

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON  
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGIA  
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



"LA ILEGALIDAD DEL PAGO DEL SALARIO CON  
TARJETA DE DEBITO O DEPOSITANDOLO  
EN LA CUENTA DEL TRABAJADOR"

TESIS

PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRIA EN DERECHO LABORAL

PRESENTA:

LIC. ROLANDO GUZMAN ROCHA

CD. UNIVERSITARIA

ENERO, 2003

TM  
K1  
FDYC  
2003  
.G8



1020148841

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON  
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGIA  
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO**



**"LA ILEGALIDAD DEL PAGO DEL SALARIO CON  
· TARJETA DE DEBITO O DEPOSITANDOLO  
EN LA CUENTA DEL TRABAJADOR"**

**T E S I S**

**PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRIA EN DERECHO LABORAL**

**P R E S E N T A :**

**LIC. ROLANDO GUZMAN ROCHA**

**CD. UNIVERSITARIA**

**ENERO, 2003**

973141

TH

K1

FDYC

2003

.E8



FONDO  
TESIS

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES**

**DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO**

**“LA ILEGALIDAD DEL PAGO DEL SALARIO CON TARJETA  
DE DEBITO O DEPOSITANDOLO EN LA CUENTA  
DEL TRABAJADOR”**

**TESIS**

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRIA EN DERECHO  
LABORAL PRESENTA**

**LIC. ROLANDO GUZMAN ROCHA**

**SAN NICOLAS DE LOS GARZA, NUEVO LEON A 20 DE ENERO DE 2003.**

## INDICE

	<b>Página</b>
INTRODUCCIÓN.....	6
CAPÍTULO I.....	9
EL SALARIO.	
A. CONCEPTO DE SALARIO.....	9
B. NATURALEZA JURÍDICA DEL SALARIO.....	11
C. ATRIBUTOS DEL SALARIO.....	13
D. LA DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LOS SALARIOS.....	19
E. LAS FORMAS DEL SALARIO.....	21
CAPÍTULO II.....	25
NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO.	
A. CONSIDERACIONES GENERALES.....	25
B. EL DERECHO A DISPONER DEL SALARIO.....	26
C. COBRO DEL SALARIO.....	28
D. PRESTACIONES EN ESPECIE.....	32
E. LOS ALMACENES Y TIENDAS DE LAS EMPRESAS.	33
F. PROHIBICIÓN DE IMPONER MULTAS A LOS TRABAJADORES.....	35

G. LOS DESCUENTOS AUTORIZADOS EN LOS SALARIOS.....	35
H. LA INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO MÍNIMO..	41
I. LA PREFERENCIA DEL CRÉDITO SALARIAL.....	41
CAPÍTULO III.....	45
CONCEPTO DE TARJETA DE DÉBITO, CONCEPTO DE TARJETA DE CRÉDITO Y SUS SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS.	
A: TARJETA DE DÉBITO.....	45
B. TARJETA DE CRÉDITO.....	47
C. SEMEJANZAS.....	47
D. DIFERENCIAS.....	48
CAPÍTULO IV.....	50
CARACTERÍSTICAS DE LA CUENTA DE DEPÓSITO DE DINERO A LA VISTA MEDIANTE TARJETA DE DÉBITO.	
CAPÍTULO V.....	56
ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE Y EL PAGO DEL SALARIO CON TARJETA DE DÉBITO O DEPOSITÁNDOLO EN LA CUENTA DEL TRABAJADOR.	
A. EL PAGO DEL SALARIO DEBE HACERSE EN	

MONEDA DE CURSO LEGAL.....	56
B: EL DERECHO A PERCIBIR EL SALARIO ES IRRENUNCIABLE.....	58
C. EL SALARIO DEBE PAGARSE DIRECTAMENTE AL TRABAJADOR.....	59
D. ES NULA LA CESION DE LOS SALARIOS.....	60
E. SE PROHIBE LA IMPOSICION DE MULTAS EN EL SALARIO.....	61
F. EL SALARIO SE DEBE PAGAR EN EL LUGAR DE LA PRESTACION DE LOS SERVICIOS.....	61
G. EL PAGO DEL SALARIO DEBE EFECTUARSE EN DIA LABORABLE.....	63
H. LOS DESCUENTOS EN LOS SALARIOS ESTAN PROHIBIDOS.....	64
I. CONCLUSION.....	66
CAPITULO VI.....	67
LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PAGO DEL SALARIO.	
CAPITULO VII.....	76
PROPUESTAS DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	

