete sus derechos como trabajadores.

b) Ausencia de vicios en el consentimiento, la Ley Federal del Trabajo solo contempla el dolo como único supuesto, en donde el patrón puede rescindir el contrato, sin incurrir en responsabilidad cuando sea engañado en cuanto a la capacidad facultades o aptitudes del trabajador, ya sea por el mismo trabajador o en su caso el sindicato que lo propone para una plaza determinada.

c) Licitud en el objeto, se refiere a las circunstancias de derecho y conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, Néstor de Buen señala “Parece ser que puede concluirse que lo ilícito de cualquier convención obrero-patronal deriva de afectar a los ‘derechos, beneficios y prerrogativas’ de los trabajadores”,¹² entre algunas de las prohibiciones tenemos la contratación de menores de 14 años, un salario inferior al mínimo y en general serán nulas e ilícitas cuando se pretenda reducir las condiciones de trabajo mínimas que la Ley Federal del Trabajo menciona o cuando se realicen actos prohibidos para los patrones.

d) La forma, aunque es consensual, el mismo debe ser por escrito conteniendo los lineamientos que la propia Ley Federal del Trabajo señala, no obstante y que no se estipulen algunas prestaciones se tiene derecho a las mismas y más aún no existiendo el contrato individual de trabajo por escrito, los trabajadores tienen determinados derechos mínimos que se encuentran en la Ley Federal del Trabajo.

¹¹ DAVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Ob. cit. pág. 105.

¹² DE BUEN LOZANO, Néstor. El Derecho del Trabajo. Ob. cit. pág. 550.

Requisitos de eficacia:

Modalidades lícitas, condiciones y plazo, en la primera se deben de sujetar los contratos a ciertas reglas como por ejemplo el trabajo que se realice en el extranjero tiene sus peculiaridades; en las segundas son inciertos como el regreso a trabajar de un incapacitado, la jubilación y en el último es cuando se cumplen en un tiempo determinado, como la terminación del contrato, cuando se pacta a un tiempo determinado.

En lo referente a la duración del contrato, suspensión, rescisión y terminación, se aplican las mismas hipótesis que se mencionaron cuando se habló de la relación de trabajo en el punto anterior.

Con el contrato laboral además de que determina de manera concreta quien tiene la obligación de realizarlo el pago del salario y quien el derecho de recibirlo, resulta eficaz para exigirlo en caso de un juicio laboral.

1.3 Sujetos de la relación de trabajo.

Como se puede observar, en puntos anteriores los sujetos de la relación del trabajo son el patrón y el trabajador los cuales para ser considerados como tales deben de reunir ciertas características, que define quien es el obligado al pago de prestaciones y quien el beneficiado de las mismas, pero para tener la característica de patrón o trabajador, se tienen que cumplir con determinados perfiles mencionados por la Ley Federal del Trabajo, los cuales permiten delimitar a dichos sujetos y establecer el círculo de la relación laboral.

1.3.1 Patrón.

Se denomina patrón, empresario, empresa, centro o fuente de trabajo, a la persona moral o física, a la que esta subordinado el trabajador; de acuerdo a la Ley Federal de Trabajo el artículo 10, lo define de la siguiente manera “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o de varios trabajadores”, el patrón es una persona física o moral, esto es importante resaltar, ya que las personas morales forzosamente tienen que ser representadas por personas físicas, los cuales van a tener funciones de dirección y administración en la fuente de trabajo y sus actos obligan al patrón con los trabajadores, como si los realizara por cuenta propia y en este caso cumplir con las obligaciones derivadas de la relación laboral como es el caso del pago del salario.

Néstor de Buen, da la siguiente definición: “Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio mediante retribución”.¹³

De lo anterior, podemos mencionar que el patrón, es quien dirige la actividad laboral, en otras palabras es a quien esta subordinado el trabajador, necesariamente el dueño de la negociación tiene el carácter de patrón, y el encargado, director o administrador funge como representante del patrón, dirigiendo la actividad laboral por delegación de éste.

En relación a las personas morales, como ya se dijo, lo representan personas físicas como gerentes y administradores, esto nos lleva a que pueden existir otras figuras, con las que se pretende engañar al trabajador para evadir las responsabilidades directas que devienen de la relación laboral.

Existe una figura denominada intermediario, la cual la Ley Federal del Trabajo la define de la siguiente manera en el artículo 12 “Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras, para que presten servicios a un patrón”, de esto se puede observar que el intermediario es un mediador porque no recibe los servicios del trabajador, la colocación o conexión que haga entre el patrón y el trabajador no debe generar ninguna erogación para el trabajador, esto se puede

¹³ Ibidem. pág. 507.

relacionar con la fracción XXV párrafo primero del Apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que señala “El servicio para la colocación de los trabajadores, será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular”. Sabemos que los intermediarios particulares muchas veces son financiados por asociaciones empresariales o las empresas les pagan al momento de que envíen a algún trabajador para contratarlo con las características o perfiles que necesiten.

Además, existe el contratista el cual cuenta los elementos propios y suficientes para cumplir con sus obligaciones, tanto en mano de obra como materiales y equipos, quedando sujetos a la calidad de que sean solventes laboralmente, sino es así, las obligaciones quedan a cargo de la empresa principal quien será solidariamente responsable de las obligaciones laborales.

También esta la empresa que se hace pasar por intermediario, actúa a nombre propio y crea entre él y los trabajadores una relación laboral directa, con el animo de evitar a la empresa que reciba el beneficio, las responsabilidades marcadas por la Ley Federal el Trabajo.

Puede darse el caso que exista dos empresas distintas pero una de ellas es insolvente y la otra ejecuta servicios en forma exclusiva o principal para otro.

De los supuestos antes señalados, en el único en el que podemos reiterar que no existe una solidaridad de responsabilidad de las obligaciones es, en el de intermediario en estricto sentido, en los demás casos se compartirá solidariamente la responsabilidad laboral que se contraiga con los trabajadores.

Cuando exista una empresa o persona física y transmita a otra persona física o empresa todas y cada una de las obligaciones y derechos que tenían con sus trabajadores, existe una solidaridad laboral, de seis meses contados a partir de la fecha de aviso que sé de al sindicato o a los trabajadores de esa situación, en este sentido se

estaría hablando de la sustitución patronal, la cual no debe de afectar las relaciones, ni las condiciones de trabajo.

En la actualidad existen diversas figuras jurídicas como son las antes mencionadas, con las que se engaña al trabajador para evadir sus obligaciones y responsabilidades de patrón, esto se da más cuando se trata de personas morales y dejar de cumplir con su obligación del pago del salario.

1.3.2 Trabajador.

Se da la denominación de trabajador, a quien pertenece a la clase trabajadora, existiendo otros términos como: obreros, asalariados, operarios, deudor de trabajo, acreedor de salario, prestador de trabajo, los cuales consideramos que se pueden utilizar indistintamente, la calidad de trabajador la tiene toda persona física que presta un servicio personal y subordinado y para efectos de derecho laboral, la Ley Federal del Trabajo es la que define jurídicamente quien es considerado como tal y por exclusión quien no.

Legalmente el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, regula el trabajo y la previsión social, tanto a los trabajadores que laboran para el gobierno como a los que no, los primeros se regulan por el apartado “B” y los segundos por el apartado “A”, precisamente de estos son de los que hablaremos en el presente trabajo.

Trabajador en estricto sentido lo somos todos, ya que en cualquier actividad del acontecer diario de nuestra vida realizamos un esfuerzo, no obstante, de lo anterior, es interesante saber quienes son las personas que son consideradas como trabajadores para la Ley Federal del Trabajo, el artículo 8 en su párrafo primero dice “Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado”, de lo anterior podemos hacer la distinción de cuales personas pueden ser

consideradas como trabajadores para la Ley Federal del Trabajo y cuales no, así las cosas la característica más importante es que el trabajo sea personal y subordinado, es decir que una persona esté a disposición de otra persona física o moral para que realice una actividad manual o intelectual.

Podemos considerar, que existan diversos oficios o actividades que no regula la Ley Federal del Trabajo, de los cuales podemos mencionar a los comerciantes o vendedores ambulantes, que están regulados por otras normas y solo son beneficiarios en la cuestión de la salud, por medio de la Ley del Seguro Social.

La propia Ley Federal del Trabajo, regula de manera especial determinadas actividades de los trabajadores como son: los de confianza; trabajadores de buques, trabajadores de las tripulaciones, entre otros.

Solo es importante hacer una referencia de los trabajadores de confianza, los cuales el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo, señala: "Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento".

En este orden de ideas el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo dice:

"Artículo 9. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

El trabajador de confianza, guarda una estrecha relación con los trabajos personales del patrón, además que la categoría de confianza depende de la naturaleza

de las funciones que se desempeñan y no de la designación que se le dé al puesto, se encuentran en desventaja con los demás trabajadores, ya que no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, no son tomados en cuenta en caso de recuentos cuando exista una huelga en la empresa, pueden ser representantes de los trabajadores en organismos que la misma Ley Federal del Trabajo menciona, como son las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, del reglamento interior de trabajo. Independientemente de las causales que señala la Ley Federal del Trabajo, para rescindir la relación de trabajo, solo basta la pérdida de la confianza para terminar la relación laboral, pero se debe demostrar tal situación, en caso de que exista controversia en un juicio laboral.

Es importante mencionar que el trabajador es quien debe recibir la una contraprestación por el servicio prestado en la cual se incluya al salario.

1.4 Condiciones de trabajo

Tanto en la relación de trabajo, como en el contrato de trabajo, deben de existir los beneficios mínimos que establece la Ley Federal del Trabajo, no obstante que puedan mejorarse por así pactarse en un contrato individual de trabajo, y en otros casos, en contratos colectivos de trabajo o contratos ley, estos últimos son los que pueden modificar las condiciones de trabajo de manera superior a los mínimos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, en un término mediato, dependiendo de la rama de la industria o la fuerza que tenga un sindicato, no así los primeros, los cuales tienen que llevar un tiempo más largo o numerosas gestiones del trabajador con el patrón.

Mario de la Cueva menciona “Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que

deben de percibir los hombres por su trabajo”.¹⁴ Los trabajadores al realizar sus labores hacen un esfuerzo manual como intelectual debiendo de gozar de beneficios económicos, y así tener diversión, servicio salud, alimento; los patronos arriesgan su dinero el cual lo recuperan con creces, a costa de los trabajadores los que aportan su ser mismo con la fuerza física y mental, es ilógico hasta cierto punto que los trabajadores en la mayoría de los casos no tengan un beneficio proporcional a las ganancias de la empresa, tanto en salario en efectivo como en especie y otras prestaciones; desde los principios de la humanidad el trabajo ha existido, y el capital sin el esfuerzo del hombre no es nada.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 56 dice “Las condiciones de Trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades consignadas en esta Ley”, de lo anterior es importante destacar el principio de igualdad, puesto que son beneficios y principios que se aplican a todas las relaciones de trabajo exceptuando en las que existe normatividad especial, como por ejemplo el trabajo domestico y los trabajadores de confianza.

Las condiciones de trabajo, son los aspectos más importantes que forman el objeto de la relación laboral, entre los que podemos destacar: jornada de trabajo; días de descanso; vacaciones; prima vacacional; salario; participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; seguridad social; las cotizaciones que el patrón y el trabajador realiza de manera conjunta al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, así como las aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro.

Las condiciones de trabajo, no obstante, que no se hagan constar por escrito, es decir mediante contrato se deben respetar. El artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo señala cuales son: la duración de trabajo ya sea por obra, tiempo determinado

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. pág. 266.

o tiempo indeterminado; lugar donde deba prestarse el trabajo; duración de la jornada, la forma y monto del salario, día y lugar de pago; indicar la forma de cómo se proporcionará la capacitación y adiestramiento; vacaciones; días de descanso y demás que no estén contenidas en la ley y se convenga entre patrón y trabajador, por lo tanto puede existir diferencia en los beneficios que obtenga un trabajador a otro, aunque realice el mismo trabajo, pues este es directamente proporcional a las gestiones que realice el trabajador de manera individual o colectiva con el patrón.

La fracción XXVII, del artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, menciona la nulidad de las condiciones que: estipulen una jornada inhumana, un plazo mayor de una semana para el pago del jornal, que fijen un salario que no sea remunerador, entre otras.

1.4.1 Jornada de trabajo

Uno de los elementos que devienen de la subordinación, es la jornada de trabajo, consideramos que junto con el salario son dentro de las condiciones generales, los beneficios más interesantes sin restarles importancia a las otras prestaciones.

El hombre por naturaleza necesita de un descanso, sobre todo desde el momento en que se instituyó la explotación del hombre por el hombre. A través de los años y con los movimientos sociales se obtuvieron ciertos logros; a principios del siglo pasado, tanto estudios médicos como psicológicos, demostraron que entre más descanso tuviese una persona mejor desempeño laboral tendría.

Para Euquerio Guerrero, jornada de trabajo es "el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material".¹⁵

¹⁵ GUERRERO LÓPEZ, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésimatercera Edición. Porrúa. México. 2003. pág. 123.

El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, estipula “Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

El artículo 123 de la Constitución Política Mexicana de los Estados Unidos Mexicanos, en su apartado “A” fracción I dice “La duración de la jornada máxima será de ocho horas”, por su parte la Fracción IV del mismo artículo señala que “...Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos”, lo que nos lleva a la conclusión que la jornada semanal es de 48 horas.

Existen diferentes jornadas: la diurna que va de las seis a las veinte horas, la nocturna que comprende de las veinte a las seis horas; la mixta que comprende períodos de la jornada diurna y nocturna, donde el período nocturno será menor de tres horas y media, si excede de tres horas y media será jornada nocturna. La duración de la jornada diurna será de ocho horas, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

La jornada de trabajo, comienza a partir de que el trabajador esta a disposición del patrón para laborar, puede ser de manera continua o discontinua, en el primer de los casos se le da media hora al trabajador para descansar o tomar alimentos, pero sin salir del centro de trabajo, en el segundo de los casos el trabajador sale del centro del trabajo a tomar sus alimentos, resultaría inhumano laborar sin interrupción toda su jornada.

Hay una forma en que se extienda la jornada de trabajo y esta es por causas de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, esa prolongación será por el tiempo necesario para evitar esos males.

Cuando el trabajador rebase los limites de la jornada no previsibles, nos encontramos con la jornada extraordinaria; Mario de la Cueva la define como “la

prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono”.¹⁶

La jornada extraordinaria, no debe de exceder de tres horas diarias, y de nueve a la semana, se pagarán con un ciento por ciento más del salario, de como se pagan las horas de jornada normal. No existe la obligación por parte de los trabajadores de prestar una jornada extraordinaria mayor a la mencionada, pero sí el trabajador excede de las nueve horas a la semana, el patrón esta obligado a pagar el tiempo excedente con un doscientos por ciento más, del salario que corresponda a las horas de la jornada normal, independientemente de que puede ser acreedor a alguna sanción marcada por la Ley Federal del Trabajo, pues se estaría abusando del trabajador en menoscabo de su salud integral, violentando la normatividad laboral.

La jornada ayuda a cuantificar el monto del salario a pagar por parte del patrón pues es el tiempo en el cual el trabajador esta a disposición del patrón.

Las horas extras son, cuando se pagan parte del salario, ya que es el tiempo excedente que esta fuera de la jornada normal en la que el trabajador esta a disposición del patrón con las excepciones mencionadas anteriormente.

1.4.2 Salario.

Guillermo Cabanellas, dice que etimológicamente, esta palabra viene de “*SALARIVM*, de sal; mientras que la palabra SUELDO, hasta cierto punto equivalente procede a la dicción de *SOLDADA*, que era la paga que recibía por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas”.¹⁷

Existen diferentes sinónimos con los que se identifica el salario como: sueldo, paga, regalía, emolumento, pero consideramos que salario es el nombre correcto, que

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Ob. cit. pág. 279.

¹⁷ CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario de Derecho Usual*. Tomo IV. Novena Edición Heliasta. Buenos Aires, Argentina. 1976. pág. 7.

debemos de llamar a la prestación que tiene derecho el trabajador por realizar un servicio personal y subordinado.

El diccionario de la Real Academia Española define al salario, como “estipendio, pago o remuneración con que se retribuye a los trabajadores manuales”,¹⁸ definición que se queda corta, debiéndose comprender a todos los trabajadores, no solo los obreros.

Para nuestro tema de estudio, el salario, es uno de los elementos esenciales por formar parte importante en la relación del trabajo, ya que es la retribución que recibe el trabajador por su esfuerzo físico y mental.

Mario de la Cueva define al salario, como “la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”.¹⁹ El salario debe ser el medio por el cual el trabajador satisfaga todas sus necesidades y pueda tener una vida tranquila sin preocupaciones.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 define al salario, de la siguiente manera “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

De las definiciones anteriores, consideramos que actualmente la retribución o salario que se les paga a una mayoría de trabajadores no alcanza para solventar, ni siquiera satisfacerlas necesidades mínimas como son: la comida, el vestido, la salud y la recreación, no siendo remunerador.

¹⁸ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Ob. cit. pág. 1830.

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. pág. 297.

No es que existan diversos salarios, sino diferentes formas de pago que conforman el salario, el cual se integra por dinero, prestaciones o beneficios para el trabajador.

El salario está integrado, además del pago en efectivo, por cuota diaria por las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie o cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador.

El salario debe ser remunerador y proporcional al tiempo trabajado, no pudiendo percibir un salario inferior al mínimo general y de acuerdo a la jornada ya sea ordinaria, nocturna, mixta y extraordinaria.

También, debe ser suficiente para que el trabajador tenga una vida digna y decorosa y alcance a satisfacer sus necesidades de comida, vestido, salud y fomento de actividades culturales y recreativas.

Por otro lado, el salario se tiene que determinar en cuanto a su monto o establecer las bases para determinarlo, sino se estipula ninguna de las anteriores se aplicara el salario mínimo general vigente, en donde se ubique el centro de trabajo, debiéndose pagar periódicamente por día, semana, quincenalmente según como se pacte, pero debe ser este en moneda nacional.

1.4.2.1 Clasificación de los salarios.

Existen diversas clasificaciones del salario y sin pretender ser tan exhaustivos consideraremos unas cuantas como las más importantes.

A) Salario en efectivo, el cual debe estipularse en moneda nacional, es decir en pesos, en caso de ser en moneda extranjera, el trabajador puede exigir su equivalente en moneda nacional.

- B) Salario en especie, consiste en la remuneración ordinaria y permanente que el trabajador reciba en contraprestación del servicio, como alimentación, habitación o vestuario que el patrón suministra al trabajador o a su familia.
- C) Salario ordinario, es el que percibe un trabajador como remuneración por los servicios prestados dentro de su jornada ordinaria de trabajo.
- D) Salario extraordinario, es el que conlleva la remuneración del trabajo ejecutado en días de descanso obligatorio o de horas extras o suplementarias trabajadas.
- E) Salario directo es el que entrega el patrón al trabajador por lo pactado entre ambos, en este no se toman en cuenta prestaciones de carácter social ni de otro tipo.
- F) Salario indirecto, son los beneficios que obtiene el trabajador además del salario en efectivo o en especie por su trabajo.
- G) Salario mínimo general, es la contraprestación mínima que debe realizar el patrón al trabajador para satisfacer en determinada época y región del país sus necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, higiene y transporte.
- H) Salario profesional, es aquel que se refiere a trabajos u oficios específicos, en los que debe existir alguna preparación, estudio, o experiencia determinada.

1.4.2.2 Salario profesional.

Como ya mencionamos, el salario profesional, es aquel que se refiere a trabajos u oficios, en los que el trabajador debe tener una preparación, estudio, experiencia o cualidad determinada.

Los salarios profesionales son fijados por las comisiones regionales previa ratificación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, las cuales son las que en realidad los establecen, y son publicados anualmente de acuerdo a los aumentos autorizados por dicha comisión, además se toman en cuenta la habilidad, experiencia y destreza, esfuerzo físico mental y responsabilidad de cada actividad en concreto u oficio, por mencionar algunos diremos que entre ellos se encuentran los albañiles, reporteros y tablajeros.

1.4.2.3 Salario mínimo.

El salario mínimo es la retribución mínima que debe recibir el trabajador por la prestación de su servicio.

Mario de la Cueva, nos dice que salario mínimo es “la retribución menor que debe pagarse a los trabajadores en general y a los de las profesiones oficios y trabajos especiales”.²⁰ En esta definición se engloban los salarios mínimos y generales, y no puede existir ni se puede dar menor remuneración a la establecida, por considerar que el mismo, satisface el mínimo de necesidades inmediatas para vivir.

La Ley Federal de Trabajo, en su artículo 90 señala al referirse del alcance y beneficios que se deben alcanzar con el salario mínimo niveles materiales, sociales y culturales del trabajador y su familia, incluyendo la educación de los hijos, lo cual no se da, toda vez que la situación económica actual del país es desfavorable, aprovechando esto los patrones y empresarios en perjuicio de la clase trabajadora, ofreciendo salarios injustos e inhumanos teniendo los trabajadores que acceder a ellos por la necesidad de alimento para su familia, dejando en segundo término otras necesidades, no por que no quiera o tenga tiempo, sino simplemente por que el dinero no le alcanza.

²⁰ Ibidem. pág. 314.

Existe una Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que es la responsable de la determinación de los salarios mínimos en México. El artículo 123, apartado “A”, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su fracción VI, último párrafo, establece que “...Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones”.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, es la responsable de determinar la cuantía de los salarios mínimos generales y profesionales en el país, mismos que deben señalarse anualmente y pueden ser revisados en cualquier momento cuando hay motivos económicos que lo justifiquen.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, esta conformada por un Presidente, quien es nombrado por el Presidente de la República; un consejo de representantes; cabe hacer mención que el presidente del consejo es el de la Comisión Nacional; dos asesores nombrados por el Secretario del Trabajo, los que solamente tendrán voz informativa y un número no menor de cinco ni mayor de quince representantes de trabajadores sindicalizados y de patronos, los que serán designados por períodos de cuatro años. El consejo de representantes debe quedar integrado a más tardar el primero de julio de cada año.