CONCLUSIONES.....	87
BIBLIOGRAFIA.....	94

## INTRODUCCIÓN

A raíz de la gran cantidad de robos a los trabajadores en el día que les toca cobrar su salario y en algunos casos asaltos directos al personal de las empresas que acuden a los bancos a recoger la nómina y que se han dado en toda la República Mexicana, las empresas han tenido que adoptar diversos sistemas de pago de salario como en el presente caso el de tarjeta de débito o depósito directo en las cuentas de los trabajadores.

Se debe tomar en cuenta que este tema se aplica de hecho actualmente y cada vez más patrones contratan el servicio del pago del salario con tarjeta de débito y no por ello significa que se cumplan con todas las disposiciones legales relativas al pago de salario que establece la Ley Federal del Trabajo en vigor, por lo que es pertinente hacer el presente estudio con el fin de adecuar ambos ámbitos y que los patrones no queden en estado de indefensión y que puedan cumplir en su integridad con todas las normas legales en caso de conflictos laborales.

Debido a la novedad del presente estudio no existe bibliografía que aborde directamente el tema del pago del salario con tarjeta de débito.

El presente estudio lo dividiremos de la siguiente manera:

En primer lugar daremos un concepto de salario, su naturaleza jurídica, sus atributos, la determinación del monto del mismo y sus formas.

Posteriormente examinaremos las normas protectoras y privilegios del salario y enseguida daremos los conceptos de tarjeta de débito, tarjeta de crédito, sus semejanzas y diferencias.

Seguiremos nuestro estudio estableciendo las características de la cuenta de depósito de dinero a la vista mediante tarjeta de débito y una vez hecho lo anterior formularemos un análisis comparativo de la legislación vigente y el pago del salario con tarjeta de débito o depositándolo en la cuenta del trabajador.

En otro capítulo profundizaremos sobre la carga de la prueba en el pago del salario y por último se propondrán reformas a la Ley Federal del Trabajo.

En el presente trabajo utilizaremos el método exegético de análisis directo a las disposiciones legales, sociológico por los problemas que ocasiona, analítico por los diversos casos que surgen y comparativo en ciertos aspectos con la legislación Argentina.

Esta investigación se realiza con el fin de establecer la legalidad o no del pago del salario con tarjeta de débito o mediante depósito a la cuenta del trabajador.

En caso de existir algún conflicto entre patrón y trabajador por el pago de salario, quien tendría la carga probatoria de acreditar dicho pago, cual sería el documento idóneo para ello.

Ante las ventajas que conlleva el pagar el salario mediante tarjeta de débito por la seguridad que ello implica tanto para trabajadores como patrones, se propone actualizar la legislación laboral vigente con la finalidad de que los pagos de salario que se hagan a los trabajadores con tarjeta de débito o depósito en la cuenta del trabajador se ajusten a la legalidad en su totalidad con el fin de que los patrones no queden en estado de indefensión y puedan cumplir con la normatividad con absoluta integridad.

Queremos agradecer la labor desinteresada del Dr. Ismael Rodríguez Campos como coordinador y asesor en el presente trabajo.

Asimismo agradezco el apoyo incondicional de mi esposa y mi familia que alentaron a la realización de este estudio.

## **CAPITULO I**

### **EL SALARIO**

#### **A. CONCEPTO DE SALARIO**

No es posible establecer un concepto unitario de salario. La ciencia económica, la sicología y el derecho plantean hipótesis distintas al analizarlo y llegan a conclusiones diferentes. Para la economía el salario es un costo cuyo valor se determina de muy diferentes maneras, según cual sea el punto de vista que se tenga: liberal, marxista, neocapitalista, etc.

Desde el punto de vista psicológico, el salario se entiende como un factor fundamental que permite de ser suficiente, el adecuado desarrollo social hacia

mejores formas de vida, o de lo contrario, provoca conflictos que transforman la vida social.

Desde el punto de vista jurídico el salario se entiende como objeto indirecto de la obligación en una relación laboral.

Para el liberalismo el salario es igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar y vestir al trabajador y su familia.