El salario mínimo general vigente que deba aplicarse a cada área geográfica del país, varía según la región de la República Mexicana, debiendo solicitar informes y opiniones de las organizaciones obreras patronales, y realizar un estudio de campo de la canasta básica de cada zona geográfica económica en que se divide el territorio nacional.

1.4.2.4 Salario en efectivo.

Aquí llegamos al tema central de estudio de nuestro trabajo, por lo que es importante tener en cuenta que el salario que debe recibir el trabajador por su esfuerzo realizado, debe ser de forma que no realice ningún acto diverso para su cobro, sino que con la simple presentación ante el patrón o personas autorizadas para recibirlo, para que disponga de forma inmediata y lo gaste de acuerdo a sus necesidades inmediatas de alimento, habitación, vestido, debe pagarse una vez concluida la jornada laboral y en el lugar de trabajo.

Si por salario, entendemos el pago o remuneración que se efectúa a los trabajadores por la prestación de algún servicio se desprende que existe la obligación del patrón de realizar este en forma inmediata y una vez concluida la jornada de trabajo en los plazos convenidos o en lapsos acostumbrados y en efectivo.

El Diccionario de la Real Academia Española, define al pago como “Entrega de dinero o en especie que se debe”²¹.

El mismo diccionario, define a la palabra efectivo como “numerario, moneda acuñada o dinero”.²²

Mario de la Cueva, lo define de la siguiente manera “el salario en efectivo es el que consiste en una suma determinada de moneda de curso legal”²³, de la definición anterior la suma determinada debe ser en dinero no aceptando la sustitución por otra forma legal de pago.

De las definiciones anteriores, se deducen que el pago del salario debe ser en dinero, es decir moneda, por consiguiente tiene que ser de curso legal, no siendo posible y de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo que se pague por cheques,

²¹ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Ob. cit. pág. 1500.

²² *Ibidem*. pág.791.

²³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. pág. 298.

mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir a la moneda.

Consideramos que el salario en efectivo, consiste en la retribución directa que debe de pagársele al trabajador por su servicio, debiendo ser en moneda nacional, es decir en pesos mexicanos; no pudiendo ser en moneda extranjera, en caso contrario, se tiene que exigir su equivalente en moneda nacional.

No obstante que doctrinariamente no existe un estudio abundante del pago del salario en efectivo, sino que es acerca del salario, no podemos dejar de señalar la importancia y trascendencia del pago del salario, pues si bien es cierto que el salario forma parte de la contraprestación que recibe el trabajador, es junto con la prestación de servicios el medio por el que se cierra el círculo de la relación laboral.

Por otra parte el pago del salario no debe de verse de forma aislada, es decir como un solo acto, debido a que legalmente se deben de cumplir diversas situaciones del cómo se debe pagar, cuándo y el dónde, que debe cumplir el patrón.

No obstante que el salario debe ser en efectivo y en moneda de curso legal, es importante que no se pierda la naturaleza laboral del mismo, pues permitir practicas, como lo son que se pague por medio de cheque o tarjeta de debito lo confunden y lo transforma a un objeto de naturaleza mercantil.

Con esto, terminamos este capítulo, en el que definimos los conceptos básicos y elementales de nuestro tema de estudio, que nos servirán para una mejor comprensión durante el desarrollo del mismo.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

DEL PAGO DEL SALARIO EN EFECTIVO.

La evolución de la humanidad, ha sido de manera conjunta con las ideas, pensamiento, tecnología, formas de vivir y costumbres, la mayoría de las cosas tienden a evolucionar y encuentran su origen en la evolución de la dinámica social, lo mismo sucede con el pago del salario.

2.1 En la Antigüedad.

Todas las instituciones o figuras del derecho, no eran como actualmente las conocemos, han cambiando y transformado hasta llegar a ser como actualmente los conocemos por ejemplo: la familia, el Estado, los contratos de arrendamiento, la obligación de los padres de dar a sus hijos alimentos, la propiedad de tierras; no escapa de lo anterior el salario y todo lo que lo rodea como lo es su pago, es importante resaltar que el salario, es elemento importante en la relación laboral, que junto con la prestación del servicio, no pueden separarse del concepto de trabajo y su evolución.

El trabajo, ha acompañado al hombre desde el principio de su existencia, a través de éste se han transformado las cosas que lo rodean.

Los primeros oficios y ocupaciones como la agricultura, ganadería, pesca, fueron evolucionando con técnicas y métodos para la mejoría de la obtención mejores frutos, animales comestibles, aunados con tecnologías innovadoras de todo tipo.

La búsqueda de mejores condiciones de vida de unos cuantos, con la explotación y trato deshumano de otros, siempre ha dado origen al cambio social; la guerra como forma de hacerse de satisfactores de una manera rápida dio como resultado y al pasar de los años a la esclavitud, la que evolucionó en la sociedad

mundial al paso del tiempo a servidumbre, trabajo gremial, trabajo febril, hasta llegar al trabajo de nuestros días con los diferentes oficios y ocupaciones existentes.

Es importante ver como se fue germinando la figura del salario en las diferentes culturas antiguas más representativas; la edad media; pensamiento económico, que influyeron socialmente en el ámbito mundial, hasta llegar a la revolución industrial.

2.1.1 Egipto.

El antiguo Egipto, era una cultura que vivía preponderadamente de la agricultura, explotación de oro, cobre, piedras preciosas, ganado, los cuales eran parte medular del comercio y de la economía.

Respecto al salario, John A. Wilson, menciona “había individuos dedicados a hacer yeso, cortar madera, construir casas, lavar ropa, cultivar hortalizas, llevar pescado y trasportar agua. Todos los trabajadores recibían una cantidad mensual de grano como salario”.¹

Tenemos que mencionar, que en la antigüedad el trabajo se compensaba en especie y de forma mensual, probablemente el grano no era la única forma de pagar, también en otras cosas como vestido, sandalias u alimentos, que después los podían cambiar por medio del trueque en los mercados.

Los servicios, que se prestaban al faraón eran pagados sí podemos así llamarlo con alimento, debido a que por una parte la mayoría de la población eran esclavos.

La idea que en Egipto se pagaba algún servicio con dinero, no es aceptada tal y como lo señala Eduard Meyer “Pero el estado egipcio no conocía, en cambio, el

¹ WILSON, John A. La Cultura Egipcia. Traductor M. Torner, Florentino. Sexta Edición. Fondo de Cultura Económica. México. 1979. pág. 391.

concepto de una medida general de valor. Los tributos pagados al rey y a los grandes magnates y funcionarios a quienes pertenece la tierra se hacen efectivos en especie y se almacenan en los graneros de gobierno, y los sueldos y pensiones se abonan en productos naturales”.²

No resultaría extraño, que con la aparición de una moneda como intercambio de mercancía fuera tomado como forma de pago por algún servicio prestado, claro esto fue al paso de muchos años, como así lo menciona John A. Wilson “un saco de escanda valía un *deben* de cobre”³, más adelante menciona “La cebada subió de un modo parecido, hasta llegar a 8 *deben* por saco en el reinado de Ramsés VI”.⁴

Aunque realmente, no existe un antecedente certero de que se pagara el trabajo por medio de otro forma diferente al de la especie, con la creación de la moneda y el aprecio de los metales como el oro, la plata y bronce, pudo existir el pago por esos medios, por los cuales se podía intercambiar con ellos mercancías de todo tipo, no obstante es imposible considerar que existiera alguna reglamentación del salario y su pago.

2.1.2 Babilonia.

Como una de las culturas antiguas sobresalientes, esta la Mesopotámica, en la que socialmente existía la esclavitud, el trueque como forma de intercambio comercial, la economía se basaba en la agricultura, ganadería, excavación, pesca; se destaca la creación del Código de Hamurabi el cual lleva el nombre de uno de los más grandes monarcas de Babilonia.

² MEYER, Eduard. El Historiador y la Historia Antigua. Traductor Carlos Silva. Fondo de Cultura Económica. México. 1955. pág. 74.

³ WILSON, John A. La cultura egipcia. Ob. cit. pág. 389.

⁴ Ídem.

En un principio, no existió ninguna regulación respecto del salario, ni se tenía en mente, tal y como lo señala A. Kajdan N. Nikolski “Ninguna remuneración se pagaba por las prestaciones personales al servicio del rey; los trabajadores libres recibían únicamente una ración alimenticia, lo mismo que los esclavos”.⁵

Con la aparición del Código de Hammurabi, podemos encontrar la reglamentación más antigua del salario.

Como lo menciona José Luis Martínez “Entre los numerosos aspectos de la vida que tratan las copiosas prescripciones de Código de Hammurabi, los más importantes son las siguientes: 1) La propiedad; 2) Los sueldos y honorarios; 3) La esclavitud; 4) Las relaciones domésticas, y 5) El crimen”.⁶

Es evidente, que en el Código de Hammurabi regulaba de cierta forma las relaciones de la sociedad de ese entonces, dándole una importancia al trabajo y con ello al salario, cuando mediaba una prestación de un servicio.

El mismo autor antes mencionado, señala “Los honorarios del veterinario que salvaba la vida de un buey eran la sexta parte de un ciclo de plata. Los honorarios del cirujano que componía un hueso a un hombre eran cinco ciclos de plata. El salario de un peón de campo eran ocho *gures* de cebada al año; el de un pastor, seis *gures*”.⁷

Se pueden deducir dos cosas relevantes, por un lado la cuestión de los oficios a los cuales no todos tenían acceso, además que a ciertas actividades como la agricultura y ganadería preponderantemente lo realizaban los esclavos, a los cuales no se les daba un pago y era a los hombres libres a los que se les pagaba cuando se les requería por la escasez de esclavos; por otro lado; se evidencia la existencia de los metales y alimento como medida de pago de un salario.

⁵ A. KAJDAN, N. Nikolski y otros. Historia de la Antigüedad, Sociedad Primitiva y Oriente. Traductor Guillermo Lledo. Grijalbo. México. 1996. pág. 145.

⁶ MARTÍNEZ, José Luis. El Mundo Antiguo. I Mesopotamia/Egipto/India. Quinta edición. Secretaria de Educación Pública. México. 1984. pág. 66.

⁷ Ídem.

2.1.3 Grecia.

Por ser el antecedente inmediato de la cultura actual, es conveniente mencionar y saber, si en la Grecia antigua existió regulación normativa acerca del salario; existían dos tipos de derecho, por un lado el que regulaba las relaciones entre personas de un clan y por el otro las relaciones entre clanes, generalmente era para regular el trueque, usando entre medios de cambio el oro y otros metales.

La elaboración de los medios de subsistencia o productos para satisfacer sus necesidades de comida, vestido, vivienda eran realizados por los esclavos, es decir aceptaban a la esclavitud como sistema económico y social, el cual predominó por mucho tiempo, esta idea la aceptaban pensadores destacados de esa época como: Sócrates, Platón y Aristóteles, los que consideraban que la esclavitud, era necesaria para el desarrollo de la ciudad o de la poli griega, la cual era una ciudadela fortificada en la que residían los reyes y servía de templo, tribunal, palacio y lugar de refugio.

Por otro lado, Fustel de Coulonges, menciona "En el ejército de los hoplitas servían solamente los miembros de las tres clases tributaria superiores, pero no los asalariados, en cambio solo fueron aceptados al mismo en los últimos años de la guerra del Peloponeso".⁸ Se puede deducir que como ya mencionamos la esclavitud era la fuente de la economía y donde tenía privilegios sólo la gente de las tribus, pero también existían los hombres libres que eran los que tendrían que ser los asalariados, pero no existe antecedente legislativo del salario y por consiguiente su pago.

Herman Begnston, al hablar sobre el tema dice "Los salarios para la mano de obra eran en el Siglo V muy exiguos. Un remero obtenía 3 *óbolos* diarios, por los que tenía que trabajar duramente. Por regla general el trabajo intelectual no era pagado mejor que el corporal; así el maestro de construcción del Erecteo de Atenas sólo

⁸ NUMA DENIS, Fustel de Coulonges. La Ciudad Antigua. Porrúa. México. 1986. pág. 126.

coabraba diariamente un dracma, es decir, lo mismo que un picapedrero. En cambio estaba bien pagado el trabajo de los médicos”.⁹

En la Grecia antigua, si existía el pago del salario en dinero, es decir, en monedas de ese tiempo; pero ese antecedente lo encontramos en el siglo V, aunque realmente no existe regulación al respecto y no se sabe si era inmediatamente de prestar el servicio o se pactaba o acostumbraba su pago por día, semana, quincena o mes.

2.1.4 Roma.

El legado que aportó la cultura romana, fue muy grande en materia de derecho, así como al conocimiento de las Ciencias, el Arte, Arquitectura y Escultura, heredados por el pueblo helénico.

Los romanos, formaron una serie de costumbres y formulismos para regular la vida en sociedad, destacan como grandes aportadores del derecho romano Ulpiano y Justiniano.

Eugéne Petit, menciona “Los romanos distinguen dos clases de arrendamiento: a) El arrendamiento de cosas, *locatio rerum*;... y b) El arrendamiento de servicios, *locatio operarum u operaris*”.¹⁰

El derecho romano, en su mayoría es civilista, por lo que no es de extrañarse que la prestación de un servicio a una persona lo tomaran como arrendamiento, lo cual resulta ilógico por que no se puede rentar a una persona o su energía.

⁹ BEGNSTON, Herman. Historia Universal Siglo XXI. Vol. 5. Griegos y Persas. Sexta Edición. Siglo XXI Editores México. 1979. pág. 101.

¹⁰ PETIT, Eugéne. Tratado Elemental de Derecho Romano. Decimoctava Edición. Porrúa. México. 2002. pág. 401.

Ahora bien, el arrendamiento de servicios en Roma se divide en: *locatio operarum* y *locatio operaris*, la más relevante para nuestro tema de estudio es la primera.

Agustín Bravo González y Sara Bialostosky, mencionan que la *Locatio Conductio Operarum* consistía “en la prestación remunerada del trabajo, como en el caso el jornalero o del sirviente domestico; por lo demás sólo se aplica a los trabajos iliberales, o sea, a los servicios de orden inferior, a los que se les puede aplicar un precio”.¹¹ Este tipo de arrendamiento realmente lo podemos comparar con el contrato individual de trabajo que conocemos actualmente, pues existe la prestación de un servicio de una persona a otra mediante la remuneración de un dinero llamado *merces*.

Existió también la reglamentación de otros servicios, los cuales se denominaban *operae liberales*, Eugéne Petit al respecto menciona “Todos los servicios no podían ser indistintamente objeto de arrendamiento”.¹² Estos servicios lo prestaban las personas que ejercían las profesiones liberales como los retóricos, gramáticos, geómetras, médicos, abogados entre otros, pero la remuneración que se les pagaba se llamaba *honorarium*.

2.1.5 En el Medioevo.

Esta etapa de la historia se destaca por la influencia que tiene la iglesia en la población. La edad media, empieza con la desintegración del imperio romano por la invasión de los bárbaros integrados por: vándalos, ostrogodos, visigodos, sajones, francos y valones. Culturalmente se entrelazan elementos cristianos bárbaros y romanos; junto con las ideas políticas, filosóficas, ideológicas de la época, dieron lugar a lo que ahora conocemos como Estados.

¹¹ BRAVO GONZÁLEZ, Agustín; BIALOSTOSKY, Sara. Compendio de Derecho Romano. Octava Edición. Pax- México. México. 1976. pág. 140.

¹² PETIT, Eugéne. Tratado Elemental de Derecho Romano. Ob. cit. pág. 404.

En el comienzo de la edad media, la economía se basaba en la agricultura y el término esclavo se sustituyó por el de siervo, el cual prestaba su trabajo al señor feudal a cambio de su protección, además de su obligación de pagar cierto tributo.

Como señala Jacques Heers, la economía giraba en unos cuantos “En todas las ciudades de Occidente, los oficios, las artes, permanecían en manos de los maestros artesanos frecuentemente ricos e influyentes mercaderes que detentaban estrictos monopolios económicos”.¹³

Una causa de la situación social que prevaleció en la edad media, fue el conformismo de los trabajadores de campo y los que sabían algún oficio, debido a la gran influencia religiosa que cargaban bajo sus hombros, si bien las cruzadas estimularon el comercio exterior dando lugar a burgos o ciudades donde se asentaban los burgueses, se abusó del trabajo de los hombres que no tenían riqueza ni propiedad.

No obstante, existieron algunos pensadores religiosos que proponían ideas importantes en relación con los trabajadores, Armando Herrerías al citar a San Agustín, menciona que éste último decía “Al operario debe darle dos cosas quien lo conduce a trabajar: el alimento, para que no desfalezca; el salario con que pueda disfrutar”,¹⁴ de esto se puede decir, que existía la idea de que el trabajador podía disponer de su salario.

Armando Herrerías, al citar a Santo Tomas dice que éste señalaba “no es humillante y que no degrada al hombre sino que todo lo contrario, por medio del trabajo el hombre puede lograr su sustento y estar en posibilidades de lograr la salvación”.¹⁵ Indudablemente al trabajo lo contemplaban como medio idóneo para la salvación espiritual, esto debido a la gran influencia que tenía la religión en los hombres, la vida terrenal no es importante, sino la que esta después de la muerte.

¹³ HEERS, Jacques. Précis D' Histoire Du Moyen Age. Traductor Bosch José, Eulalia. Historia de la Edad Media. Labor. Barcelona. 1974. pág. 233.

¹⁴ HERRERÍAS, Armando. Historia del Pensamiento Económico. Limusa. México. 2002. pág. 42.

¹⁵Ibidem. pags. 44, 45.

No se encuentra propiamente alguna regulación del pago del salario en efectivo, solamente que se acostumbraba pagar en especie tal y como ejemplifica E. H. Phelps Brown “un carpintero debía reparar los utensilios de una hacienda agrícola particular y suministrarle otros nuevos sin pago inmediato, sino a cambio de la compensación de participar en la cosecha dos veces al año; el herrero, el alfarero, el lavandero, tenían todos que trabajar en la misma forma”,¹⁶ no solo se pagaba en cosecha sino con ron, vestido, leña, por mencionar algunas.

Tanto en la esclavitud y la servidumbre existía una desfavorable situación de trato humano y laboral, en la segunda fue más beneficiosa, por eso el señor feudal consideraba que convenía tener siervos que esclavos, al respecto, E.H. Phelps Brown dice “el propietario del esclavo se daba cuenta de que era preciso alojar y alimentar sus trabajadores todo el año y con independencia del trabajo que hicieran, mientras que si los empleaba solo para determinados servicios y les dejaba obtener alimento por su cuenta, podía conseguir de ellos lo mismo con menos coste y molestias”.¹⁷

En la edad media, el desarrollo e intercambio social cultural de varios pueblos dio origen a un sinnúmero de costumbres y usos, siempre en beneficio de unos cuantos; desde un punto de vista económico, esta época se destaca por la explotación en su máxima expresión del hombre por el hombre a nivel mundial, en consecuencia, no existía ninguna protección a la prestación del servicio o trabajo, y por lo tanto del salario.

Los trabajadores libres y los asalariados seguían la misma suerte, E. H. Phelps Brown señala “Los trabajadores que recibían encargos del mercader sufrían en parte las consecuencias e inconvenientes del asalariado, pero conservaban un elemento de independencia: trabajaban en sus propias casas y cuando querían; generalmente descansaba uno o dos días a la semana y luego trabajaban durante muchas horas con intensidad para terminar su tarea y cobrar su dinero el sábado”.¹⁸

¹⁶ PHELPS BROWN, E. H. Economía del Trabajo. Traductor Beltrán Jiménez, Felicidad. Aguilar Ediciones. España. 1967. pags. 11,12.

¹⁷ Ibidem. pág. 16.

¹⁸ Ibidem. pág. 22

De lo anterior, se puede inferir que existían ya costumbres de cómo se debía pagar el salario, siendo que se hacía una vez terminada la tarea u obra encomendada al trabajador, el cual ya era en dinero con lo que se entiende que podía disponer como mejor le pareciera, recibiendo el pago el sábado.

En la edad media, existió el gremio, el cual estaba conformado por trabajadores autónomos, la que estaba compuesta por: el aprendiz, oficial y maestro, este último generalmente era el dueño, en un principio todos dependían de él. En la medida que creció el número de los oficiales y aumentar la oferta de éstos, tuvieron que pasar como asalariados.

Para el siglo XIV, existen estatutos obreros, los cuales como menciona Paul Sultan “definieron cuidadosamente los jornales que debía recibir el obrero las horas que había de trabajar, los alimentos que debería consumir, y aún la ropa que podría usar. Estos estatutos ordenaban que los funcionarios públicos locales fijaran normas para el pago de los jornales y que estos se ajustaron a los costos de vida locales y corrientes”.¹⁹

Debemos comentar, que en la edad media existieron algunas regulaciones del pago del salario y probablemente de la forma de su pago, pero no hay nada con exactitud.

2.1.6 Pensamiento Económico.

El pensamiento económico influyó en el ámbito mundial, para la conformación de los Estados; el aumento de la población; la ambición de los hombres; y una serie de ideas filosóficas, fueron creando conciencia para un trato más humano entre semejantes.

¹⁹ SULTAN. Paul. Economía Política del Trabajo. Traductor Contró Malo, Francisco.Trillas. México. 1964. pág. 32.

Mercantilismo.

Para Ferguson, como lo menciona Pedro Astudillo Ursúa, el mercantilismo es “una política y una doctrina económica ligadas con la doctrina política del nacionalismo”,²⁰ nosotros consideramos que es una doctrina en donde se da en su plenitud la explotación del hombre por el hombre, que si bien en la esclavitud existía la obligación del dueño de mantener al esclavo, en el medioevo se daba cierta libertad al siervo y con ciertos derechos, en esta época poco importo el abuso de la mano obrera, debido a que, apenas algunas veces se les daba para comer, con descansos mínimos y trato inhumano.