Según Carlos Marx: “visto superficialmente, en el plano de la sociedad burguesa, el salario percibido por el obrero se presenta como el precio del trabajo, como una determinada suma de dinero que se paga por una determinada cantidad de trabajo, llamado precio necesario o natural de éste a su expresión en dinero”<sup>1</sup>

Una concepción del salario podría ser la que León XIII expresa en *Rerum Novarum* al decir que: “debe ser suficiente para la sustentación de un obrero frugal y de buenas costumbres”<sup>2</sup>

La Ley Federal del Trabajo vigente desde 1970 ha venido a establecer un concepto que sin tener un valor definitorio al menos expresa un deber ser que no aceptaría límites que pudieran apoyar una concepción restringida de la que sustenta la doctrina social cristiana.

---

<sup>1</sup> Marx, Carlos. *El Capital: Crítica de la economía política*. T. 1. Fondo de Cultura Económica. México, D.F., 1972, Pags. 448y sigs.

<sup>2</sup> León XIII. *Encíclicas Rerum Novarum*. Número 63. La Prensa, México, D.F., 1962, Pag. 46.

En el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo vigente se menciona que salario “ es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”, el salario así entendido estará determinado en su alcance no como contraprestación paralela al servicio, sino como instrumento de justicia social.

## **B. NATURALEZA JURIDICA DEL SALARIO.**

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

El problema, exige un planteamiento riguroso que atenderá a la naturaleza misma de la relación laboral, la cual se establece como un vínculo con pretensión de permanente. El patrón y el trabajador tienen ese carácter por la existencia misma de la relación, sin que ello necesariamente implique un trabajo continuo y una remuneración constante. El trabajador lo es aún

después de concluida la jornada y aun cuando, en el curso de ésta, no esté prestando servicios, por otra parte, la inasistencia del trabajador al lugar de trabajo releva al patrón de la obligación de cubrirle el salario, sin que por ello se desvirtúe la existencia de la relación de trabajo. La ley expresamente acepta que puede suspenderse la obligación del patrón de pagar el salario, lo que comprueba que puede subsistir la relación laboral sin pago de salario.

La obligación de pagar el salario no es necesariamente correlativa de la obligación de prestar el servicio, es decir, puede existir una relación laboral (diferente a prestación del servicio), sin que se actualice la obligación de pagar el salario, por lo tanto, podemos afirmar que siempre que se preste un servicio derivado de una relación laboral, habrá obligación de pagar el salario.

Podemos afirmar entonces que el salario no es, necesariamente una contraprestación por el trabajo. Resulta en ocasiones, sólo una obligación nacida de la relación de trabajo. Su causa estriba en que, bajo ciertas condiciones legales y contractuales el patrón podrá exigir un servicio, pero eventualmente el trabajador podría quedar relevado de esa obligación de prestar el servicio, aún conservando su derecho a cobrar el salario.

Podemos criticar entonces el precepto legal y sustituirlo por otra fórmula que señale como causa de la obligación de pagar el salario a la relación de trabajo, pero no al trabajo mismo.

### **C. ATRIBUTOS DEL SALARIO.**

Para entender mejor el concepto de salario resulta conveniente mencionar sus características fundamentales. Podemos señalar las siguientes:

**1. Debe ser remunerador:** el término apareció por primera vez en nuestro derecho en el artículo 123, fracción XXVII, inciso “b”, de la Constitución, que decreta la nulidad de la cláusula que fije un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La norma no definió el concepto, sino que, dejó su determinación al juicio de las Juntas en cada caso concreto ya que un salario remunerador para un caso concreto sólo puede establecerse después de analizar todas las circunstancias que concurren: humanas, técnicas y económicas, lo que a su vez supone una función que únicamente pueden realizar los tribunales de equidad.

Las Juntas tendrán a la vista la condición de las personas, su grado de preparación técnica, su eficiencia demostrada en otras empresas, la remuneración que perciban otros trabajadores de la misma o de profesiones

similares en las fábricas o talleres de la zona económica en la que se preste el trabajo, la importancia de la actividad para el mejor éxito de la producción y otros factores semejantes.

En la Ley Federal del Trabajo el artículo 85 es el que establece que el salario debe ser remunerador.