Moisés Gómez Granillo, define al mercantilismo como “la teoría del enriquecimiento de las naciones mediante la acumulación de metales preciosos”,²¹ consideramos intrascendente si la definición es la adecuada o no, lo que importa, es que a esta doctrina no le interesa el obrero como persona, sino como medio de producción generador de riqueza para el patrón y el Estado. En este orden de ideas uno de los principios que sigue esta corriente económica es como lo señala Pedro Astudillo Ursúa “Una población numerosa es un factor esencial para la riqueza y el poderío nacional, ya que proporciona mano de obra barata y por tanto permite al empresario competir en mejores condiciones en el mercado internacional”.²²

La revolución industrial, llevó a la aglomeración de obreros en lugares reducidos, por lo que desde el punto de vista mercantilista convenía tener controlados a los trabajadores y para tal efecto se continuaba con la aplicación de normas en contra de la libertad de coalición y asociación sindical para evitar que los trabajadores se organizaran y exigieran condiciones humanas de trabajo e ingresos decorosos para todos, por ejemplo se puede mencionar en el caso de Francia la Ley de Chapelier; el

²⁰ ASTUDILLO URSÚA, Pedro. Lecciones de Historia del Pensamiento Económico. Porrúa. Novena Edición. México. 1997. pág. 37.

²¹ GÓMEZ GRANILLO, Moisés. Breve historia de las doctrinas económicas. Esfinge. Vigésima Segunda edición. México. 2004. pág. 26.

²² ASTUDILLO URSÚA, Pedro. Lecciones de Historia del Pensamiento Económico. Ob. cit. pág. 39.

Código Penal y el Código Civil, los cuales contenían normas que beneficiaban al patrón, esa misma línea se siguió en el resto de Europa, América y en general en el ámbito mundial.

El artículo 1787 del Código Civil de Francia de esa época, según Mario de la Cueva contenía "El patrono será creído bajo palabra, si firma: el monto de los salarios; el pago de los del año vencido; y la existencia de anticipos sobre el año siguiente",²³ como se puede ver, la sola manifestación verbal del patrón era bastante por tener por pagado el salario al trabajador, encontrándose esta una total desigualdad, no había ni se daban las circunstancias en que momento de cómo, cuándo y dónde se le pagaría el salario por lo que el estado era cómplice de la de las circunstancias en que se encontraba la clase trabajadora, no tomando en cuenta lo que dijera el trabajador.

Liberalismo.

El liberalismo, es una doctrina económica que surge en el siglo XVIII, cuya esencia es la no-intervención del Estado en la vida económica del mismo, es antecedente del pensamiento fisiócrata, entre los más destacados pensadores económicos de esta corriente están. Tomas Hobbes, David Home, Adam Smith, David Ricardo, Roberto Malthus, Jean B. Say, Jonh Stuart Mill, entre otros, de los cuales solo tomaremos las ideas del más representativo.

Para Adam Smith, el trabajo es la fuente verdadera de la riqueza pero no cualquier trabajo, sino el trabajo anual, es decir la suma de las diferentes clases de trabajo. Consideraba que la mano de obra, en su Teoría de la población, se regula por la demanda de brazos en la sociedad, si los salarios son bajos, los hijos de los obreros mueren por enfermedad o miseria, si los salarios son altos se conservan más y pueden aumentar. Señala que la población se rige por la oferta y la demanda.

²³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. pág. 10.

Fisiócratas.

La escuela fisiócrata, surge en el siglo XVIII, consideraba a la agricultura como la única fuente de la riqueza por que da un producto neto, por lo que la industria, el comercio y los servicios económicamente son estériles.

Quesnay, consideraba que el orden natural debe seguir la felicidad social, en donde cada individuo siga su propia vocación, con la máxima fisiócrata de dejar hacer y dejar pasar, el Estado jugaría un papel de observador, dejando libertad a las industrias y comercio de realizar los actos necesarios para una mejoría económica, claro que este pensamiento económico no vela en ningún momento por los intereses del trabajador, en cuanto a su salario, ni condiciones de trabajo, tal y como lo que menciona Astudillo Ursúa al referirse al pensamiento fisiócrata “los gobiernos no deben intervenir en la vida económica, más allá del mínimo necesario para proteger la vida y la propiedad y mantener la libertad de contratación”.²⁴

La doctrina fisiócrata, es ilógica al considerar la tierra y la agricultura como lo único productivo, pero no toma en consideración lo importante que son las personas que se dedican a la agricultura, pues los propietarios de la tierra son pocos, no la trabajan y la han adquirido por herencia en su mayoría, pretendían que una persona fuera feliz con el simple hecho de ser agricultor contratado, con condiciones de vida deplorables.

Socialismo.

²⁴ASTUDILLO URSÚA, Pedro. Lecciones de Historia del Pensamiento Económico. Ob. cit. pág. 68.

Carlos Marx y Federico Engels, tiene como antecedente las ideas sociales de Sismondi, San Simón, Proudhon y Rodbertus, los primeros llevaron al socialismo moderno a su más importante desarrollo con su libro “el manifiesto comunista”.

Lo más destacado y sobresaliente de la teoría marxista es la referente a la Teoría de la plusvalía, donde el trabajo humano realizado por el trabajador crea valor, recibiendo sólo una parte de ese valor con su salario o paga, la otra parte se la queda el patrón o capital, pero no nada más una parte igual a la que se lleva el trabajador, sino que un excedente más.

El pensamiento socialista lucha por la reivindicación de los trabajadores, pugnando por que se acabe el capitalismo, señalando que es un mal para la sociedad, ya que se da la explotación desmesurada del hombre por el hombre, en donde unos cuantos son los beneficiados, en detrimento de la mayoría que es la clase trabajadora.

Para el socialismo debe desaparecer la propiedad privada, se debe de abolir el derecho del patrón de recibir el producto del trabajador asalariado producido por la plusvalía, los instrumentos de producción deberían de pasar a manos de la clase obrera, no de forma individual, sino de forma colectiva.

En general podemos señalar que las ideas socialistas son las que ven más por el beneficio y mejoramiento de la clase trabajadora.

2.1.7 En la Revolución Industrial.

La Revolución Industrial, es propiamente un movimiento económico, suscitado en el siglo XVIII, se destaca por la invención de la maquina de vapor por Jaime Watt, que tuvo una repercusión en la producción a gran escala de productos demandados por la creciente sociedad, en un principio se consideraba que dicha invención sustituiría al

hombre como único medio de transformar la materia y aumentar la creación de los satisfactores en todas las ramas industriales hasta entonces existentes.

Fue con este movimiento económico social, que si de por sí, existía la explotación del hombre por el hombre, la misma se acrecentó, extendiendo tanto con las mujeres y niños con jornadas y trato infrahumanos, salarios bajos, que se vieron influenciados por el pensamiento económico y se puede considerar que perduran estas situaciones hasta nuestros días.

Néstor de Buen, menciona que una de las consecuencias importantes de la Revolución industrial consistía en “la reunión de muchos trabajadores en un solo lugar, lo que implicaba una diferencia fundamental con respecto de los pequeños talleres artesanales del sistema gremial”,²⁵ la aglomeración de los trabajadores, preocupaba a los dueños de las fabricas, debido a que no se podía controlar una muchedumbre enorme, por la inconformidad del trato laboral que existía.

El maestro Néstor de Buen, al citar a Asthon, señala que este menciona “Se les daba una suma mínima para satisfacer sus necesidades inmediatas, que se cubría a la semana o a la quincena, y al resto se pagaba cada seis, ocho o doce semanas”,²⁶ se puede entender con esto, que solamente se daba parte del salario, el resto de forma diferida.

El mismo autor antes mencionado, al volver a citar a Asthon señala que este último consideraba que “la falta de moneda fraccionada, la aparición del sistema de pago del salario con vales o fichas, lo que llego a constituir un sistema ‘normal’ de satisfacer, por el patrón, sus obligaciones salariales”,²⁷ se puede deducir de esto, que desde siglos atrás existió una desprotección respecto del salario del trabajador que ya había ganado, y esto, por que el Estado nunca ha logrado hasta nuestros días la protección correcta del salario y el disfrute inmediato de este por los trabajadores.

²⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. El Derecho del Trabajo. Ob. cit. pág. 149.

²⁶ Ídem.

²⁷ Ibidem. pág. 150.

En este orden de ideas, Néstor de Buen, al citar de nueva cuenta señala que Asthon menciona “la necesidad permanente de conseguir dinero que tenía la industria, determinó una gran expansión del crédito, a corto y a largo plazo, y obligó a crear un sistema de pago diferido, por lo que proliferaban las letras de cambio, con vencimiento a tres, a seis y a doce meses”²⁸, fue aberrante que se lucrara con el salario de esta forma y el dueño del capital abusará de su poder con consentimiento del Estado.

2.2. En México.

Podemos señalar que en México, se dio una importante aportación al derecho del trabajo, en el ámbito mundial, al ser pionero en normar el trabajo de manera importante, hasta plasmarlo en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Antes de la conquista española las civilizaciones antiguas vivían su propia dinámica y evolución social, que se vio interrumpida en todos los planos; en la cuestión laboral concretamente el pueblo Español expidió normas importantes para regular y respetar los derechos de los indios.

Al paso del tiempo y después de la independencia de México, las relaciones obrero patrón, cambiaron acentuándose la explotación de los primeros por los segundos, sin que existiera reglamentación alguna.

Lo destacado del movimiento revolucionario de 1910, es que tras años de lucha de obreros y campesinos, se reivindicó a la clase social más desprotegida con logros importantes, que culminaron con la creación de la Ley Federal de Trabajo de 1931.

²⁸ Ídem.

No obstante lo anterior, en la actualidad perduran prácticas, con las que los patrones trasgreden la Ley Federal del Trabajo en detrimento de los trabajadores.

2.2.1 Época Prehispánica.

Se conoce como época prehispánica históricamente hablando, el periodo que comprende hasta antes de la conquista española, de las civilizaciones y culturas existentes en el continente Americano.

En el México antiguo, destaca la civilización Nahoá que se estableció en la altiplanicie mexicana con tres etapas importantes: la primera denominada Tolteca; la segunda Chichimeca y la tercera Azteca.

Encontrar algún antecedente normativo del pago de salario en efectivo, en el México antiguo es nulo, al igual que en otras culturas europeas, la forma de la prestación de servicios, se rigió por las relaciones entre soberano y ciudadano, la economía era por medio de trueque, además de que era un pueblo netamente guerrero, existía un emperador que tenía una fuerza pública muy grande.

Socialmente, existían los macehuales, mayeques y esclavos, cada uno con diferentes obligaciones y derechos de acuerdo a su estatus social, los cuales integraban el calpulli o barrio que era la forma de organización social.

Diego G. López Rosado menciona “En las casas de los altos dignatarios también había artesanos que realizaban trabajos de encargo, como escultores, plateros, lapidarios o talladores de madera a los cuales se les proporcionaba alojamiento, alimentos y considerables remuneraciones”.²⁹

Es importante destacar, que muchas actividades eran compensadas con alimentos u otros objetos como vestido, joyas, por mencionar algunas.

²⁹ LOPEZ ROSADO, Diego G. Curso de Historia Económica de México. UNAM. Tercera Edición. México. 1981. pág. 47.

Mencionaremos, como ejemplo de las actividades que se desarrollaban en esa época, a los mensajeros denominados paynanis a los cuales como argumenta Diego G. López Rosado “se les regalaba espléndidas prendas: telas, cacao, algodón, etcétera”,³⁰ podemos considerar a los regalos como una insipiente forma de pago por el servicio que realizaban.

Existían también, los Tlacoli; que eran como esclavos los cuales no reciben remuneración por sus servicios, pero les dan alojamiento, alimento y vestido.

2.2.2 En la Colonia.

El descubrimiento de América, trajo consigo la explotación de recursos minerales, con los que se enriquecieron los Reyes de los pueblos colonizadores, además de la existencia de especies de flora y fauna desconocida hasta ese entonces, todo esto fue aprovechado en detrimento de las civilizaciones conquistadas.

En el contexto económico, la explotación y sumisión de las civilizaciones dominadas, tuvo un cambio social trascendental, tanto en los pueblos conquistadores como conquistados, por lo que para que hubiese una armonía social entre los españoles e indios se crearon diversos ordenamientos legales que tratarían regular dichas relaciones, tal es el caso de las Leyes de Indias, las ordenanzas y las cédulas reales, que pretendían proteger a los indios para que existiera un trato de igual a igual con los españoles.

El título doce, denominado “Del servicio personal”, de las Leyes de Indias regula de manera importante el trabajo, proponía que se evitará la ociosidad y dejamiento para que se ocuparen todas las personas tanto indios, mestizos, negros, mulatos, españoles, vagabundos y zambaigos libres, además decía respecto del

³⁰Ibidem. pág. 48.

servicio personal que el trabajo de los indios no fuera excesivo, ni mayor de lo que permite su compleción, y sujeto a que fuese pagado el salario en mano propia del trabajador.

No obstante, como podemos observar, el pago del salario debería ser en propia mano del trabajador, por lo que para su tiempo era un gran avance, pero fue solo letra muerta por que no se cumplió cabalmente la insipiente normatividad laboral que imperaba en esa época.

La aplicación de las Leyes de Indias, respecto del trato a los indios, como ya mencionamos fue nula, aunque se destaca la regulación de la jornada de trabajo, la carga de trabajo en relación con la resistencia física, el trabajo de mujeres y niños, periodos de descanso, la defensa del salario, que se le pagara en efectivo y no a través de vales para las tiendas de raya, no cabe duda que existió un espíritu protector en la normatividad hacía los indios trabajadores y en general a los demás hombres, la cual se vio rebasado por los interés económicos, ya que la lucha del crecimiento del imperio español, inglés y portugués por acrecentar sus riquezas fue muy ambicioso.

Existieron diferentes instituciones entre las que podemos mencionar:

La encomienda, la cual era un contrato en el que el indígena recibía catequización y tutela a cambio de pagar un tributo y de trabajar gratuitamente en las tierras de los encomenderos, propiamente era una forma de esclavitud pero con nombre.

La mita o repartimiento de indios, consistía en que a una persona se le daba a su cargo un número determinado de indios para que realizaran trabajos diversos por un tiempo variable y con el pago de un salario a través de un contrato, el jornal se les pagaba en propia mano, en dinero y por día.

El peonaje, en este los indígenas se incorporaban a las haciendas a prestar sus servicios bajo una explotación extrema y como lo señala Diego G. López Rosado “el salario fluctuaba entre uno y dos reales diarios, por una prolongada jornada de trabajo”.³¹

Los gremios, que eran comunidades de indígenas que se dedican a la artesanía, para pagar tributos y obtener alimentos, muy diferentes de los que había antes de la revolución mexicana.

Los obrajes, eran la mano de obra que por lo regular la prestaban los indígenas, a los cuales no se les pagaba en dinero, sino en comida, aguardiente y vestido que se les dejaban a cuenta de su salario, pero a precios muy altos.

Los estancos, eran industrias de la corona, destacan las de tabaco, pólvora, sal; en este orden de ideas el ya citado Diego G. López Rosado, menciona “respecto al estanco de la pólvora, se sabe que en la fábrica de Santa Fe los cedazos destinados a tamizar el grano eran movidos por 80 hombres que ganaban 2 ½ reales de jornal diario y la mayoría de la mano de obra eran indígenas”,³² de lo anterior se observa que ocupaban el trabajo de asalariados, a los que, como se acostumbró en esa época, no se les pagaba de acuerdo a la normatividad existente.

Hubo disposiciones legales respecto del salario, así el bando de 23 de Marzo de 1785, tal y como lo menciona Diego G. López Rosado contenía que “los salarios debían pagarse no con artículos, sino en efectivo para eliminar las tiendas de raya”.³³

Como se puede observar, aún existiendo normatividad para regular el pago del salario en efectivo no se cumplía, se usaban tácticas para que el trabajador siempre estuviera comprometido con el patrón, por ejemplo se les daba alimento a cuenta de su

³¹ LOPEZ ROSADO, Diego G. Curso de Historia Económica de México, Ob. cit. pág. 116.

³² Ibidem. pág. 119.

³³ Ibidem. pág. 117.

sueldo, o mercancía en las tiendas de raya, debían comprar otros artículos no necesarios como el aguarrás.

Se insiste, que si bien es cierto existían normas que regulaban las relaciones laborales como las instituciones antes mencionadas, el abuso de los trabajadores se siguió dando, sin que se hiciera algo para protegerlos, al contrario las condiciones laborales eran deplorables.

2.2.3 México Independiente.

Existen diversas causas internas que originaron el movimiento de independencia, entre ellos se encuentra el naciente capitalismo industrial que con el monopolio que tenía España con su imperio colonial y el temor de los encomendadores en el sentido de que se podían acabar las encomiendas, y con ello la totalidad de beneficios que tenían; la influencia de las ideas independentistas de las colonias inglesas; bajos salarios, la escasez de alimentos, malas cosechas, de los cuales eran afectados directamente la población india y los hijos de los españoles, es decir los criollos y demás castas, los cuales sentían descontento por el trato que se les daba y la limitación de sus derechos. La Iglesia jugó un papel muy importante en la Independencia, los sacerdotes eran gente culta eran parte de la sociedad relegada, destacan el cura Miguel Hidalgo y Costilla y José María Morelos y Pavón.

Por otro lado, existen las causas externas, en las que podemos mencionar la independencia de las colonias de Inglaterra, con el tratado de Versalles en 1783, la declaración de los derechos del hombre en 1789 en Francia, la revolución Francesa y su ideología; la invasión de España por Napoleón en 1808.

La independencia de México, se desarrolló de 1810 a 1821, y una vez consumada no fue fácil la organización del país naciente, se tuvo que luchar con un movimiento guerrillero, pero su culminación se dio por conspiraciones y maniobras políticas no muy ortodoxas.

No cabe duda, que el movimiento independentista tuvo como consecuencia el abandono de los trabajos, para enrolarse en el ejército, por lo que tanto la agricultura, artesanía y producción industrial decayó y hubo que reorganizar la vida social del país en todos los aspectos incluyendo el laboral.

Ya en el México Independiente, existieron diversas actividades como la de los agricultores libres, los medieros, los jornaleros, estos últimos eran en número mayor, se distinguían dos clases, los que se hallaban arraigados a una hacienda y los que se trasladaban de una a otra hacienda, pero en ambos las condiciones laborales eran las mismas que se dieron en la colonia, tal y como lo señala Diego G. López Rosado “Además de las prolongadas jornadas a que estaban obligados, los peones percibían salarios muy bajos que oscilaban entre 1 y 3 reales diarios y que no recibían efectivo íntegramente, la parte de él se les daba en alimentos, bebidas, vestidos y utensilios diversos, a través de las tiendas de raya y a precios muy elevados”.³⁴

Las condiciones de obreros eran similares a las de los peones, no obstante que ganaban más, pero los precios elevados de los satisfactores en las ciudades hacían disminuir esa diferencia, siendo esas condiciones miserables.

Realmente, ni en la Constitución de 1824 y la de 1854 se reguló de manera importante sobre materia de trabajo, solo en esta última en su artículo 4º y 5º, establecieron la libertad de profesión, industria, trabajo y el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento.

Durante el régimen monárquico y con la imposición de Maximiliano de Habsburgo como emperador, se expidió la Ley del Trabajo del Imperio de 1865, en el que entre otras normas se mencionaban, el pago del salario en efectivo, la cual no se aplicó.

³⁴ Ibidem. págs. 202, 203.

Se tiene que mencionar, el Código Civil de 1870, de influencia europea, el que regulaba la libertad de contratación y de trabajo, pero siempre con ventajas para el patrón, este solo estaba obligado a pagar el jornal al trabajador, si éste cumplía con el servicio prestado en la forma estipulada; la libertad de trabajo consistía en aceptar las condiciones determinadas por el patrón.

Al igual que en la época colonial, las malas condiciones del trabajador persistieron sin que se preocupara por ellos, cada vez su situación económica y de vida era deplorable, la inconformidad y descontento de la mayoría de la población se acrecentaba.

2.2.4 En la Revolución Mexicana.

La revolución mexicana, inicia el cinco de octubre de 1910 con el Plan de San Luis Potosí, se vio violentada con los asesinatos de Madero y Pino Suárez iniciadores del movimiento.

En la revolución, surgieron guerrilleros importantes como Francisco Villa, Emiliano Zapata, Álvaro Obregón y Venustiano Carranza, los cuales con el Plan de Guadalupe, se obtuvo la paz en el país.

La vida tanto de los obreros, como jornaleros y en general de los trabajadores durante y antes de la independencia fue muy miserable, agravándose con el paso del tiempo, sus condiciones de trabajo empeoraron, si de por sí nunca fueron buenas.

La situación económica del país, se vio favorecida con la política económica de la dictadura de Porfirio Díaz, pero a costa y detrimento de la clase trabajadora, la cual empezó a rechazar su sumisión y aunque años atrás había ya existido brotes de huelgas, no fue sino hasta las de Cananea en 1906 y Río Blanco en 1907 que tomaron auge los movimientos de los trabajadores para exigir mejores condiciones de trabajo y como consecuencia de vida, debido que en esta época siguieron predominando las

mismas prácticas que había en el Virreinato e independencia: bajos jornales, malos tratos, tiendas de raya.

Son diversas las causas que originaron el movimiento revolucionario de 1910, aunado a lo antes señalado; está la dictadura del General Díaz; el pensamiento de las generaciones jóvenes de esa época, de que no fuera obsoleta la idea de la no reelección; la situación de un cambio social para el mejoramiento de las grandes masas sociales y su organización para discutir las mejoras de sus condiciones de vida.