La Suprema Corte ha sostenido lo siguiente:

“Quinta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 487

Página: 322

**SALARIO REMUNERADOR.** De acuerdo con lo dispuesto por el inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123 constitucional, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen facultad para declarar nulas las estipulaciones del contrato que fijen un salario que no sea a su juicio remunerador, y el hecho de que un trabajador demande señalando el importe de la misma, esto, no imposibilita a las Juntas para fijar una mayor, ya que las mismas tienen facultad para nulificar un salario voluntariamente establecido por las partes, cuando no lo consideren remunerador.

Quinta Epoca:

Amparo en revisión 13295/32. León Antonio. 26 de mayo de 1933. Cinco votos.

Tomo XXXVIII, pág. 3386. Pérez Guadalupe. 8 de julio de 1933.

Reclamación 2684/33. Moreno Celia. 16 de agosto de 1933. Unanimidad de cuatro votos.

Reclamación 3992/33. Barrera Luis y coags. 17 de octubre de 1933.

Unanimidad de cuatro votos.

Reclamación 4365/34. Porraz Refugio y coags. 3 de abril de 1935.

Unanimidad de cuatro votos.”

**2. Debe de ser Justo:** Un salario justo es el que satisface las exigencias de la vida auténticamente humana, las de orden material, moral, social e intelectual, el que posibilita al hombre vivir intensamente, educar a sus hijos y contribuir a la grandeza espiritual de su pueblo y de la humanidad, y al progreso general de los hombres, lo anterior se encuentra estipulado en el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo.

**3. Debe de ser por lo menos equivalente al mínimo:** No puede pactarse un salario inferior al mínimo general o profesional, en su caso, según lo disponen los artículos 90, 92 y 93 de la Ley Federal del Trabajo.

Señala Armando Porras y López en su Libro Derecho Mexicano del Trabajo lo siguiente:

“La doctrina enseña que el salario mínimo puede ser establecido por el contrato, y entonces estamos ante el salario mínimo contractual, que coincidirá con el legal, Además, el salario mínimo se puede fijar en relación con la potencialidad económica de una empresa, pero será un salario mínimo aplicado exclusivamente a dicho centro de trabajo. El salario mínimo se puede fijar de acuerdo con las necesidades mínimas del trabajador y entonces se estará ante el salario vital”.<sup>3</sup>

**4. Debe de ser suficiente:** De acuerdo con el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo lo suficiente en el salario entendido en una dimensión general atendiendo a valoraciones estadísticas habría de presidir las decisiones de los organismos calificados para establecer los salarios mínimos generales y profesionales y aún los que se pactan en la contratación colectiva. Debe proporcionar al trabajador y a sus familiares bienestar que les permita vida moral y digna.

**5. Debe de ser determinado o determinable:** Significa que el trabajador debe de saber de antemano a qué tiene derecho por la prestación del servicio convenido, al efecto en su contrato individual de trabajo debe hacerse

---

<sup>3</sup> Porras y López, Armando. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Manuel Porras, S.A. México, D.F., 1978, Pag.88.

constar la forma y monto del salario que percibirá el trabajador según lo dispone el numeral 25 de la Ley Federal del Trabajo.

**6. Debe de cubrirse periódicamente:** Con respecto a los obreros o personas que desempeñen un trabajo material la ley exige en su artículo 88 que se les cubra a lo más semanalmente y a los demás trabajadores, a lo más cada quince días, sin embargo, admite de hecho ciertas modalidades ya que en el salario a comisión resulta posible que se haga con base en liquidaciones mensuales o inclusive al ritmo de los diversos pagos que hagan los clientes.

Para la legislación argentina citada por Deveali de acuerdo con el artículo 2º de la ley 11,278, aplicable a los pagos en dinero incisos a y b la periodicidad de los pagos se regula de la siguiente forma:

“Para los trabajos a sueldo fijo (salarios computables por períodos de tiempo superiores a un día que, según la costumbre son precisamente de un mes) los pagos se harán cada mes y en los trabajos a jornal (períodos de tiempo que no pasan de un día, por ejemplo jornal diario u horario) los pagos se harán cada quince días”<sup>4</sup>

### **7. El salario en efectivo debe de pagarse en moneda de curso legal:**

Por disposición expresa del artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo es