Las nacientes organizaciones obreras, crearon partidos con ideologías que pugnaban por el mejoramiento de la condición social en general, destacando el Partido Liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, quien el primero de julio de 1906 publicó un programa político social y como lo señala Néstor de Buen en uno de sus puntos consignaba “Prohibir que los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero efectivo; prohibir que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya”.³⁵

El documento antes referido, es considerado antecedente de lo que actualmente contiene el artículo 123 de la Constitución de 1917.

En 1913 el plan de Guadalupe otorgó a Venustiano Carranza el nombramiento de Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, posteriormente con los tratados de Teoloyucan en 1914, el ejército federal se rindió y se determinó que el ejército constitucional se haría cargo de la ciudad; al momento de haberse consolidado el triunfo revolucionario en diversas entidades federativas se promulgaron decretos y leyes en beneficio de la clase trabajadora.

³⁵DE BUEN LOZANO, Néstor. El Derecho del Trabajo. Ob. cit. pág. 323.

En San Luís Potosí, se emite un decreto de 15 de Septiembre de 1914, en el que entre otros puntos señalaba: la institución de un salario mínimo; el pago de salario en efectivo; prohibición de las tiendas de raya y declara inembargables los salarios por mencionar algunos.

En Veracruz se promulgó el 19 de Octubre de 1914, la Ley Federal del Trabajo y dentro de sus disposiciones contenía: determinar un salario mínimo, el cual se podía pagar por día, semana, mes.

La proliferación y prolongación de decretos y leyes que regulaban el trabajo en todas las entidades federativas, tuvo como consecuencia su inexacta aplicación de un Estado a otro, creando confusión.

No obstante, con el triunfo de la revolución, no se dio solución inmediata a los problemas laborales existentes; con las nacientes asociaciones y sindicatos de trabajadores, se complicó por manifestaciones de éstos, con la finalidad de que se les reivindicara con la solución a sus problemas de salario, salud, horario de trabajo, entre algunas de las más importantes.

2.2.5 A partir de la Constitución de 1917.

La finalidad del Congreso constituyente, en un principio fue reformar la constitución de 1854, el cual en cuestión laboral sólo aportaba en su artículo 5° el contrato de trabajo, pero el conjunto de ideologías y las discusiones en las sesiones del congreso determinaron la aprobación y promulgación de una nueva Constitución.

Una primera discusión, era determinar si el artículo 5° debería contener el principio de igualdad de salario en igualdad de trabajo, el derecho de recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el establecimiento de comités de conciliación y arbitraje, pues eran ajenas al capítulo de

las garantías individuales, después de arduas discusiones en diversas sesiones y después de que diversos expositores expresaran la importancia y relevancia que tenía que la Carta Magna la reglamentara todas las inquietudes e ideas que habían llevado al movimiento revolucionario a reivindicar a la clase trabajadora, se acordó pertinente que no solo el artículo 5° hablará del trabajo, sino que debería haber otro, ya que la reglamentación que se pretendía estuviera contemplada en la constitución era muy extensa.

La Constitución de 1917, es la culminación de toda una la lucha social y un logro para la clase obrera, que se beneficia y reivindica con la estipulación de principios y derechos mínimos que consagra la Carta Magna en su artículo 123, no obstante que la discusión de que si era propicio que en un artículo constitucional se reglamentara el trabajo fue ardua, lográndose tal situación el 23 de enero de 1917.

Realmente el derecho del trabajo nació en México con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 en el Constituyente de Querétaro, en cuanto al salario se incluyó diversas reglamentaciones, ahora bien respecto del pago del salario el artículo 123 en su fracción X mencionaba “El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, ni con vales, fichas o cualquiera otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda”,³⁶ después de siglos de abuso, por fin se logró normar el salario y su pago que junto con otros beneficios como la jornada de ocho horas, el cual fue un triunfo para los trabajadores mexicanos.

El movimiento revolucionario, en diversas partes del país, reivindicó a la clase trabajadora con jornadas de ocho horas, el pago del salario en efectivo, desaparición de las tiendas de raya, pero existió normatividad diversa de un Estado a otro, cada Estado tenía que expedir su normatividad laboral ya que la reciente Constitución de 1917, les daba esa libertad lo que conllevó a que existieran diferencias entre un Estado y otro, al momento de aplicar la normatividad, por lo que se realizó una normatividad uniforme,

³⁶DAVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Ob. cit. pág. 62.

para tal efecto se reformó el artículo 73 fracción X de la Constitución de 1917, se determinó que era el poder legislativo federal el que se encargaría las leyes en materia de trabajo.

Como podemos observar la consolidación de normas concretas para regular el trabajo y su entorno, quedó plasmada en la Constitución de 1917, dejando un germen y antecedente de lo que debería contener la Ley Federal del Trabajo.

2.2.6. Ley Federal del Trabajo de 1931.

En un principio, fue correcto que cada Estado promulgara sus leyes, reglamentarias de los derechos de los trabajadores, porque era obvio que cada uno tenía sus propias características económicas; en algunos Estados se legisló en materia de trabajo, destacando entre las más sobresalientes la Ley Federal del Trabajo de Veracruz y las Leyes de Yucatán, las que abarcaban ya de manera general aspectos como la creación de las Juntas Locales para dirimir conflictos laborales, se determina la definición de contrato de trabajo, se regula en materia sindical y huelga.

La Constitución de 1917, daba facultades tanto a los Estados como al Congreso de legislar en materia laboral, no fue sino que con la aprobación de reforma del artículo 73 fracción X, el día 22 de agosto de 1929, para que solo el Congreso tuviera la mencionada facultad.

El 18 de Agosto de 1931, fue aprobada la Ley Federal del Trabajo, lo cual se debió a que en un principio el artículo 123 de la Constitución de 1917 dejaba a cada Estado emitiera su propia Ley del Trabajo; con la reforma del artículo 73 fracción X de la Carta Magna, se determinó que el poder legislativo era el encargado de dictar las leyes en materia de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, tenía algunas fallas en cuanto a redacción lo que conllevó a una mala interpretación, por lo que tuvo una vigencia aproximadamente de 40 años.

El 30 de abril de 1970, fue reformada y adicionada, la ley de 1930, posteriormente han existido modificaciones a la Ley de 1970, la última reforma de manera significativa fue la de 1980, la cual fue de carácter puramente procesal.

La normatividad acerca del pago en efectivo del salario, era una idea de que se tenía desde la colonia, se vio plasmada en la Ley Federal del Trabajo, la cual de manera clara señala la manera, el cómo, cuándo y dónde se debe realizar el pago del salario, lo que se considera pilar de los logros obreros obtenidos por el movimiento laboralista. El salario es parte importante de la relación patrón-trabajador, que junto con la prestación de un servicio y la subordinación, son elementos esenciales de la relación laboral, solamente, resta mencionar que el pago del salario en efectivo debe ser protegido siempre, pues al patrón no le gustaría primero pagar y que el trabajador preste sus servicios cuando quiera donde quiera y como quiera, con esto damos por terminado el presente capítulo.

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO

Todos los países del mundo, cuentan con sistemas jurídicos que rigen la convivencia entre sus habitantes; entre habitantes y el propio Estado y entre Estados, nuestro país no es la excepción, la legislación aplicable positiva y vigente en la actualidad en México, respecto del pago del salario en efectivo, está contenida en primer lugar en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la que en el artículo 5 tutela la libertad y derecho que todo mexicano tiene al trabajo, así como el artículo 123 apartado “A”, regula las cuestiones laborales fundamentales, en especial los derechos de los trabajadores; la Ley Federal del Trabajo contiene capítulos especiales que norman el salario en diferentes aspectos incluyendo el salario en efectivo; los Convenios Internacionales en los que México es partícipe, en concreto el Convenio número 95 del 8 de junio de 1949, que contiene normatividad referente al salario en efectivo; por último los criterios jurisprudenciales y tesis, emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los cuales son fundamentales en la actualidad para aplicar el espíritu o interpretación de la norma cuando hay duda en lo que quiso decir el legislador.

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Como pudimos ver en el capítulo anterior, la lucha revolucionaria tuvo como triunfo lograr un trato más humano para los trabajadores, consiguiendo que la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contemplara los artículos que norman la relación laboral y el trabajo, destacando que del artículo 5 y 123 apartado “A”, surgen importantes principios o derechos relacionados con el pago del salario en efectivo, evidenciándose la importancia que se le da al trabajo como fuente de la riqueza y dignificación de la clase obrera.

Artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

“Artículo. 5. - A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial”.

Del artículo anterior, se deduce que la libertad de trabajo tiene la limitación de que el trabajo, profesión, industria, comercio, sean lícitos.

Otro punto destacable que resalta es, que nadie puede ser privado del producto de su trabajo, es decir del salario o prestaciones, con esto nos encontramos en un punto medular de nuestro tema de estudio, en el entendido de que el salario pagado a un trabajador, le da el derecho de disponer de éste, de manera inmediata e íntegra, salvo que exista una resolución judicial que se lo impida, en este caso podemos poner como ejemplo una pensión alimenticia.

En el tercer párrafo del artículo 5 de la Constitución, menciona “...Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123”.

Del párrafo anterior, se deducen varias cosas entre ellas “la justa retribución”, entendiéndose por esto, que es el salario determinado por la propia ley, en este caso el pago del salario de cualquier actividad, no debe ser inferior al salario mínimo general vigente en el área geográfica de donde se preste el trabajo, debiendo ser suficiente para satisfacer todas sus necesidades.

Otro elemento es “sin su pleno consentimiento”, es decir que el trabajador debe otorgar su consentimiento al aceptar el trabajo, ya sea de forma expresa, verbal o

tácita, la excepción a lo anterior es cuando el trabajo a realizar es por cumplir con una condena.

El párrafo quinto del artículo 5 de la Constitución, menciona "...El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa".

El Estado debe de tutelar y vigilar que se respete a la persona en todos sus derechos, incluyendo el pago del salario, debiendo lograr un equilibrio entre las relaciones obrero patronales, lo cual, lo hace por medio del artículo 123 de la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, Convenios Internacionales, órganos administrativos que impartan justicia como son: las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Secretaria del Trabajo y Tribunales de Amparo.

Artículo 73 fracción X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

"Artículo. 73. El Congreso tiene facultad:

...

X.- Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123"

Se debe mencionar que el artículo 73 fracción X de la Carta Magna, señala que, el Congreso de la Unión tiene facultades para legislar en materia del trabajo, por consiguiente el pago del salario en efectivo, lo cual lo realiza con la expedición de las leyes necesarias para lograr ese propósito, tal es el caso de la Ley Federal el Trabajo, que reglamenta las disposiciones contenidas en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 123 apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

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

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

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

El artículo en cita, se divide en Apartado “A” y “B”, el primero es el que nos interesa para nuestro tema de estudio, por referirse a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general cualquier relación laboral que se da, por un contrato de trabajo o simplemente por una relación laboral.

La fracción VI, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su párrafo primero menciona “...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”.

Existe el salario mínimo general y salario mínimo profesional, los cuales son la cantidad mínima que debe recibir un trabajador, según sea el caso, por el desempeño de un trabajo y la existencia de una relación laboral.

Ahora bien, el párrafo segundo de la fracción VI del artículo 123 de la Constitución, señala "...Los salarios mínimos generales 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"

Aquí podemos mencionar, que los salarios mínimos deben de satisfacer varias necesidades, cuando la realidad es obsoleto, debido que apenas alcanza para medio comer.

La misma fracción, en su párrafo tercero dice "...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". Realmente es increíble que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, para determinar los salarios mínimos, no realice un estudio real del valor de las cosas, pues como ya lo mencionamos el salario mínimo no alcanza para todas las necesidades del trabajador y su familia.

El mismo artículo 123 de la Constitución en la fracción VII, estipula "...Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

Este principio es importante, ya que debe haber justicia laboral y un trato igual, cuando se desempeñe el mismo trabajo, por lo que el salario debe ser el mismo.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su fracción VIII contiene "...El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento", de lo anterior se debe de entender que el pago del salario debe ser íntegro es decir en su totalidad, aquí cabe mencionar que existen excepciones a la regla por ejemplo tratándose de una pensión alimenticia.

Por su parte la fracción X del multicitado artículo dice "...El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda".

El salario en efectivo, debe ser pagado en moneda de curso legal, es decir en pesos mexicanos, este es nuestro punto medular del trabajo por lo que lo analizaremos a fondo en el siguiente capítulo, nada más podemos agregar que realizarlo de otra forma diversa a la contemplada es anticonstitucional e ilegal.

La fracción XI del artículo 123 de la Constitución Política de nuestro país dice "...Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos", es importante mencionar las horas extras por que una vez laboradas forman parte del salario que deberá de pagar de forma inmediata conforme a las fechas de pago, para así poder disponer el trabajador como mejor le plazca.

El artículo 123 menciona en su fracción XXVII inciso c, que la percepción del jornal, no podrá exceder de una semana, en al situación si excede será nula.

Por otro lado el artículo 123 apartado "A" en su fracción XXVII inciso h, va más allá al proteger todos los derechos, ya que la misma estipula:

"...XXVII. - Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores".

Este inciso, menciona que cualquier estipulación que sea menor a lo establecido en las leyes laborales serán nulas, por lo que no producirán efecto alguno, y esto se debe a la importancia que tiene para el legislador y el Estado la protección y respeto de los derechos mínimos de los trabajadores.

En tal sentido, serán nulas las estipulaciones plasmadas en un contrato que impliquen renuncia del pago del salario en efectivo, de igual forma si se hace de manera verbal, lo anterior se debe a que existe relación de trabajo, aunque no haya contrato, con el simple hecho de que haya una prestación de un servicio, tendrá el trabajador todos los beneficios y derechos contenidos en las normas laborales.

3.2 Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, reglamenta en el apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que analizaremos los artículos relativos al salario y su pago en efectivo y su reglamentación vigente.

Definición de Salario.

La definición la contiene el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo el cual menciona que “Salario, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”, es la contraprestación que se le da al trabajador por la actividad o trabajo realizado, el salario puede estar integrado por salario en efectivo en especie, cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, o cualquier prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Coincidimos con el José Dávalos en el sentido que “El salario no es una contraprestación, más bien es un instrumento de justicia social”.¹

¹ DAVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Ob. cit. pág. 200.

Además, es importante destacar que el pago del salario se puede dar aún no existiendo el trabajo desarrollado realmente, ejemplo de ello se da en el pago de vacaciones, licencias por embarazo, pago del séptimo de día, incapacidades por riesgo de trabajo.

Principios y Disposiciones Generales.

En primer lugar, mencionaremos el primer párrafo del artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo que dice “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respecto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”, el salario debe ser el medio para satisfacer todas las necesidades inmediatas del trabajador.

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

...

- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago a los obreros;
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;

...

- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

XI Un salario menor que el que pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficacia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.”

Como podemos observar, del artículo anterior, en diversas fracciones habla del salario, por lo que cuando exista una relación laboral no se podrá pagar menos del mínimo, protege al salario en sí, dejando de ser hasta cierto punto intrascendente cuando el salario mínimo, no alcanza para satisfacer necesidades inmediatas y mínimas, en algunos casos ni siquiera se cubre el mínimo.

Para que la Junta de Conciliación y Arbitraje determine si un salario es remunerador, se tiene que llevar un procedimiento, tiene muchas ventajas, en estricto sentido se tendría que ver las necesidades reales de cada uno de los trabajadores, por otro lado es algo muy subjetivo pues falta que el patrón desee contar con un trabajador, al que le tenga que pagar más, y al aplicar el razonamiento de a “trabajo igual salario igual”, los demás trabajadores tendrían que exponer su situación ante la Junta de Conciliación, para valorar si es o no remunerador el salario para cada uno de los trabajadores que se lo soliciten.

Es importante que se señale un término para realizar el pago, para los obreros el de una semana, ya que es bien sabido, que es de los sectores que recibe un salario mínimo y por lo regular el más golpeado por la situación económica y cualquier aumento a la canasta básica repercute de manera importante.

El pago del salario, debe de ser en un lugar en donde el trabajador no esté tentado a gastarlo y así desviarlo para otras cosas que no sean para sus necesidades inmediatas de comida, vestido, atención médica.

Están prohibidas las multas al trabajador por parte del patrón, independientemente de la causa.

Monto y Fijación del Salario.

El artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo al hablar del salario menciona lo siguiente:

“Artículo 25. - El escrito donde consten las condiciones de trabajo deberá contener”.

...

- VI. La forma y monto del salario;
- VII. El día y lugar de pago de salario;”.

Las condiciones de trabajo, deben estar contenidas en el contrato individual de trabajo, contrato colectivo o contrato Ley, en el caso del primero por lo regular en una relación laboral no existe formalmente, pero se debe de determinar de manera verbal o tácita de cómo se va a pagar el salario, debiendo ser en efectivo y en moneda de curso legal, el monto del mismo, el día y el lugar, para que así se le de certeza al trabajador y no tenga que estar preguntando y siguiendo al patrón para pedir su salario.

Puede ser que los días y lugar de pago estén contemplados en el reglamento interior de trabajo, como lo dispone el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo en la fracción IV.

Es importante ver como se integra el salario para determinar su monto, ya que puede que parte de él, sea en efectivo y otra en especie.

“Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

Del que nos interesa es el pago en efectivo, ya que es el que va a recibir inéditamente después de laborar y del que pueda disfrutar para satisfacer todas sus necesidades inmediatas, como ya lo vimos en el Capítulo Primero al hablar de las clasificaciones de salario, no es que haya diferentes salarios, sino que es uno solo denominado integrado y la forma de cómo se distribuye o se realiza su pago se le denomina de diversas formas.

“Artículo 102. Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo”.

El artículo anterior, tiene relevancia porque las prestaciones en especie, no deben de ser mayores respecto al salario en efectivo, es decir no se puede pagar con vales de despensa u otros en un cincuenta por ciento, el pago en moneda de curso legal debe ser en mayor porcentaje y en su totalidad, dentro de las prestaciones en especie podemos encontrar las que se dan en algunos trabajos como el alimento o la habitación, entre otros.

Pago del Salario en efectivo.

El artículo 123 fracción X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, son claros al mencionar que el salario en efectivo deberá ser en moneda de curso legal.

“Artículo 101. El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda”

Esto tuvo significado en años atrás, debido a que como existían las tiendas de raya, que por lo regular eran propiedad del patrón quien determinaba el precio de la mercancía; de igual forma no se permite que se les pague por vales fichas o cualquier

otro signo representativo que sustituya a la moneda, en estricto sentido la Ley Federal del Trabajo, no permite la forma de pago que se está acostumbrando actualmente en la sociedad, es decir ni por medio de tarjeta de débito, ni cheque.

Por lo que se refiere a los plazos de pago tenemos lo siguiente:

El artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo, menciona que para trabajos materiales, el plazo de pago no podrá ser de una semana, lo anterior por las necesidades inmediatas que tienen los trabajadores que por lo regular son los obreros, los cuales no perciben un salario muy elevado; quince días para los demás trabajadores, en este sentido son para trabajadores por lo regular administrativos, de confianza y comisionistas.

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

En el caso de los obreros, el pago debe ser por semana, como lo establece la fracción XXVII menciona en su inciso c) del artículo 123 de la Constitución y el artículo 5 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, es obvio que el salario recibido por estos, por lo regular son los más bajos, en comparación al de los demás trabajadores, a los que se les paga cada quince días, puede ser de forma escrita, verbal o tácita, debiéndose con el salario satisfacer necesidades inmediatas; ahora es importante también determinar, dónde se va realizar el pago, a lo que el artículo siguiente menciona:

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

El pago del salario debe ser en la propia instalación de la empresa; en un día laborable, sería ventajoso que en un día de descanso se constituyera el trabajador en el

domicilio del lugar donde labora, para que le paguen su salario, en el caso de los obreros, por lo regular es el quinto o sexto día y la de los demás trabajadores es cada quince días, es decir a los quince días de cada mes siempre que sea laborable el día y el último día del mes que sea hábil, aunque no es la regla general.

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

Por lo regular no se fija en el convenio donde se realizara el pago del salario, solamente se realiza al concluir o durante la jornada de trabajo dependiendo de cada empresa o patrón y en el día fijado o acostumbrado.

Salario Mínimo.

Del salario mínimo mucho se ha hablado, sin embargo no se hace nada para mejorarlo, el artículo 90 párrafo tercero de la Ley Federal del Trabajo menciona, que es de utilidad social, estableciendo instituciones, en este caso, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, para proteger la capacidad adquisitiva con estudios socioeconómicos que realiza de manera anual o cuando existan circunstancias económicas especiales que lo ameriten, lo que no ha quedado claro en bastantes años, en que estudios se basa la Comisión o en que país, pues una vez que implementan cada aumento, debería la propia Comisión vivir todo el año con dicho salario para comprobar si es suficiente para comer, vestir, tener recreación, gastos médicos, educación.

“Artículo 90. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

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

Ahora bien, no obstante la aberración del artículo anterior, resulta utópica la finalidad y objetos que se deben obtener con el salario mínimo, cuando, el mismo no alcanza para satisfacer necesidades de primer orden y tener un tipo de vida digna y decorosa,

El salario mínimo, es la cantidad menor que debe recibir el trabajador en efectivo, el mismo se determina por áreas geográficas en las que se divide la república, en la actualidad son tres “A”, “B” y “C”.

Los salarios mínimos, pueden ser generales y profesionales y pueden abarcar una o más entidades federativas; los profesionales para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas, (**Artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo**), los salarios mínimos generales se aplicaran a todos los trabajadores del área o áreas geográficas en que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales (**Artículo 93 de la Ley Federal del Trabajo**).

Por otra parte, los salarios mínimos no pueden ser objeto de compensación, descuento y reducción (**Artículo 97 del Ley Federal del Trabajo**), salvo cuando existan pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos; cuando el patrón de en arrendamiento casa para habitación, la renta no podrá exceder del diez por ciento del salario; pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; pago de abonos para cubrir

créditos otorgados o garantizados por el Fondo destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios.

Normas Protectoras y Privilegios del Salario.

“Artículo 98. Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula”.

El que dispongan los trabajadores su salario, es fundamental debido a que no obstante que el mismo no alcanza para satisfacer necesidades inmediatas y sí el patrón ya se benefició del servicio prestado por el trabajador también éste, debe disfrutar de lo ganado por su esfuerzo.

“Artículo 99. El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados”.

El trabajador no puede renunciar ni dejar de percibir su salario por ningún motivo, no obstante que estos derechos, así como lo mencionado en el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo son intrascendentes, porque en la realidad se violan en la conciliación que se realiza ante las Autoridades Laborales, en donde se conviene un pago menor o renuncia del salario, al que se plantea en una demanda, por lo que resulta ilícito e inconstitucional, pues se viola también el artículo 123 fracción XXVII inciso h, apartado “A” ya mencionado.

De igual forma el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo establece la nulidad de la renuncia de los salarios devengados y como ya mencionamos estas normas pasan inadvertidas e inaplicables.

“Artículo 100. El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará

a la persona que designe como apoderado mediante carta-poder suscrita por dos testigos.

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

El artículo anterior, regula cuando el trabajador personalmente no pueda recibir directamente su salario, por ejemplo cuando preste su servicio en un lugar diferente al centro de trabajo y por la lejanía no pueda trasladarse para el cobro del salario.

“Artículo 104. Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé”.

La cesión que se haga del salario independientemente del nombre que se le dé será nula, no debe resentir perjuicio el trabajador en su salario.

“Artículo 105. El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

En caso de que el trabajador tenga deudas con el patrón, este no las podrá compensar con el salario.

“Artículo 106. La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley”.

El pago del salario no se puede suspender, debiendo ser con el monto, lugar y tiempo convenido, salvo los casos que marca el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo: por deudas contraídas con el patrón; por pago la renta cuando el patrón sea el arrendador; por el pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos; por concepto de cuotas para la constitución y

fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro; por pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos; por cuotas sindicales ordinarias y el pago de abonos al FONACOT.

“Artículo 111. Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses”.

Esto es, con la finalidad de que no exista lucro y abuso del patrón con el trabajador. No obstante que el salario no es remunerador en la mayoría de los casos, con el cobro de intereses al trabajador reduciría más su finalidad de satisfacer las necesidades de este.

El artículo 112 de la Ley Federal del Trabajo, habla de que los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos.

Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, **(Artículo 113)**.

Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones, **(Artículo 114)**, con esto se desprende la preferencia de las prestaciones de los trabajadores de pagarse en primer término, respecto de otras deudas u obligaciones del patrón.

Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio, **(Artículo 115)**.

Con la finalidad de que el trabajador no gaste su salario en cosas diversas a las de satisfacer sus necesidades de vestido, comida, salud, el Artículo 116 de la Ley

Federal del Trabajo, prohíbe que en los centros de trabajo se vendan bebidas embriagantes o el establecimiento de casas de juego de azar y de asignación.

3.3 Convenio número 95 del 8 de junio de 1949, en la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo.

Los convenios internacionales de los que forma parte México, tienen el mismo rango jerárquico que la Ley Federal del Trabajo, encontrándose en un segundo plano después de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de acuerdo con en el artículo 133 de la Carta Magna, serán aplicables, siempre y cuando sean ratificados por el Senado de la República, pero no deben de ser contrarios a lo que establezca la Constitución y en este caso con los artículos 5 y 123 apartado "A", por lo que será aplicable, en cuanto a que el contenido de las normas de los convenios en los que México forme parte, otorgue mejores beneficios.

En este orden de ideas, en materia del Trabajo existe mundialmente la Organización Internacional del Trabajo, la cual surgió por las diferentes discrepancias entre los patrones y los obreros, debido a la explotación de que eran objeto los trabajadores y para mejorar tal situación los estados industrializados, se empezaron a reunir, creando asociaciones, así al paso del tiempo evolucionaron hasta llegar a ser con lo que hoy conocemos como la OIT (**Organización Internacional del Trabajo**) que formalmente nació con el Tratado de Versalles el veintiocho de junio de 1919.

El Convenio número 95 relativo a la protección del salario de fecha 8 junio 1949, entró en vigor el veinticuatro de septiembre de 1952, ha sido parcialmente revisado en 1992 por el Convenio núm. 173, mencionaremos los artículos que se refieren al pago del salario en efectivo:

Se entiende por el término salario "la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo".

(Artículo 1)

Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, se prohíbe el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal. **(Artículo 3)**

No obstante el numeral anterior, el artículo 4 menciona que la autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento, aquí podemos hacer la mención que esto puede ser aceptado siempre que así le convenga al trabajador y no se viole la Constitución.

El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente. **(Artículo 5)**

Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario. **(Artículo 6)**

Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, en un contrato colectivo o un laudo arbitral. **(Artículo 8)**

Se prohíben los descuentos de los salarios que garanticen un pago directo o indirecto por un trabajador al patrón, con objeto de obtener o conservar un empleo. **(Artículo 9)**

El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, debiendo garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia. **(Artículo 10)**

El salario se deberá pagar a intervalos regulares los que se establecerán en la legislación de cada país, por un contrato colectivo o un laudo arbitral. **(Artículo 12)**

El salario en efectivo, se efectuará en los días laborables, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral disponga otra forma o que otros arreglos conocidos por los trabajadores interesados se consideren más adecuados, prohibiéndose el pago en tabernas u otros establecimientos similares. **(Artículo 13)**

Mencionaremos que cuando inicie la prestación de un servicio el patrón debe informar al trabajador, de que manera se le va a pagar el salario, el período de pago. **(Artículo 14)**

Como podemos apreciar, las normas de este convenio son muy parecidas o si no es que son iguales a las contenidas en la Ley Federal del Trabajo vigente, por lo que al haber sido ratificado por nuestro país pasa a formar parte de la Legislación Interna, teniendo vigencia y aplicación en toda la Republica, destacando que el mismo, es un gran esfuerzo por la comunidad internacional, de proteger los derechos humanos en los que se encuentran los derechos laborales, con la finalidad de dignificar las condiciones laborales mundialmente.

3.4 Jurisprudencia.

La jurisprudencia, se integra por cinco sentencias interrumpidas por otra en contrario que hayan sido aprobadas por lo menos por ocho ministros cuando hablamos de jurisprudencia en pleno y por cuatro ministros cuando hablamos de jurisprudencia de las salas, son obligatorias, pasan a formar parte de la legislación y de las Fuentes del derecho como lo establece el artículo 192 de la Ley de Amparo, y se aplican en los casos que encuadre el supuesto hipotético con la jurisprudencia así como por analogía. Puede ser que las resoluciones o tesis sean de manera aislada, en este caso no obligan, no obstante se pueden tomar como referencia para un caso determinado o similar, en este sentido en materia del Trabajo y en caso concreto, respecto nuestro tema de estudio, que es el pago del salario en efectivo, existen tesis y jurisprudencia, relacionados con el mismo, por lo que señalaremos algunas de las más importantes.

Primeramente, es importante mencionar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha interpretado de manera acertada el artículo 84 de la Ley del Federal Trabajo a mencionar las prestaciones que integran al salario, en el que se incluye el salario en efectivo, sirven de ejemplo las siguientes tesis:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Abril de 1997

Tesis: XXI.20.12 L

Página: 285

Materia: Laboral

SALARIO, PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN. De una sana interpretación del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, así como cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, debiéndose entender por esto último que sea percibida en forma ordinaria y permanente, de tal manera que si el empleado acreditó que percibía, además del salario ordinario, también en forma periódica y permanente, cantidades por concepto de premios de responsabilidad, puntualidad, asistencia y productividad, debe concluirse que tales percepciones son integrantes del salario.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 83/97. Empresa Control y Aplicaciones Mexicana, S.A. de C.V. 11 de marzo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Agustín Raúl Juárez Herrera. Secretaria: Griselda Guadalupe Sánchez Guzmán.

Véase:

Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo VII-Diciembre, tesis V.10.14 L, página 299, de rubro: "SALARIO. CASO EN QUE EL INCENTIVO POR EFICACIA Y PRODUCTIVIDAD LO INTEGRA."

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XV, mayo de 2002, página 269, tesis por contradicción 2a. /J. 33/2002 de rubro "SALARIO. EL AGUINALDO. ES PARTE INTEGRANTE DEL MISMO."

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XV, mayo de 2002, página 270, tesis por contradicción 2a. /J. 34/2002 de rubro "SALARIO. EL PREMIO POR PRODUCTIVIDAD O BONO DE LOGRO DE OBJETIVO, ES PARTE INTEGRANTE DEL MISMO."

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XV, mayo de 2002, página 270, tesis por contradicción 2a. /J. 35/2002 de rubro "SALARIO. LA AYUDA PARA TRANSPORTE. ES PARTE INTEGRANTE DEL MISMO."

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XXII, Julio de 2005

Tesis: IV.20.T.101 L

Página: 1389

BONOS O VALES DE DESPENSA. CUANDO SE ENTREGAN AL TRABAJADOR DE MANERA ORDINARIA Y PERMANENTE FORMAN PARTE DEL SALARIO CONFORME AL ARTÍCULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 84

de la Ley Federal del Trabajo prevé que el salario no sólo se integra con el pago en efectivo, sino también por otros conceptos, entre ellos, cualquier cantidad o prestación (económica o en especie) que se entregue al trabajador por su trabajo. Por otra parte, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de tesis 86/2002-SS, de la que derivó la tesis 2a./J. 121/2002, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVI,

diciembre de 2002, página 253, de rubro: "SEGURO SOCIAL. LA AYUDA PARA ACTIVIDADES CULTURALES y RECREATIVAS, PREVISTA EN LA CLÁUSULA 47, PÁRRAFOS NOVENO Y DÉCIMO, DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE ESE INSTITUTO, DEBE CONSIDERARSE COMO PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO.", determinó que la acepción amplia de los conceptos integradores del salario tiene su origen en los antecedente-histórico-legislativos de la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, en especial, del referido artículo 84; en tal virtud, relacionando este precepto con la contradicción de tesis citada, se colige que si el trabajador, además del pago en efectivo, percibe de manera ordinaria y constante prestaciones en especie y cualquier otra cantidad derivada de su trabajo, deben considerarse parte integrante de su salario. Consecuentemente, si queda acreditado que el empleado, además del numerario en efectivo percibía como prestación ordinaria y constante el concepto denominado "bono de despensa", es incuestionable que tal prestación, en términos del artículo 84 de la legislación laboral, forma parte del salario.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 1088/2004. Bodega Industrial Ferretera, S.A. de C.V. 27 de abril de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Victorino Rojas Rivera. Secretario: Reynaldo Piñón Rangel.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XII, septiembre de 1993, página 317, tesis 11.30.113 L, de rubro: "SALARIO, SU INTEGRACIÓN."

La siguiente tesis, explica de manera perfecta de que los salarios deben ser pagadas una vez devengados, es decir una vez concluida la jornada de trabajo y en el lugar de trabajo, situación que se tiene que llevar al extremo de realizar una diligencia, cuando el patrón no la cumpla en el momento oportuno.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: X, Octubre de 1999

Tesis: I.9o.T.111 L

Página: 1345

SALARIOS DEVENGADOS Y NO PAGADOS. PREVIAMENTE RECONOCIDO SU ADEUDO, DEBEN SER CUBIERTOS EN EL MOMENTO DE LA DILIGENCIA CORRESPONDIENTE. Cuando el trabajador reclama el pago de salarios devengados, apoyándose en la manifestación que con anterioridad externó el patrón, en el sentido de que el pago se encuentra a su disposición en el lugar en que prestó sus servicios, la circunstancia de que al momento mismo de la diligencia correspondiente, la empresa se abstenga de realizarlo, manifestando que la cantidad respectiva le será retribuida con posterioridad, lleva implícita una negativa a su pago, considerándose válidamente que dicha abstención contraviene lo dispuesto en el artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7589/99. Sears Roebuck de México, S.A de C.V. 7 de julio de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Miryam Nájera Domínguez.

Puede ser que se pacte el pago del salario en moneda extranjera, en tal situación se deberá pagar en el equivalente en moneda nacional, tal y como se puede observar en las siguientes tesis:

Novena Época

Instancia: Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Segundo Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VI, Julio de 1997

Tesis: II.1o.C.T.49 L

Página: 427

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

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 1096/96. Compañía Hulera Good Year Oxo, S.A. de C.V. 8 de abril de 1997. Mayoría de votos. Disidente: Enrique Pérez González. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretario: José Fernando García Quiroz.

Novena Época

Instancia: Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Cuarto Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Octubre de 1996

Tesis: XIV.2o.5 L

Página: 586

PRESTACIÓN EXTRALEGAL. DEBE CONSIDERARSE COMO TAL, LA QUE EL TRABAJADOR DICE PERCIBIR EN MONEDA EXTRANJERA. Cuando el trabajador aduce en su demanda que percibía como salario cierta cantidad de dinero en moneda extranjera (dólares) y el patrón, al contestar la demanda, expresa que en realidad se le pagaba diversa suma en moneda nacional, debe entenderse que aquélla consiste en una prestación extralegal, pues la Ley Federal del Trabajo, específicamente en el artículo 101, que se encuentra incluido dentro del capítulo de Normas Protectoras y Privilegios del Salario, determina que el salario efectivo debe ser pagado precisamente en moneda de curso legal.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 323/96. Viola Theresa Gazzara Gallo. 29 de agosto de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Pablo V. Monroy Gómez. Secretario: José Guadalupe Orta Méndez.

El cheque es otra forma de pagar el salario en efectivo, que legalmente no está permitido, la Suprema Corte de la Nación ha emitido diversas tesis al respecto:

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Volumen: 181-186 Sexta Parte

Página: 182

Genealogía: Informe 1984, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 20, página 218.

Materia: Laboral

SALARIO. PAGO DEL, POR MEDIO DE CHEQUE. El artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo dispone, en forma terminante, que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro

signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda; empero, una correcta interpretación de la invocada disposición permite establecer que la prohibición no comprende al cheque cuando quien lo recibe está conforme con esa forma de pago, y además no resiente perjuicio alguno por haber recibido el título de crédito oportunamente para su cobro inmediato, pues en la actualidad el cheque, por sus propias ventajas, es un instrumento de pago de uso generalizado.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Volumen: 163.168 Sexta Parte

Página: 140

Genealogía: Informe 1982, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 31, página 269.

Materia: laboral

SALARIO EN EFECTIVO, PAGO MEDIANTE CHEQUE INDEBIDO DEL. El artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo dispone en forma terminante que: "El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerla en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda". Como puede verse, este numeral es categórico al prohibir sustituir la moneda, y si bien es cierto que se va haciendo costumbre que muchas empresas utilizan el sistema de pagar los salarios a sus trabajadores con cheque, esto es porque estos últimos están de acuerdo, debido a las ventajas que en la vida económica social actual tiene este último valor como instrumento de pago. Sin embargo, si no existe en el caso tal acuerdo, y eso es precisamente lo que reclaman los

actores, debe decirse que aun cuando la costumbre es fuente de derecho, la misma no puede oponerse a lo que dispone expresamente la ley, en este tema, que el salario se debe pagar en moneda de curso legal.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 377/82. Ramón Esquivel y coagraviados. 29 de octubre de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: José Antonio Hernández Martínez. Secretario: Xavier Luévano Mesta.

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

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIII, Abril de 1994

Página: 373

Materia: Laboral

FALTA DE PROBIDAD. INCURRE EN ELLA EL PATRON QUE EN PAGO DE SALARIOS LIBRA UN CHEQUE SIN FONDOS. Es criterio jurídico correcto concluir que cuando el patrón libra cheque en favor del trabajador como pago de salarios, y el título crediticio no es cubierto por el librado en virtud de carencia en fondos, debidamente constatada por la Cámara de Compensación, el demandado incurre en falta de probidad, lo cual es causa de rescisión de la relación contractual.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9775/93. Moreno Escobar y Asociados, S. A. de C. V. 13 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Gernma de la Llata Valenzuela. Secretaria: María Isabel Haruno Takata Gutiérrez.

Es de importancia mencionar, que el trabajador no debe tener perjuicio si acepta el pago por medio de cheque, no estando en total de acuerdo con la tesis mencionada, por que de manera periódica el trabajador se encuentra en una situación de incertidumbre, en el sentido de sí habrá o no fondos para el cobro de este, en tal caso el patrón podría incurrir en faltas de probidad, siendo esto causa de rescisión de la relación laboral con responsabilidad para el patrón.

Existen tesis emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que mencionan al depósito bancario como forma de pago del salario en efectivo, las cuales mencionan:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XV, Abril de 2002

Tesis: IV.2o.T.56 L

Página: 1341

SALARIO. NO ES ILEGAL PAGARLO MEDIANTE DEPÓSITOS A UNA CUENTA BANCARIA DE LA QUE ES TITULAR EL TRABAJADOR, SI EN EL CONTRATO RELATIVO SE PACTÓ QUE NO SE LE COBRARÍA COMISIÓN ALGUNA POR SU MANEJO. La interpretación de los artículos 98 y 100 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto se refieren a que el salario deberá pagarse en forma directa al trabajador y que éste dispondrá libremente de él, no puede llevar a la conclusión de que el pago de los sueldos sólo deba realizarse mediante la traslación del numerario, por parte de la empresa, hacia el trabajador, y que no sea válido efectuarlo por medio de otros mecanismos alternativos, que igualmente representen el cumplimiento eficaz de la obligación por parte del patrón, siempre y cuando el pago se realice sin recurrir a personas distintas del trabajador y sólo éste pueda hacerlo efectivo, como ocurre cuando el obrero recibe sus percepciones mediante depósitos de dinero a la vista, en

una cuenta bancaria de la que es titular exclusivo, y él mismo accedió a que se le liquidara su sueldo en esa forma, al firmar el contrato de adhesión respectivo, en que se pactó que no se le cobraría comisión alguna por manejo de la cuenta, en tales circunstancias sólo el trabajador puede disponer de los fondos y tiene plena libertad para elegir la forma y momento en que habrá de retirar el saldo respectivo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 755/2001. Rubén Adame Leal. 23 de enero de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Alfredo Gómez Molina. Secretario: Alejandro Gracia Gómez.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XX, Octubre de 2004

Tesis: IV.30.T.182 L

Página: 2372

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. NO ES DE MALA FE CUANDO SE OFRECE CON EL MISMO SALARIO, Y EL TRABAJADOR ARGUMENTA COMO REDUCCIÓN LOS DESCUENTOS EFECTUADOS COMO COMISIÓN POR UNA INSTITUCIÓN BANCARIA DERIVADOS DE SU ACEPTACIÓN DEL PAGO A TRAVÉS DE UNA TARJETA DE DÉBITO. En la buena o mala fe del ofrecimiento laboral deben considerarse los elementos fundamentales de la relación laboral, como son el puesto, salario y jornada. Luego, si de las constancias de autos se advierte que el patrón ofertó el empleo con el mismo salario señalado en el contrato, cuyo pago el trabajador aceptó que se hiciera a través de tarjeta de débito, resulta indudable que el hecho de que la institución bancaria le cobrara las comisiones que alega como reducción a su salario no incide para calificar de mala fe la referida oferta, pues independientemente de que esa

modalidad la convino con la institución bancaria, el patrón al proponer el empleo no lo hizo por esa razón con un salario menor al que venía percibiendo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 139/2004. Filiberto Martínez Leija. 23 de junio de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: José

Luis Torres Lagunas. Secretaria: María Isabel Rojas Letechipia.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XX, Octubre de 2004

Tesis: IV.30.T.183 L

Página: 2337

DESCUENTOS AL SALARIO. NO LOS CONSTITUYEN LAS COMISIONES BANCARIAS DERIVADAS DEL USO DE TARJETA DE DÉBITO, CUANDO EL PATRÓN Y EL TRABAJADOR CONVINIERON EN QUE EL PAGO DEL SALARIO SE HICIERA MEDIANTE DEPÓSITO A UNA CUENTA BANCARIA. No existe deducción ilegal del salario, de acuerdo con las hipótesis del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, si en el contrato de trabajo el patrón y el trabajador convinieron en que el pago del salario se haría mediante depósitos a una cuenta bancaria y éste asintió en ello; consecuentemente, no puede considerarse que los descuentos que la institución bancaria realiza reduzcan el monto del salario, en virtud de que, por una parte, no los hace el patrón y, por otra, derivan del consentimiento otorgado por el trabajador para que en esa modalidad se le hiciera el pago.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 139/2004. Filiberto Martínez Leija. 23 de junio de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: José

Luís Torres Lagunas. Secretaria: María Isabel Rojas Letechipia

Como podemos observar de las tesis anteriores, se puede pagar por medio de depósito, siempre y cuando el trabajador lo consienta y no recienta perjuicio alguno por el pago del salario en efectivo en esa forma, lo que importa es la obligación eficaz de lo que estamos parcialmente de acuerdo, pero no podemos dejar de ver que con estas prácticas se violan una serie de normas laborales las cuales no pueden pasar desapercibidas, debido que no se trata de una norma a cumplir, sino otras que en su conjunto regulan el cómo, cuándo y dónde debe pagarse el salario.

Las siguientes tesis, sirven de apoyo en el sentido de que surgen diversos inconvenientes el no realizar el pago del salario en efectivo en el lugar de trabajo, inmediatamente de terminada la jornada de trabajo y en moneda nacional:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: 111, Marzo de 1996

Tesis: XX1.10.20 L

Materia: Laboral

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR FALTA DE PAGO DE SALARIOS. EXTREMOS QUE DEBEN PROBARSE. Para que la rescisión de un contrato de trabajo por falta de pago de salarios sea procedente, se requiere que el trabajador demuestre que ante la falta de pago de aquéllos, realizó las gestiones pertinentes para lograr su cobro y que el patrón se negó a efectuarlo; pero tal extremo no se acredita, si la prueba aportada está orientada a demostrar el hecho de que el pago del salario se efectuaría en lugar distinto al acostumbrado y con diversa empresa a la demandada,

deduciéndose de ahí la negativa de ésta a cubrir el salario respectivo, ya que es una cuestión diferente a la acción ejercitada, pues se refiere a hechos distintos.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO.

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

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación Volumen: 39 Quinta Parte

Página: 13

ACCIDENTE PROFESIONAL OCURRIDO EL DIA DEL DESCANSO SEMANAL, POR CIRCUNSTANCIAS ATRIBUIBLES A LA EMPRESA. El hecho de que por costumbre establecida por la empresa el trabajador para cobrar sus salarios tuviera que trasladarse de su centro de trabajo a un lugar distante en donde se efectuaba el pago, en un día que coincidió con el que le correspondió descansar, debe estimarse como consecuencia de la relación laboral existente entre las partes, como lo es el cobro del salario devengado por la prestación del servicio, el cual debe ser recibido en el lugar donde desarrolla su trabajo; pero si por circunstancias especiales atribuibles a la empresa, tuvo que cobrar en lugar distinto a su centro de trabajo, por ello, el accidente que haya sufrido por ese motivo debe considerarse como riesgo profesional, independientemente de que fuera o no el día de su descanso semanal, toda vez es evidente que existe una relación de causa a efecto en el accidente y, por ello, tal accidente es de carácter profesional.

Amparo directo 4341/71. Ferrocarriles Nacionales de México. 3 de marzo de 1972. Cinco votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Novena Época

Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XVII, Febrero de 2003

Tesis: II.T.247 L

Página: 1138

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR FALTA DE PAGO DE SALARIOS. CASO EN QUE SE CONFIGURA LA NEGATIVA TÁCITA DE SU PAGO. Si bien es cierto que conforme a la jurisprudencia de rubro: "RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR FALTA DE PAGO DE SALARIOS. EXTREMOS QUE DEBEN PROBARSE.", el trabajador para probar la procedencia de su acción debe demostrar que realizó las gestiones para su cobro y que el patrón se negó a pagarle, ello se puede evidenciar válidamente cuando el reclamante realiza las gestiones correspondientes para solicitar el pago de los salarios y no obtiene de su patrón una respuesta a esa petición en un tiempo prudente y razonable. Luego, esa falta de contestación se traduce en una negativa tácita a su pago y, por ende, se acredita la procedencia de su acción.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 545/2002. Luis Hernández Martínez. 12 de septiembre de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Rosario Moysén Chimal.

Nota: La jurisprudencia citada aparece publicada con el número 514, en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, página 419.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIII, Mayo de 1994

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

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 11/94. Rubén Cruz Núñez. 17 de febrero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Adán

Gilberto Villarreal Castro. Secretaria: Magaly Herrera Olaiz.

Con esto damos por terminado el presente capítulo donde podemos resaltar que si bien es cierto la normatividad referente al pago del salario en efectivo es clara, en el acontecer diario se viola, pero es importante que cuando se pretenda aplicar y exista alguna interpretación, por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se realice atendiendo a las circunstancias de cada situación, sin generalizar, pues el pago del salario en efectivo y su cumplimiento no lo regula un solo artículo, sino que se aplican de manera simultanea diversos, debiendo de analizar en su conjunto y no de manera aislada.

CAPITULO IV

EL PAGO DEL SALARIO EN EFECTIVO

El artículo 123 apartado "A" fracción X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos menciona que, el pago del salario en efectivo debe ser en moneda de curso legal; en este mismo sentido lo regula la Ley Federal del Trabajo en su artículo 101, por lo que realizarlo en diferente forma no está reglamentado, no obstante se ha aceptado se pague en cheque y actualmente por medio de tarjeta de débito mediante la firma de un contrato de depósito bancario de ahorro en cuenta corriente en moneda nacional, la aceptación de las dos últimas formas antes mencionadas del pago de salario, conlleva que no se cumpla lo contenido por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, del cómo, cuándo y dónde se debe de pagar el salario.

De lo anterior, la aceptación o costumbre de pagar el salario en efectivo en diferentes formas a la que no sea en moneda de curso legal y directamente en la propia mano del trabajador, es ilegal y viola una serie de normas que se encuentran vigentes en nuestro sistema jurídico, siendo relevante, importante y trascendente que no se cumpla, cuando se trata del salario de los trabajadores, que son la base del desarrollo económico y no se puede transgredir ni violentar sus derechos, además que la propia Ley Federal del Trabajo determina sanciones cuando se violan las normas de trabajo, amen de que los actos que violan esas normas, pueden encuadrar en ilícitos penales.

4.1 Formas de pago en la actualidad.

Son tres formas en términos generales, que se vienen manejando para el pago de salario en efectivo actualmente, cuando la única forma legalmente permitida, es en moneda de curso legal, lo que significa que debe ser en pesos mexicanos, no obstante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que es el Órgano encargado en nuestro país de la interpretación de las normas jurídicas cuando existe laguna en las mismas, no es clara o confusa su interpretación, en este sentido ha emitido tesis

relacionadas con el pago del salario por medio de cheque y depósito bancario (**tarjeta de débito o tarjeta de nómina**), de las cuales no estamos totalmente de acuerdo pues cada caso es diferente, además de que dicho órgano Judicial, debe de tomar en cuenta que para el pago del salario, no solo se aplica una norma, sino que son una serie de normas en un mismo momento, como son las relativas: al lugar y fecha de pago, la disposición libre de su salario, que no se le haga ningún descuento salvo los casos que la propia ley señala por mencionar algunos.

Existe el pago del salario por medio de cheque, la Ley Federal del Trabajo no lo establece, pero se ha venido acostumbrando y aceptado por los propios trabajadores, no obstante que el cheque es de naturaleza mercantil, se ha utilizado como forma de pago del salario, consideramos que no es correcto equipar el salario como una cosa mercantil, dado que éste es la dignificación que se le da al trabajador por la prestación de sus servicios.

Por último, tenemos al depósito bancario (**tarjeta de débito o tarjeta de nómina**), como forma de pago del salario, que al igual que el cheque es de naturaleza mercantil, la cual tampoco es aceptada en nuestra legislación, no obstante la Suprema Corte de Justicia de la Naciones se ha pronunciado a favor, cuando así lo acepte el trabajador porque así le convenga y no resienta perjuicio.

Sabemos que la realidad social tiene un avance constante y que las leyes que la rigen se desactualizan rápidamente, y no se reforman o derogan de acuerdo y en la forma que evoluciona la dinámica social, consideramos que para la realidad social en que se encuentra México, el pago del salario en otras formas diferentes al de “en moneda de curso legal”, no esta reglamentado y no cumple con las normas existentes que señalan su lugar de pago, el momento del pago por mencionar algunas, además no es viable el pago del salario por medio de cheque o tarjeta de débito para la generalidad de los trabajadores, sí el salario que se les paga a la mayoría de la población trabajadora alcanza solamente para satisfacer necesidades de primer orden, como es el alimento, tanto para el trabajador y su familia, y el realizar otros actos para su cobro,

cuando se paga en cheque o en tarjeta de débito, jurídicamente es anticonstitucional y violatorio de diversas normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

4.1.2 En dinero.

La forma de pago del salario en efectivo, es mencionada en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”

De este artículo, se desprende que existe un salario integrado, del que forma parte el salario en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, agregando que varias prestaciones deben pagarse en dinero.

La forma de pago del salario en efectivo, se encuentra tutelado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123 apartado “A” fracción X que menciona:

“Artículo 123. ...

Apartado ‘A’

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

Además la Ley Federal del Trabajo, vuelve a mencionar que el pago del salario en efectivo deberá ser en moneda de curso legal.

“Artículo 101. El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda“.

En este sentido, si en México la moneda de curso legal es el peso mexicano, significa que el salario en efectivo debe de pagarse precisamente en esa moneda, es decir, en pesos mexicanos y otra forma diversa es ilegal e inconstitucional, la excepción a lo anterior es cuando se pague fuera del territorio nacional, pero deberá pagarse en el equivalente al tipo de cambio en moneda nacional.

Si se pacta en moneda extranjera y el pago es en territorio nacional será también en pesos mexicanos, según el tipo de cambio legal de la moneda de que se trate.

La importancia de que se pague en moneda de curso legal tiene significado, ya que, si el salario es la contraprestación que recibe el trabajador por el servicio realizado, tiene que disponer su salario para satisfacer al menos la necesidad del alimento la cual es inmediata, sin restar importancia a sus necesidades de salud, recreación, vestido o educación.

4.1.2 En cheque.

El cheque es un título de crédito, el cual tiene como antecedente la letra de cambio y el pagaré, los cuales son netamente mercantiles, con ellos se puede realizar pagos entre comerciantes, ahora bien, al paso del tiempo se ha venido acostumbrando en aceptar el cheque como pago del salario.

Por cheque, debe entenderse según L. Carlos Felipe Dávalos Mejía “el título que permite al librador-emisor-disponer del dinero de su propiedad (art.175 de la LGTOC), depositado en la cuenta de un banco, el cual, para entregar el dinero, exige al

beneficiario que se identifique como acreedor de esa cuenta, precisamente, con la exhibición del cheque”.¹

Para que el patrón quede librado de su obligación, de pagar el salario por medio de cheque, deberá el trabajador disponer de su dinero, para esto tiene que constituirse para el cobro, en alguna institución bancaria autorizada, en la que una vez que exhiba dicho título de crédito y se verifique la existencia de fondos bastantes en dinero que cubran la cantidad de manara literal estipulada el documento, se le dé su salario en dinero.

El criterio tomado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de la aceptación del pago del salario por medio de cheque al trabajador y este no resienta perjuicio, es correcto, pero no es acertado, ya que la existencia de un acuerdo entre el patrón y el trabajador por escrito, verbal o tácitamente para que se le pague el salario por medio de cheque, ***viola a una serie de normas relativas al pago del salario como lo es el cómo, cuándo y dónde debe pagarse, en perjuicio del trabajador, por lo que el pago del salario en efectivo conlleva el cumplimiento de diversas normas y no se puede ver aisladamente.***

No está de menos mencionar, que el cheque debe de ajustarse a los plazos en que se acostumbra pagar el salario, como lo es semanal y quincenalmente que determina la Ley Federal del Trabajo, pero el cobro del cheque está regido por la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, pues éstos pueden ser pagaderos a 15 días, un mes, tres meses (**artículo 181 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito**), por lo que se confunde la naturaleza del salario.

Podemos encontrar la dificultad en el caso de que se realice el pago del salario por cheque, si se realizó al finalizar la jornada de trabajo, para lo cual tendría que cobrarse si es que se paga en viernes hasta el lunes siguiente y presentarse en alguna institución bancaria, no disfrutando de forma inmediata del mismo.

¹ Dávalos Mejía, L. Carlos Felipe. Títulos y Operaciones de Crédito. Tercera Edición. Mexicana. México. 2002. pág. 256.

Se da el caso, que algunos centros comerciales aceptan el cheque, para lo cual el trabajador tiene que comprar mercancía la cual debe cubrir un porcentaje determinado del mismo, y si hablamos que éste es por concepto de salario, estaríamos volviendo a las tiendas de raya, ya que se condiciona el cobro el salario.

Por otra parte el cheque de acuerdo con el artículo 1º párrafo primero de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, es un instrumento mercantil.

“Artículo 1o. Son cosas mercantiles los títulos de crédito. Su emisión, expedición, endoso, aval, o aceptación y las demás operaciones que en ellos se consignen, son actos de comercio. Los derechos y obligaciones derivados de los actos o contratos que hayan dado lugar a la emisión o transmisión de títulos de crédito, o se hayan practicado con éstos, se rigen por las normas enumeradas en el artículo 2º, cuando no se puedan ejercitar o cumplir separadamente del título, y por la ley que corresponda a la naturaleza civil o mercantil de tales actos o contratos, en los demás casos”.

La naturaleza jurídica del cheque es netamente mercantil, ya que es un título de crédito y para emitirlo se tiene que cumplir con lo establecido en el artículo 175 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito.

“Artículo 175. El cheque sólo puede ser expedido a cargo de una institución de crédito. El documento que en forma de cheque se libre a cargo de otras personas, no producirá efectos de título de crédito.

El cheque sólo puede ser expedido por quien, teniendo fondos disponibles en una institución de crédito, sea autorizado por ésta para librar cheques a su cargo.

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

Sí se paga el salario por medio de cheque y no se tiene fondos, además del pago por el protesto y el interés o sanción que tiene que pagar el patrón, se estaría en posibilidad de que el trabajador demande por la vía mercantil mediante un juicio ejecutivo, lo cual no es tan trascendente, lo que sí lo es, es que se ponga en riesgo el salario ya ganado por el trabajador, lo que llevaría a realizar actos tendientes para su cobro el cual pasaría a ser incierto, ya que cuando se trate de ejecutar el pago se puede declarar insolvente el patrón o declarar que no tiene bienes.

Ahora bien, el pago del salario por medio de cheque, es anticonstitucional por contravenir lo estipulado en el artículo 123 apartado “A” fracción X que menciona “**...El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.**”

En este orden de ideas, el pago del salario debe ser en moneda de curso legal y al estar contemplado en la Constitución forma parte de la ley suprema, que está por encima de todo ordenamiento legal o disposición jurídica. Por su parte la Ley Federal del Trabajo no contempla el cheque como forma de pago del salario y el realizarlo así, viola esa Ley.

El artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

“Artículo 3. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

Como el mismo precepto legal lo señala, en su párrafo primero, el trabajo no es un artículo de comercio, además que es de Orden Público como lo menciona el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que realizar el pago del salario en efectivo por medio de cheque lo equipara a un artículo de comercio, lo que trae como consecuencia que exista un conflicto de aplicación de leyes tanto laborales como mercantiles, confundiendo la naturaleza del salario.

De lo antes mencionado, se desprende que en situaciones frecuentes, al no poder el trabajador cobrar el cheque por razones ajenas a él y siempre y cuando haga los actos necesarios para su cobro tales como el protesto que menciona la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito en el Artículo 190, de acuerdo con el artículo 51 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, encuadraría el patrón en una causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador.

Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

...

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

No obstante, que el patrón realice el pago del salario por medio de cheque, puede ser causa de rescisión por falta de probidad sin responsabilidad para el trabajador, y originar que se sancione al patrón con multas administrativas o en cuadro en la comisión de un ilícito penal.

4.1.3 Deposito bancario.

En los últimos años se está implementando la costumbre de realizar el pago del salario, a través de una tarjeta de débito o tarjeta de nómina, la cual es otorgada por medio de un contrato de adhesión **en el que el trabajador no interviene en el clausulado, no obstante que su salario es el objeto directo del mismo.**

La Ley Federal del Trabajo, no permite forma diversa del pago del salario, que no sea en moneda de curso legal, es decir en pesos mexicanos, actualmente se hace por medio de un contrato de depósito de ahorro en cuenta corriente en donde se otorga al trabajador una tarjeta de plástico con un chip integrado, con el cual al momento de retirar su saldo, que propiamente es su salario, tiene que hacer uso de un cajero electrónico, o acudir a la sucursal bancaria.

Sucede frecuentemente que cuando el trabajador acude al cajero y al pretender sustraer dinero del cajero, es decir su salario, no existe el depósito respectivo por ese concepto.

Es importante señalar que el contrato de depósito de ahorro en cuenta corriente, es un contrato innominado de naturaleza mercantil, del que podemos tomar como antecedentes en depósito bancario y el contrato de cuenta corriente.

A) El depósito bancario en dinero, lo señala el artículo 267 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito.

“Artículo 267. El depósito de una suma determinada de dinero en moneda nacional o en divisas o monedas extranjeras, transfiere la propiedad al depositario, y lo obliga a restituir la suma depositada en la misma especie, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente.”

El depósito bancario, difiere del depósito civil a que alude el artículo 2516 del Código Civil, en que éste es un derecho en depósito y el segundo se encuentra fundamentado en primer término en el artículo 332 del Código de Comercio, que

menciona que se estima mercantil el depósito si las cosas depositadas son objeto de comercio, ó consecuencia de una operación mercantil; el artículo 75 del mismo Código fracción XVII reputa el depósito bancario dentro de los actos de comercio, además en este se retransmite la propiedad, de conformidad con la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito en su artículo 267 ya mencionado.

B) El contrato de cuenta corriente, lo define el artículo 302 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito que señala:

“Artículo 302. En virtud del contrato de cuenta corriente, los créditos derivados de las remesas recíprocas de las partes, se anotan como partidas de abono o de cargo en una cuenta, y sólo el saldo que resulte a la clausura de la cuenta constituye un crédito exigible y disponible”.

Este contrato siempre tendrá naturaleza mercantil, aun cuando no sean comerciantes quienes intervengan, tal y como lo señala el artículo 1 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, es diferente a la apertura de crédito en cuenta corriente y del depósito bancario de dinero en cuenta de cheques, que por lo regular se llama en cuenta corriente; se deben incluir las comisiones y los gastos por los negocios a que la misma se refiere, salvo convenio en contrario; caso que no se da en el contrato de estudio, por ser un contrato de adhesión donde las cláusulas están predeterminadas por el banco, en sí la cuenta corriente que se aplica para el caso de las tarjetas de débito es innominado, las remesas las realiza un tercero que es el patrón, la cual se disfraza en el sentido, de que es el trabajador quien conviene que el banco, en sustitución de éste reciba su salario, el cual lo puede retirar cuando le plazca. Pueden incluirse en la cuenta corriente créditos contra terceros, es decir pagar con la tarjeta en centros comerciales o en el pago de determinados servicios.

Una vez explicado el depósito bancario y la cuenta corriente, se debe mencionar que el contrato de depósito bancario de ahorro en cuenta corriente se puede definir de la siguiente manera: *aquel en el que se abre una cuenta para invertir o*

guardar dinero, siendo esta última razón la más viable, en el cual se otorga la tarjeta de débito o tarjeta nómina; es decir una institución bancaria se obliga a recibir sumas de dinero en calidad de depósito y devolverla al cliente, es decir el trabajador, siempre y cuando exista el depósito por los obligados al pago, es decir el patrón.

De lo anterior transcribiremos como ejemplo el depósito de ahorro corriente que maneja la institución bancaria BBVA BANCOMER en sus contratos de adhesión para pagar el salario en efectivo por medio de tarjeta de débito.

“CAPITULO II DEL DEPOSITO BANCARIO DE AHORRO EN CUENTA CORRIENTE

PRIMERA.- Las partes celebran un contrato de depósito bancario de ahorro en cuenta corriente en moneda nacional, por el cual ‘BANCOMER’ se obliga a recibir de ‘El CLIENTE’ sumas de dinero en calidad de depósito, en cualquier sucursal o centro financiero de ‘BANCOMER’ y a devolverlas en los términos y condiciones que más adelante se indican.

Invariablemente el titular de la cuenta deberá ser una persona física.

De manera adicional y con la finalidad de facilitar a ‘El CLIENTE’ el manejo de su cuenta de ahorro, ‘BANCOMER’ otorga a éste una tarjeta de débito, en los términos que se establecen en el presente contrato.

SEGUNDA.- Los depósitos recibidos en efectivo, que se realicen en ventanilla antes de las 16:00 (dieciséis) horas o en el horario que se notifique para tal efecto, se contabilizarán y acreditarán el mismo día a la cuenta de ahorro de ‘El CLIENTE’; los efectuados con posterioridad a la hora señalada se acreditarán al día hábil siguiente a la misma cuenta.

Todos los documentos recibidos en depósitos por ‘BANCOMER’ se entenderán SALVO BUEN COBRO **Y a riesgo de ‘El CLIENTE’**, por lo que ‘BANCOMER’ queda libre de

toda responsabilidad por su falta de pago. El importe de los documentos recibidos por 'BANCOMER' será acreditado en la cuenta de 'El CLIENTE' una vez que hayan sido cubiertos por el o los obligados al pago.

'BANCOMER' podrá rechazar cualquier documento recibido en depósito cuando presuma su incobrabilidad, cargando en cuenta el documento rechazado.

TERCERA.- 'EL CLIENTE' podrá disponer de parte o la totalidad de los fondos que lleguen a ser objeto del presente contrato, requisitando las fichas de retiro respectivas, las cuales serán pagaderas a la vista previa identificación de 'EL CLIENTE' y/o representante(s) y previa verificación de la(s) firma(s) registrada(s) con 'BANCOMER':

CUARTA.- Por las sumas que se mantengan en depósito, 'EL CLIENTE' podrá o no recibir intereses, de acuerdo a la tasa que en su momento determine 'BANCOMER'

QUINTA.- Todo depósito que haga 'EL CLIENTE' en divisas, o bien, todo documento que presente 'EL CLIENTE' a 'BANCOMER' en moneda distinta a la de curso legal en los Estados Unidos Mexicanos, se acreditará en moneda nacional y el cálculo de conversión se hará considerando el tipo de cambio del día en que se realice el depósito. El tipo de cambio aplicable será el que diariamente da a conocer el Banco de México en el Diario Oficial de la Federación para solventar obligaciones en moneda extranjera, o bien, el tipo de cambio que sustituya al anterior, por disposición del propio Banco de México.

Las devoluciones de los documentos recibidos en los términos mencionados en el párrafo que antecede, así como los demás gastos que se generen con motivo de lo estipulado en el párrafo inmediato anterior, serán cargados a 'EL CLIENTE' en moneda nacional."

Es increíble que el estado, pase por alto que el pago del salario se someta a usos y prácticas bancarias, que no van con el objeto real del mismo, pues éste es la

dignificación del trabajador por la realización de su trabajo y desgraciadamente es consecuencia de manera directa del Poder Legislativo, que no analiza las consecuencias de manera general en la aprobación de las leyes y permite que se violen los derechos de los trabajadores.

Como ya lo comentamos anteriormente, cuando hablamos que el pago del salario debe ser en moneda de curso legal, al permitir y aceptar el pago por medio de depósito bancario, cambia la naturaleza del salario de materia laboral a materia mercantil, sujetándose a otras disposiciones que van en contra de la legislación laboral.

De lo anterior se puede apreciar que las cláusulas que anteceden son contrarias a derecho lo que nos lleva a que, el pago del salario por tarjeta de débito es anticonstitucional, al igual que por medio de cheque, por contravenir lo estipulado en el artículo 123 apartado "A" fracción X, debido a que va en contravención de lo mencionado en los artículos 1 y 5 fracciones VII y XIII de la Ley Federal del Trabajo, además de que viola una serie de normas laborales, en cuestión al lugar y tiempo de pago contenidas en las normas protectoras del salario que veremos más adelante.

Al igual que mencionamos cuando hablamos del cheque como forma de pago del salario en efectivo, en el pago del salario con tarjeta de débito implica el incumplimiento de las normas protectoras y privilegios del salario y varias más que se aplican simultáneamente al momento del pago, por ejemplo el pago debe ser dentro del lugar donde se prestan los servicios, durante la jornada de trabajo o inmediatamente a su terminación, lo que entraña varias situaciones entre otras, que el constituirse en una institución bancaria sea foco de asalto, que no se haya realizado el depósito.

Actualmente existe la clonación de las tarjetas bancarias, de las que no escapan las de débito, por lo tanto el pago del salario para los trabajadores pasa a hacer incierto, cuando los bancos no se hacen responsables en lo más mínimo de ese fraude.

4.2 Donde se debe pagar el salario.

El salario en efectivo, de acuerdo con el artículo 108 de la Ley Federal del Trabajo, debe pagarse en el lugar de trabajo.

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

Analizando tal supuesto, si se paga el salario en efectivo en moneda de curso legal no hay problema, los inconvenientes se presentan cuando se hace por medio de cheque o de depósito bancario, lo que puede ser causal de rescisión sin responsabilidad para el trabajador, pues las normas que regulan el pago del salario contienen derechos irrenunciables.

Cuando se paga por medio de cheque el pago del salario en efectivo, el trabajador cae en una incertidumbre en cuestiona al cobro, no obstante que sea certificado, nominativo o al portador, tiene que trasladarse en una institución bancaria, de lo que se puede tener un accidente en el trayecto, en tal situación se considera que el patrón esta obligado a responder del mismo como accidente de trabajo.

Tenemos que hacer mención que el aceptar el pago del salario en efectivo, por medio de tarjeta es una imposición al trabajador, siendo causas atribuibles a la empresa el no pagárselo en el centro de trabajo y en moneda de curso legal, en el lugar y plazo convenido y acostumbrado, encuadraría en la causal de rescisión sin responsabilidad para el trabajador contenida en el artículo 51, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

...

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;"

4.3 Cuando debe pagarse.

El artículo 123 apartado "A" en su fracción XXVII inciso c, habla que serán nulas las disposiciones que mencione un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal; el artículo 5 en su fracción VII de la Ley Federal del Trabajo menciona que las disposiciones la Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros.

Los artículos 25 fracción VIII y 423 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo al hablar del salario menciona lo siguiente:

"Artículo 25. - El escrito donde consten las condiciones de trabajo deberá contener.

...

V. El día y lugar de pago de salario".

"Artículo 423. El reglamento contendrá:

...

IV. Días y lugares de pago".

Como podemos observar, se le debe dar importancia el cuándo se debe de pagar el salario en efectivo al trabajador, por que este es el medio para subsistir y no puede dejarse al criterio y cuando el patrón así lo decida.

Por otra parte, el pago debe ser de forma semanal o quincenal, en el día convenido y durante las horas de trabajo o inmediatamente de que concluya la jornada de trabajo, como lo establecen los Artículos 88 y 109 de la Ley Federal de Trabajo.

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

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

Si se realiza el pago del salario en diversas forma que no sea en moneda de curso legal, pesos mexicanos, es decir por medio de cheque o tarjeta de débito, se incumple con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y la Constitución, puede o no que se cumpla con lo que estipulan los mencionados artículos si al constituirse en los cajeros automáticos existan fondos o haya un funcionamiento incorrecto del cajero, pues es evidente que el retiro del salario será después de la jornada de trabajo, si es que se acude al terminar esta, pero no en su totalidad por que los cajeros no dan fracciones; por otro lado si el trabajador realiza diversos retiros de manera discontinua y en diverso días no se pagaría el salario de forma completa en un solo acto.

Al trabajador lo limitan en disponer su salario libremente, cuando solo puede usar el cajero un número determinado de veces para sustraer dinero, por lo regular son de tres a cinco, si excede de ese número deberá pagar comisión sobre su salario lo que es ilegal.

Ahora, conforme al artículo 109 de la Ley Federal del Trabajo ya referido, el pago del salario debe ser durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su trabajo.

Por tanto el pago del salario por medio de tarjeta de débito o cheque tiene como circunstancia de que no se cumpla en el lugar y plazo convenido, lo que trae como consecuencias, sino se cumple, la causal de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, por no recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar mencionados o acostumbrados, para lo cual deberá demostrar en el juicio laboral que solicitó el pago y éste le fue negado.

Cabe referir que cuando se paga el salario por los medios aludidos, no se cumplen las normas que regulan el tiempo y lugar, es decir el cuándo y dónde debe pagarse el salario, debido a que se tendría que señalar al trabajador una sucursal bancaria determinada y fijar una hora particular y precisa para que se le pague su salario, teniendo la problemática de aceptar el patrón que ese tiempo que tardara para ese acto, sería dentro de la jornada de trabajo y computarse como tiempo extra, en caso de que dicho cobro sea fuera de la jornada de trabajo.

4.4 Normas protectoras del salario.

En este punto analizaremos por que se violan las normas protectoras del salario, relacionadas con el pago del salario en efectivo cuando el mismo se realiza por cheque o por depósito bancario (**tarjeta de débito**), que son las formas en que se viene acostumbrando en la actualidad, sin que este permitido legalmente.

El artículo 98, menciona que los trabajadores dispondrán libremente de su salario, lo cual no se cumple con el cheque ni la tarjeta de débito, en el entendido de que la obligación del pago del salario del patrón se extiende hasta que efectivamente el trabajador dispone del mismo, por ejemplo: si a un trabajador le pagan su salario en moneda de curso legal y tienen la necesidad, o por simple gusto comprar agua o un refresco, lo hace inmediatamente al constituirse en cualquier tienda, lo que no ocurre cuando se paga por tarjeta de débito o nómina, o por cheque, pues tendría que buscar un cajero para retirar o

sustraer parte de su salario o en una tienda de auto servicio, que acepte el pago por esos medios, esto en hablando de las tarjetas, pues para el cheque es aún más complicado, debido que en este último se tendrá que consumir un porcentaje determinado del dinero consignado en el documento de crédito.

“Artículo 98. Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula”.

Se debe señalar que la diferencia en que se pague el salario por tarjeta de débito y cheque y entre el pago del salario por medio de moneda de curso legal, es que en los primeros supuestos la disposición del salario es de manera formal y ficticia, y en el último caso de manera real y física.

En caso que se pague por medio de cheque nominativo o el trabajador quiera sustraer la totalidad del su salario cuando se le paga por tarjeta de débito, esta sujeto a que cuente con una identificación oficial, y las únicas que aceptan las instituciones bancarias son la credencial de elector y el pasaporte, por lo que si no cuenta ni con una ni con otra, en el primer de los casos tendría que endosar el cheque y en el segundo usar el cajero, por lo que no existiría la libre disposición del salario.

Si el pago del salario se realiza por cheque, tiene que acudir el trabajador a una institución bancaria, por lo que tiene que realizar el trámite de formarse en una fila para su cobro, corriendo el riesgo que lo asalten al salir o en el mismo cajero, además de que puede tener un accidente al constituirse en el banco, por lo que no existe una disposición libre e inmediata del salario, por tanto la determinación o medida de pagar por medio de cheque trasgrede lo contenido en el artículo 98 de la Ley federal del Trabajo.

Ahora bien si el pago del salario es mediante un cheque certificado, no hay tanto problema, pero si es nominativo o al portador, puede que no cuente con los fondos necesarios y en consecuencia sean protestados los cheques, lo cual entraña

echar a andar una serie de procedimientos, de las que no tiene necesidad el trabajador, ya que el salario ya se lo ganó por la prestación de su servicio.

El protesto, lo debe realizar el trabajador cuando se le pagó el salario por cheque y no existan fondos, o los que existan no sean suficientes para cubrir la cantidad consignada en el mismo, existen dos casos para el protesto, en el primer supuesto tiene que presentar el cheque ante la Cámara de Compensación, y el segundo cuando se constituye el trabajador en una institución bancaria y en la ventanilla le dicen que la cuenta no contiene fondos, haciendo las anotaciones respectivas.

Si no hay fondos y fue protestado el cheque, se tendrá que realizar un juicio ejecutivo mercantil para que por la vía jurídica se obligue al patrón para el pago del salario.

Para el cobro por medio de tarjeta de débito, el trabajador para disfrutar de la totalidad del salario, tendrá que formarse primeramente en el cajero, posteriormente formarse en una caja del banco para que previa identificación le sea pagado su salario devengado, dicho trámite es aproximadamente de media hora debido al mal servicio de los bancos.

El Artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo menciona:

“Artículo 99. El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados”.

De este artículo, se deduce que el salario, es irrenunciable en cuanto el derecho a recibirlo, así como a percibir el devengado, es decir el ya ganado, en este punto, es importante mencionar que con el contrato de adhesión que realizan las instituciones bancarias se lesionan y violan estos derechos de los trabajadores, limitan el derecho a percibirlo, ya que si un trabajador se constituye más de cinco veces en un

cajero automático a retirar su salario en un lapso mayor de un mes, se le cobra comisión, o si pierde la tarjeta, además de los actos tendientes a la denuncia penal en caso de robo o la acta que se levante en el ministerio público en caso de extravío, deberá pagar un determinado costo por la reposición del plástico (**tarjeta de débito**) ya que se trata de un contrato de adhesión sin que el trabajador pueda convenir el contenido de las cláusulas, en tal situación se le cobra comisión por servicios prestados de los que podemos mencionar por ejemplo:

1.- Cuotas o comisiones que tenga establecidas para cada servicio, reservándose la institución bancaria el derecho de revisar y modificar, en cualquier tiempo las mismas, mediante políticas de carácter general, de acuerdo a las tarifas vigentes, y podrá cargarlas al saldo del depósito de la de las que podemos mencionar: consulta de saldos; Cambio de número de identificación personal (**NIP**); Pago del plástico (**tarjeta de débito**) por reposición robo o deterioro; Consulta de estado de cuenta entre otros.

2.- Autorización expresa a la institución bancaria para cargar a su tarjeta nomina de débito, las cantidades que por cualquier concepto adeude a la misma ya se trate de comisiones, descuentos, devoluciones, servicios de cajas de seguridad, tarjetas de crédito, préstamos, entre otros.

Realmente el que se pacte o se acostumbre el pago del salario por medio de tarjeta de débito es una burla para el trabajador por parte del patrón, pues conlleva la violación de la normatividad laboral, además de que el contrato de adhesión que se realiza para la entrega de la tarjeta de débito es anticonstitucional, al contener cláusulas que tienen como efecto el cobro de comisiones y descuentos de forma directa al salario del trabajador.

Por otro lado, se debe mencionar que el salario, se le tiene que pagar al trabajador como lo menciona el artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 100. El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará

a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

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

El artículo antes referido, señala la excepción a la regla es cuando el trabajador designó apoderado mediante carta poder, suscrita ante dos testigos para efectos del cobro, existe otra excepción y es en el caso de cuando el trabajador fallece los beneficiarios de éste pueden realizar el cobro del salario en efectivo y demás prestaciones, en tal sentido, si se cuenta con un cheque nominativo y fallece el trabajador el cobro sería tardado para sus beneficiarios; en tratándose de tarjeta de débito sucede algo parecido, sino conocen sus familiares el clave o contraseña para poder ingresar al sistema del cajero (**NIP**), como podrían retirar el dinero.

El salario debe pagarse directamente al trabajador, cosa que no se cumple, con las dos formas que hemos venido mencionando, por un lado si se paga con cheque, aclarando que es una cosa que está dentro del comercio, tiene que ser cambiado en moneda de curso legal, no se puede constituir en cualquier negocio y ser aceptado como forma de pago; por otra parte en cuestión de las tarjetas de débito, primero el depósito lo tiene que hacer el patrón al banco, destinando la remesa correspondiente al trabajador y así con el uso de la tarjeta puede sustraer su salario en efectivo y disponer de él, como mejor lo decida y sus necesidades lo pidan.

“Artículo 101. El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda”.

Como ya fue mencionado, el pago del salario en efectivo debe ser en moneda de curso legal, no estando permitido hacerlo con tarjetas de débito o cheque, salvo las excepciones que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha determinado cuando así

lo acepte el trabajador y no le cause perjuicio, las cuales no se pueden aplicar a todos los casos, pero tal situación no libera al patrón hasta en tanto no reciba el trabajador y disponga realmente del salario.

En caso de robo del cheque, el trabajador tiene que hacer una serie de actos tendientes a recuperar su salario encontrándonos en inconvenientes, consideramos que la emisión de un cheque, de la forma que sea, es decir certificado, nominativo y al portador no libera al patrón de la obligación hasta que el trabajador disponga del dinero en sí.

“Artículo 104. Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.”

“Artículo 105. El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna”.

En tal sentido, con las comisiones que cobran las tarjetas de débito a cargo del trabajador y su salario, por los servicios prestados, por el uso de la misma, se estaría cediendo y compensando parte de su salario, ya que como comentamos al firmar un contrato de adhesión, su libre albedrío queda limitado.

“Artículo 106. La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley”.

En este sentido, si por causas imputables al patrón no se realiza el pago conlleva a responsabilidades administrativas y penales.

El artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el salario no se puede ceder, ni hacer descuento, ni compensar o cualquier denominación que se le dé, en este sentido no procede que se le cobre alguna comisión al trabajador, en el caso de que se pague su salario por medio de tarjeta de débito, se cobre una comisión por reposición de tarjeta, por imprimir el saldo, más de dos veces o pagar comisión por

sustraer el salario en más de 5 acciones, es decir constituirse al cajero para retirar su salario o cualesquier restricción que se les pretenda imponer.

“Artículo 111. Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses”.

En este sentido si se aplica los programas u ofertas que hacen los bancos de prestar por adelantado hasta 6 meses del pago del salario es violatorio del artículo anterior, pues no se deben cobrar intereses, debiendo entenderse que se los presta el patrón, por lo que se confunde la naturaleza del salario pues el mismo no es un artículo de comercio con el que se pueda lucrar, en tal sentido el interés que se pudiera cobrar sería por cuenta del patrón.

4.5 Sanciones por violaciones de las normas de la Ley Federal del Trabajo.

Se debe mencionar que existe el Reglamento General de Inspección para la Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, el cual regula las inspecciones realizadas a los centros de trabajo para vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral, por consiguiente dicho reglamento de manera conjunta y basándose en la propia Ley Federal del Trabajo impone sanciones por violaciones a la normatividad laboral, para este efecto el 1003 de dicha Ley menciona quien puede denunciar las violaciones a la legislación laboral.

“Artículo 1003. Los trabajadores, los patrones y los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros, podrán denunciar ante las autoridades del trabajo las violaciones a las normas del trabajo.

Los Presidentes de las Juntas Especiales, los de las Juntas Federales Permanentes de Conciliación, los de las Locales de Conciliación y los Inspectores del Trabajo, tienen la obligación de denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial,

agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar o pague a sus trabajadores cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general”.

No solo las persona, instituciones o autoridades pueden denunciar la violación, sino por cualquier otro medio por el cual se tenga conocimiento y se haga saber a las autoridades del trabajo que se esta violando la normatividad laboral.

Así, la vigilancia de la normatividad laboral se realiza por medio de inspecciones las cuales pueden ser: ordinarias iniciales, cuando se hacen por primera vez y de manera aleatoria; ordinarias periódicas cuando se hacen en el mismo centro de trabajo, por los lapsos de tiempo determinados y las extraordinarias que se realizan por medio de una queja o por una autoridad.

Las violaciones a la legislación laboral son sancionadas con multas, por lo que es importante mencionar algunas cuestiones importantes al respecto.

Tenemos que decir que por sanción debe entenderse como lo señala Miguel Acosta Romero y Eduardo López Betancourt “el castigo que aplica la sociedad a través del Derecho, a las violaciones de los ordenamientos administrativos, pretendiéndose por medio de ésta, asegurar el cumplimiento de los deberes que tienen los ciudadanos con respecto a la sociedad”.²

Las sanciones pueden ser la nulidad de los actos, amonestación, cese, clausura, revocación de sanciones, privación de la libertad sin que pueda exceder de 36 horas, sanción pecuniaria y en caso de que no se haga esta se aplica arresto por 36 horas sin excederse de la misma.

En relación con el Reglamento General de Inspección para la Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, aplica sanciones, las cuales son

² ACOSTA ROMERO, Miguel y Eduardo López Betancourt. Delitos Especiales. Sexta Edición. Porrúa. México. 2001. pág. 20.

pecuniarias por medio de multas, las que son como medida par que se dejen de violar las normas de trabajo, independientemente de la multa se tiene que cumplir con las normas por las que fueron sancionados.

En tal sentido, si de una inspección se desprende que una empresa viola el contenido de una disposición laboral, se le instaura un procedimiento administrativo y si encuadra en la violación de una norma relativa al pago del salario contenida en los artículos: 123 apartado "A" fracciones VIII, X, XXVIII incisos c) y h) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 5 fracciones VII y XIII, 25 fracción VI y VII, 82, 84, 88, 98, 99, 101, 104, 105, 106, 108, 109, 110, 111, 423 fracción IV. En tal sentido se debe imponer una multa de conformidad con el artículo 992 y 1000, 1001 y 1002 de La Ley Federal del Trabajo que mencionan:

"Artículo 992. Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patronos o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación".

El artículo 992 de la Ley Federal el Trabajo habla de que manera se sancionan las violaciones a la normatividad laboral.

"Artículo.- 1000. El incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato ley, o en un contrato colectivo de trabajo, cometido en el transcurso de una semana se sancionará con multas por el equivalente de 15 a 315 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992 tomando en consideración la gravedad de la falta. Si el incumplimiento se prolonga dos o más semanas, se acumularán las

multas. La reincidencia se sancionará con la misma multa, aumentada a un veinticinco por ciento”.

Por otro lado, el artículo 1001, sanciona cuando no se cumpla en el Reglamento Interior de trabajo en relación del día y lugar del pago, aunque no se menciona pago de que, se debe entender que se refiere al pago del salario.

“Artículo 1001. Al patrón que viole las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 30 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992”.

De lo anterior y del análisis que se vio en puntos anteriores respecto de la forma, el cuándo y el dónde del pago del salario en efectivo, así como las normas protectoras del salario, se desprende que con el pago del pago del salario por medio de cheque y depósito bancario o tarjeta de débito, se violan diversos artículos lo que una vez comprobado mediante el procedimiento administrativo respectivo, se tiene que sancionar a la empresa o patrón que deje de cumplir el contenido de las normas, independientemente de la sanción a que se haga merecedor, debe cumplir con lo contenido en la normatividad laboral, y acreditar dicho cumplimiento ante las autoridades federales o locales según sea el caso tal y como lo dispone el Artículo 1008 de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 1008. Las sanciones administrativas de que trata este Capítulo serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda”.

“Artículo 1002. De conformidad con lo que establece el artículo 992, por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Capítulo o en alguna otra

disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

Cuando la multa se aplique a un trabajador, ésta no podrá exceder al importe señalado en el último párrafo del artículo 21 Constitucional”.

Este artículo abarca de manera genérica la sanción que se impondrá de cualquier violación que no se sancione en el Título Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo.

4.6 Sanciones penales por no realizar el pago del salario en efectivo.

La imposición de las penas o sanciones penales son aplicadas por una autoridad judicial por haber cometido un delito.

En este sentido, tanto el Código Penal Federal y la mayoría de los códigos penales estatales mencionan que “delito es el acto u omisión que sancionan las leyes penales”, por lo que para que exista un delito debe haber un acto u omisión que encuadre en el supuesto jurídico contenido en las normas penales.

Así, en nuestro tema de estudio, el no realizar el pago del salario en efectivo, en diversas formas de la moneda de curso legal puede dar origen a diferentes delitos, los cuales son independientemente de las sanciones administrativas que vimos en el punto anterior. El artículo 364 del Código Penal Federal dice:

“Artículo 364. Se impondrá de seis meses a tres años de prisión y de veinticinco a cien días multa:

...

II.- Al que de alguna manera viole, con perjuicio de otro, los derechos y garantías establecidos por la Constitución General de la República en favor de las personas”.

...

Lo anterior, tiene fundamento en el artículo 123 apartado “A” fracción X, que menciona que el pago del salario debe ser en moneda de curso legal, el cual es un derecho contenido en la Constitución General de la República y el no cumplirlo viola dicha fracción, por que el pago del salario por medio de cheque o tarjeta de débito además de inconstitucionales encuadran en un ilícito penal, contenido en la fracción II, del artículo 364 del Código Penal Federal.

El hecho de que se realice compensación o descuento o comisión del salario, cuando se aplica el contrato de adhesión de depósito bancario de ahorro en cuenta corriente y si en sus cláusulas dispone una comisión por el uso del cajero o servicio cuando el trabajador retire su salario en diferentes momentos y estas excedan de cinco veces o las que determine como límite el banco para cobrar comisión, o pagar de su salario la reposición de la tarjeta de débito, por robo o extravió o mutilación; consulta de su saldo más de dos veces o como las disponga la institución bancaria, se viola lo preceptuado en el Artículo 365 fracción primera del Código Penal Federal.

“Artículo 365.- Se impondrán de tres días a un año de prisión y multa de cinco a cien pesos:

I.- Al que obligue a otro a prestarle trabajos o servicios personales sin la retribución debida, ya sea empleando violencia física o moral o valiéndose del engaño, de la intimidación o de cualquier otro medio”.

Como se puede observar para que exista este delito se debe dar que el patrón no otorgue la retribución debida, la cual es el salario que se le debe pagar al trabajador y si éste lo hace por medio de tarjeta de débito y con los descuentos por comisión que cobra el banco por algunos servicios que presta ya señalados, no se le paga la retribución debida, pues el “cualquier otro medio” a que alude el mencionado artículo es

la necesidad económica que tiende el trabajador; si lo condicionan a determinados actos y en este caso a firmar un contrato de adhesión y los acepta por medio de intimidación por ser condición para poder trabajar, ya que necesita del salario para satisfacer sus necesidades inmediatas como son la comida, vestido o salud y no se le informa las circunstancias especiales en las que su salario queda al pagarse de esa forma, como es el pago por reposición en caso de pérdida de la tarjeta de débito.

También el Código Penal Federal menciona en su Artículo 386,

“Artículo 386.- Comete el delito de fraude el que engañando a uno o aprovechándose del error en que éste se halla se hace ilícitamente de alguna cosa o alcanza un lucro indebido.

El delito de fraude se castigará con las penas siguientes:

I.- Con prisión de 3 días a 6 meses o de 30 a 180 días multa, cuando el valor de lo defraudado no exceda de diez veces el salario;

II.- Con prisión de 6 meses a 3 años y multa de 10 a 100 veces el salario, cuando el valor de lo defraudado excediera de 10, pero no de 500 veces el salario.

III.- Con prisión de tres a doce años y multas hasta de ciento veinte veces el salario, si el valor de lo defraudado fuere mayor de quinientas veces el salario”.

En cuestión a las tarjetas de débito o tarjetas de nómina, otorgadas para el pago del salario en efectivo mediante la firma del contrato de depósito de ahorro en cuenta corriente, está disfrazada por las instituciones bancarias y que en principio para que el trabajador sustraiga la totalidad de su salario tiene que realizar diversos actos, primero tiene que constituirse en un cajero para checar su saldo e imprimirlo, para lo cual tiene que desplazarse a la ubicación de uno de ellos, después tiene que formarse en el banco y en una caja tiene que mostrar identificación y mostrar la tarjeta de débito,

para que se le de su salario, en algunos casos se cobra comisión por el uso de ventanilla.

Es obvio, que este tipo de trámites, hacen que el trabajador opte por retirar su dinero por medio del cajero, en tal situación sólo puede retirar en cantidades cerradas de \$50.00, \$100.00 y \$200.00, esto según el banco, no se puede sustraer en cantidades menores a las mencionadas, no puede retirar en cajeros la totalidad de su salario en efectivo ya devengado, cabe hacer la aclaración que por lo regular los cajeros manejan como cantidades mínimas de dinero a retirar la de \$100.00 y por excepción \$20.00 y \$50.00.

Por lo anterior, existen varios supuestos según sea que la institución bancaria y el cajero que se utilice para disponer el salario, de los cuales solo se puede retirar como cantidades mínimas de \$20.00, \$50.00 \$100.00 y \$200.000, en el primer supuesto el trabajador no puede retirar la totalidad de su dinero por concepto de salario, por ejemplo si le pagan \$619.00 semanales, solo puede retirar \$600.00 por semana, es decir los \$19.00 los retirará hasta la otra semana cuando sumados con los otros \$619.00 daría la cantidad de \$638.00, para lo cual retirar en el cajero solo \$620.00, quedando un saldo de \$18.00, que sumados progresivamente cada semana disminuirá hasta llegar a ceros, de lo que se observa que necesitan pasar más de dieciocho semanas, es decir medio año, para no dejar saldo alguno, lo mismo sucede en los demás supuestos cuando exista un salario de \$649, \$699.00, agravándose más cuando la cantidad mínima que se pueda retirar sea de \$200.00, ya que se considerarían fracciones las cantidades menores a \$200.00.

De lo analizado anteriormente, nos damos cuenta que cualquier cantidad que se pague al trabajador que esté en cantidades menores de \$20.00, \$50.00, \$100.00, y \$200, según sea el caso de la institución bancaria, esta obtiene un lucro, pues el lucro se da de manera semanal, mensual y anual, ya que las sumatorias de 1000 trabajadores o del número de cuentahabientes que se les paga por medio de tarjeta de

débito, deja un restante o saldo que no sustrae y del cual puede manejar el banco y hacerlo producir.

Se tiene que mencionar que, si bien es cierto hablamos de pesos, el mismo fraude se comete en tratándose de un centavo, lo que importa para la institución es la suma del total de centavos por cada trabajador, del que maneje su salario.

Cabe mencionar que existen muchos cuenta habientes, a los que se les paga el mínimo o la cantidad que perciben es indispensable para satisfacer sus necesidades inmediatas, por lo que del fraude sería continuado, al permitir el pago por este medio, ya que el lucro, es en contra de los trabajadores, no obstante lo anterior, para configurarlo y saber realmente el lucro se debe analizar la contabilidad del banco lo que consideramos difícil, pues solo la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Comisión Nacional Bancaria, pueden tener acceso a la revisión de la contabilidad de los bancos en caso de una denuncia penal, debido al secreto bancario, no habiendo otro medio jurídico por el cual se pueda saber el manejo y origen de sus pasivos y activos, así como los dividendos obtenidos.

No obstante, dicha conducta encuadra en lo estipulado en el artículo 113 bis del capítulo III de los delitos de la Ley de Instituciones de Crédito.

“Artículo 113 Bis.- A quien en forma indebida utilice, obtenga, transfiera o de cualquier otra forma, disponga de recursos o valores de los clientes de las instituciones de crédito, se le aplicará una sanción de tres a diez años de prisión y multa de quinientos a treinta mil días de salario”.

Si quienes cometen el delito que se describe en el párrafo anterior son funcionarios o empleados de las instituciones de crédito o terceros ajenos pero con acceso autorizado por éstas a los sistemas de las mismas, la sanción será de tres a quince años de prisión y multa de mil a cincuenta mil días de salario.

Las penas se agravan, en tratándose de las personas que cometan el delito sean consejeros, funcionarios, comisarios o empleados de una institución de crédito **(artículo 113 Bis 1 de la Ley de Instituciones de Crédito)**; los servidores públicos de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores que conozcan los ilícitos de los anteriores y no los denuncien **(artículo 113 Bis 2 de la Ley de Instituciones de Crédito)**.

Por lo que dicha practica conlleva a obtener beneficios y manejo de capital sin consentimiento de los trabajadores, adecuadose en los delitos que señala la Ley de Instituciones de Crédito, razón más que evidente que no debe realizarse el pago del salario en efectivo por tarjeta de débito.

Analizando el pago del salario por medio de un cheque y al momento de hacerlo efectivo o cobrarlo no tiene fondos, y se realice el protesto por la institución bancaria o por la comisión, encuadra en el supuesto jurídico que menciona la fracción XXI del artículo 387 del Código Penal Federal.

“Artículo 387. Las mismas penas señaladas en el artículo anterior, se impondrán:

...

XXI.- Al que libre un cheque contra una cuenta bancaria, que sea rechazado por la institución o sociedad nacional de crédito correspondiente, en los términos de la legislación aplicable, por no tener el librador cuenta en la institución o sociedad respectiva o por carecer éste de fondos suficientes para el pago. La certificación relativa a la inexistencia de la cuenta o a la falta de fondos suficientes para el pago, deberá realizarse exclusivamente por personal específicamente autorizado para tal efecto por la institución o sociedad nacional de crédito de que se trate.

No se procederá contra el agente cuando el libramiento no hubiese tenido como fin el procurarse ilícitamente una cosa u obtener un lucro indebido”.

Ahora, las autoridades judiciales competentes para la persecución de los ilícitos penales en que incurran los patrones se determinan por el artículo 123 fracción XXXI, pues la misma señala, que actividades laborales se refieren para el conocimiento de las autoridades federales y cuales locales, por consiguiente, ese señalamiento sirve para la persecución del posible ilícito penal, según la rama de la industria o comercio sea federal o local.

4.1 Inconveniencias del pago del salario en efectivo en diversas formas distintas al dinero.

El pago del salario por medio de cheque da incertidumbre al trabajador cada semana, quincena, debido a que en cada periodo de pago, puede que al constituirse a realizar el cobro en el plazo que estipule dicho título de crédito, puede que no tenga fondos el librador del cheque y en consecuencia no se pague el salario.

La cuestión de constituirse en un cajero o banco, en caso que se pague el salario devengado por cheque o tarjeta de débito según sea el caso, por la inseguridad que existe en el país en general y precisamente los cajeros y bancos son focos de asalto, ponen en riesgo no solo su salario, sino que también la vida misma del trabajador.

En la comisión de los delitos, realizados por las instituciones bancarias, el patrón es cómplice, pues cuando opta pagar el salario de sus trabajadores por medio de tarjeta de débito, determinado primero que el banco maneje sus activos y pasivos, desligándose de la obligación de pagar el salario directamente al trabajador, por lo que esas practicas encuadrarían en la violación a derechos constitucionales, pudiendo encuadrar esa forma de pago en fraude.

La violación a diversas normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, con las cuales el patrón puede ser acreedor a sanciones administrativas, ya que nuestro

sistema jurídico actual no permite el pago del salario en forma diversa que no sea en efectivo, es decir en moneda de curso legal.

La consecuencia de que lejos de beneficiarle al patrón el pago del salario en efectivo por medio de cheque o tarjeta de débito, hace que se ponga en una situación delicada y encuadrar en causas de rescisión por falta de pago del mismo, además de que puedan ocurrir accidentes de trabajo profesional cuando el trabajador se dirija a un cajero a retirar parte o la totalidad de su salario, las formas de pago mencionados, no lo libera de su obligación hasta en tanto el trabajador no disfrute y disponga de su salario fehacientemente.

Se tiene que señalar que si bien es cierto, el pago del salario por medio de tarjeta de débito, es un gran avance en cuestión tecnológica en la actualidad, el que se haya implementado en México, es desventajoso para los trabajadores, a los que su salario apenas es el mínimo, cuando solo alcanza para mal comer, por lo que el no permitir al trabajador disponer directamente de su salario, se ataca a la parte más sensible de la pirámide económica del país.

La deficiencia en la redacción contractual del contrato de adhesión por medio de tarjeta de débito, va en contra del trabajador y tiene muchas desventajas, debido a que en el momento de que firma un contrato de depósito de ahorro en cuenta corriente, no se discute ninguna cláusula, siendo esto grave si estamos hablando del salario del trabajador, ya que en ellas se esta renunciando expresamente a una serie de normas laborales que son irrenunciables y por consiguiente la violación a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo.

El mal servicio que proporciona las Instituciones de Crédito, así como su negación a participar en la seguridad de los cajeros y bancos de manera permanente, para que así aseguren un mejor servicio para sus cuentahabientes, retirando su dinero de manera eficaz.

Se debe resaltar que las instituciones bancarias hacen inversiones millonarias para mantener sus sistemas digitales y redes a nivel mundial, pero no logran garantizar al 100% un servicio eficaz al cuenta habiente, lo que es preocupante cuando hablamos del salario de los trabajadores.

No obstante que la tecnología ha avanzado y ofrece tanto ventas o pagos de servicios por medio de la web, esto no da certidumbre a los cuenta habientes que tienen tarjeta de débito y hacen uso de ella para los actos mencionados; existen infinidad de páginas que engañan realizando fraudes innumerables y costosos, de los que el banco no se hace responsable, pero si afecta a los trabajadores.

Con este capítulo damos por terminado el presente trabajo, deduciendo lo complejo que es regular la dinámica social, por lo tanto mientras exista normatividad positiva que regule una conducta o una figura jurídica en el caso concreto el pago del salario en efectivo debe cumplirse.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Las desigualdades en la sociedad mexicana del salario percibido, desde la conquista, México independiente y época revolucionaria fue muy grande, el abuso de las clases más reprimidas como la agrícola y obrera, empujó, a que junto con la forma de pensamiento humano se buscara el mejoramiento de las masas, todo esto llevó al movimiento revolucionario en nuestro país, lográndose muchos beneficios con la Constitución de 1917 para la clase obrera y posteriormente con la Ley Federal del Trabajo, no obstante los derechos y prerrogativas que adquirieron, con la dinámica social vuelven a estar en desventaja, con prácticas que desprotegen no solo a la clase obrera sino a los trabajadores en general, por eso es importante que tanto la sociedad y el Estado, creen los mecanismos necesarios para su protección y el cumplimiento de las normas vigentes.

SEGUNDA.- La tecnología actualmente avanza a pasos gigantes y está ligada a la evolución del hombre y es motivo de que se creen normas jurídicas para regularla, cuando tiene estrecho contacto con las relaciones humanas, tal es el caso de las tarjetas de débito, con las que se acostumbra a últimos años pagar el salario, situación que no consideramos pertinente, pues la misma no se puede aplicar a la realidad social y económica que vive México, donde los salarios son muy precarios y el tratar de estar a la vanguardia tecnológica, no beneficia nada a los trabajadores, máxime si los salarios apenas son suficientes para satisfacer necesidades de comida.

TERCERA.- Los sistemas electrónicos en cajeros de red, pagos de servicios y cualquier compra vía Internet, que tiene que ver con las tarjetas digitales incluyendo las tarjetas de nómina o de débito son tan inestables, que los bancos en la actualidad pierden millones de pesos anuales en el ámbito mundial, ya que son una gran fuga de capital, vía fraude, lo que conlleva a poner en riesgo el salario de los trabajadores que es parte de su patrimonio, responsabilizándose el banco lo menos posible.

CUARTA.- El pago del salario, por medio de cheque o tarjeta de débito, lejos de beneficiar al patrón lo perjudica, pues con esa práctica se violan una serie de normas que protegen al salario, ya que la obligación de realizar el pago del salario devengado, no lo libera con la emisión de un cheque o informar que ya destinó fondos suficientes en el banco para el pago del salario en efectivo, sino que es, hasta que realmente el trabajador dispone de su sueldo, pudiéndole traer consecuencias al patrón como: la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador; el pago de las incapacidades por accidentes de trabajo cuando ocurran por consecuencia del cobro del pago del salario; sanciones por incumplimiento de las normas a la Legislación Laboral; comisión de delitos entre otros.

QUINTA.- No se puede permitir que en cualquier Estado de derecho existan violaciones a las normas vigentes en el mismo, tal es el caso de la práctica del pago del salario en efectivo por cheque o tarjeta de débito, no siendo viable ni correcta una reforma para regular esas prácticas, ya que desgraciadamente las mismas serían en contra de la clase trabajadora, lo correcto es que se dé estricto cumplimiento con la legislación que ésta en vigor.

SEXTA.- Una solución parcial, de que se acepte el pago por tarjeta de débito, es implementar cajeros en los que se pague con moneda fraccionaria para que así, el trabajador pudiera disponer de su totalidad recibiendo hasta el último centavo de su salario devengado, ya que los bancos cuentan con la tecnología y la infraestructura suficiente para hacerlo.

SÉPTIMA.- No debe soslayarse, que sí el pago del salario se realiza por medio de tarjeta de débito, y una de las actividades de las instituciones bancarias es captar el dinero y en este caso el salario de los trabajadores, por medio de las tarjetas de débito o nómina, es un negocio redondo, pues no invierten nada y obtiene beneficios con él, sin obligarse en lo absoluto con el manejo de dichos fondos, siendo desventajoso a todas luces, el cobrar comisión por servicios y además manejar el salario en el ámbito

financiero, sin que le reditúe algún beneficio al trabajador, ya que lo que le interesa a los bancos es el manejo de dicho salario para obtener un beneficio.

OCTAVA.- La aceptación o costumbre de pagar el salario en diferentes formas que no sea en moneda de curso legal y directamente en la propia mano del trabajador, viola una serie de normas del salario como son: que sea pagado en efectivo y en moneda de curso legal; que no disponga libremente del salario, que se le realice descuento o compensación; no se le pague en el lugar de trabajo, entre otras, que se encuentran vigentes en nuestro sistema jurídico, siendo relevante, importante y trascendente si no se cumple, cuando se trata del salario de los trabajadores, amén de que los actos que las trasgreden, pueden encuadrar en ilícitos penales.

BIBLIOGRAFÍA

- A. KAJDAN, N. Nikolski y otros. Historia de la Antigüedad, Sociedad Primitiva y Oriente. Traducción. Guillermo Lledo. Grijalbo. México. 1996.
- ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Bancario, Panorama del Sistema Financiero Mexicano. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1991.
- ACOSTA Romero, Miguel y Eduardo López Betancourt. Delitos Especiales. Sexta Edición. Porrúa. México. 2001.
- ALVARADO LARIOS, Ana María. Temas Selectos de Derecho Laboral. Addison Wesley Lagman. México. 1998.
- ASTUDILLO URSÚA, Pedro. Lecciones de Historia del Pensamiento Económico. Porrúa. Novena edición. México. 1997.
- BEGNSTON, Herman. Historia Universal Siglo XXI. Vol. 5. Griegos y Persas. Sexta Edición. Siglo XXI Editores México. 1979.
- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima Edición. Sista. México. 2001.
- BRAVO GONZÁLEZ, Agustín y Sara Bialostosky. Compendio de Derecho Romano. Octava Edición. Pax-México. México. 1976.

- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1997.
- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo I. Tercera Edición. Heliasta. Argentina. 1987.
- CASTORENA, José de Jesús. Manual del Derecho Obrero. Sexta Edición. México. 1984.
- DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Tercera Edición. Porrúa. México. 2000.
- DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Décimo Tercera Edición. Porrúa. México. 2003.
- DÁVALOS MEJÍA y L. Carlos Felipe. Títulos y Operaciones de Crédito. Tercera Edición. Mexicana. México. 2002
- DE BUEN LOZANO, Néstor. El Derecho del Trabajo. Tomo I. Decimasexta Edición. Porrúa. México. 2004.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimanovena Edición. Porrúa. México. 2003.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Quinta Edición. Porrúa. México. 1989.
- DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho del Trabajo ante el Nuevo Milenio. Porrúa. México. 2000.

- El Colegio de México. Historia General de México. México. 2000.
- FERGUSON, J. M. Historia de la Economía. Fondo de la Cultura Económica. Décimo Tercera Edición. México. 1994.
- FERRARI, Francisco de. Derecho del Trabajo. Parte General, “Teoría y Nociones del Derecho del Trabajo”. Segunda Edición. Argentina. 1976.
- GÓMEZ GRANILLO, Moisés. Breve Historia de las Doctrinas Económicas. Esfinge. Vigésima Segunda Edición. México. 2004.
- GUERRERO LÓPEZ, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima Tercera Edición. Porrúa. México. 2003.
- HEERS, Jacques. Précis D’ Histoire Du Moyen Age. Trad. Bosch José, Eulalia. Historia de la Edad Media. Labor. Barcelona. 1974.
- HERRERÍAS, Armando. Historia del Pensamiento Económico. Quinta Edición. Limusa. México. 2002.
- LÓPEZ ROSADO, Diego G. Curso de Historia Económica de México. UNAM. Tercera Edición. México. 1981.
- MARTÍNEZ, José Luis. El Mundo Antiguo. Mesopotamia/Egipto/India. Quinta Edición. Secretaria de Educación Pública. México. 1984.

- NUMA DENIS, Fustel de Coulonges, La Ciudad Antigua. Porrúa. México. 1986.
- MEYER, Eduard. El Historiador y la Historia Antigua. Traducción Carlos Silva. Fondo de Cultura Económica. México. 1955.
- PETIT, Eugéne. Tratado Elemental de Derecho Romano. Decimaoctava Edición. Porrúa. México. 2002.
- PHELPS BROWN, E. H. Economía del Trabajo. Traducción del Inglés de Beltrán Jiménez, Felicidad. Aguilar Ediciones. España. 1967.
- SULTAN. Paúl. Economía Política del Trabajo. Traducción Contró Malo, Francisco. Trillas. México. 1964.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Porrúa. México. 1978.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México. 1981.
- VILLORO Toranzo, Miguel. Introducción al Estudio del derecho. Decimacuarta Edición. Porrúa. México 1999.
- VIVIANA Sarra, Adriana. Comercio electrónico y derecho. Astrea. Argentina. 2001.
- WILSON, John A. La Cultura Egipcia. Trad. M. Torner, Florentino. Sexta Edición. Fondo de Cultura Económica. México. 1979.

- ZAMORA Pierce, Jesús. El Fraude. Novena Edición. Porrúa. México. 2000.

LEGISLACIÓN

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Sista. México. 2005.
- CÓDIGO PENAL FEDERAL. Porrúa. Tercera Edición. México. 2003.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia. Vigésimo Cuarta Edición. Esfinge. México. 2003.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Alco. México. 2002
- LEGISLACIÓN DE COMERCIO. Sista. México. 2004.
- LEGISLACIÓN DE BANCA Y CRÉDITO. Sista. México. 2004.
- LEGISLACIÓN PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Sista. México. 2004.

DICCIONARIOS

- ATWOOD, Roberto. Diccionario Jurídico. Librería Bazán. México 1978.

- CABANELLAS, GUILLERMO. Diccionario de Derecho Usual. Tomo III y IV. Novena Edición. Heliasta. Argentina. 1976.
- Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1991.
- Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Tomo I. Vigésimo Primera Edición. Espasa Calpe. España 1992.

OTRAS FUENTES

- Convenios de la OIT Ratificados por México. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Tercera Edición. México. 1984