---

<sup>4</sup> Deveali, Mario L. *Tratado de Derecho del Trabajo*. La Ley, S.A. Editora e Impresora, Buenos Aires, 1964, Pág. 482.

obligatorio pagar el salario en moneda de curso legal y se prohíbe hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

De acuerdo con la Legislación Laboral Argentina citada por Deveali en su Tratado de Derecho del Trabajo todo salario o sueldo deberá abonarse en moneda nacional de curso legal según lo dispone el artículo 1° de la Ley 11,278 primer párrafo que señala lo siguiente:

“Todo salario o sueldo de obreros o empleados deberá abonarse exclusivamente y bajo pena de nulidad en moneda nacional de curso legal”.

Por otra parte el segundo párrafo del dispositivo legal de la legislación argentina señalado permite el pago del salario con cheque bancario al efecto transcribimos dicha disposición:

“Será permitido el pago con cheques bancarios únicamente cuando corresponda a un período de pago y por una suma no inferior a trescientos pesos moneda nacional”<sup>5</sup>

Ignacio Garzón Ferreyra en su artículo publicado en los estudios sobre derecho individual de trabajo señala que en Argentina se da la protección al salario como sigue:

---

<sup>5</sup> Deveali, Mario L. Ob. Cit. Pág. 481.

“La protección legal al salario procura dos objetivos principales: a) que la remuneración sea percibida efectivamente por el trabajador en su integridad (intangibilidad del salario) y b) que los salarios sean abonados en lugar y época oportunos.

La intangibilidad del haber remuneratorio, debe proteger al obrero contra los abusos del empleador, respecto a los acreedores del empleado y respecto a los acreedores del propio empleador.

Por intangibilidad debemos entender que se refiere a todo aquello que implique una disminución injustificada del monto salarial. La retribución debe ser hecha en dinero efectivo y puede integrarse, complementariamente, con otras prestaciones: alimentos, vivienda, vestimenta que en ningún caso deben superar el veinte por ciento del total remuneratorio”<sup>6</sup>

**8. El salario en especie debe de ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo:** 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, de acuerdo con lo dispuesto en el numeral 102 de la Ley Federal del Trabajo.

#### **D. LA DETERMINACION DEL MONTO DE LOS SALARIOS.**

---

<sup>6</sup> Garzón Ferreyra, Ignacio. *Estudios sobre derecho individual de trabajo en homenaje al Prof. Mario L. Deveali*. Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1979, Pag. 442.

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

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo.

Señala Castorena que el monto del salario que fijan patrón y trabajador se explica por las siguientes leyes económicas:

“a) el monto del salario está determinado por lo que el trabajador necesita para su subsistencia; b) el monto del salario se establece por el juego de la oferta y la demanda; a escasez de mano de obra, mayor salario, a abundancia de mano de obra, menor salario; c) el monto del salario se regula por la utilidad del trabajo y la posibilidad de pagarlo; una persona no toma a su servicio a otra, si el rendimiento de ésta no le produce lo bastante para pagar el monto del salario y obtener un beneficio; d) el monto del salario depende del régimen de la tierra; a medida que crece la renta de la tierra, disminuyen el monto del salario y del interés y e) el monto del salario se

determina por la cuantía del fondo de salarios, o sea la suma que se destina en un momento dado para remunerar el trabajo”.<sup>7</sup>

Como opinión personal del maestro Castorena en cuanto al monto del salario señala lo siguiente:

“No hay más ley económica que influya en el monto del salario, en un momento dado, que la suma de hechos: monto del salario que prevalece, calidad del trabajo, posibilidad de sostener el negocio, de aumentar el precio de los productos, demandas obreras, condiciones de la concurrencia, salarios que paguen los competidores, etc., que repercuten indiscutiblemente en el ánimo de las partes y consecuentemente en el monto de los salarios que se pactan. No hay en realidad una ley que explique su monto. Son innumerables los hechos que influyen en su fijación”.<sup>8</sup>

## **E. LAS FORMAS DEL SALARIO.**

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

---

<sup>7</sup> Castorena, Jesús J. *Manual de Derecho Obrero*. Editor J. Jesús Castorena, México, D.F., 1984, Pag. 125.

<sup>8</sup> *Ibidem*, Pag. 125.

Expresamente el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo señala que el salario puede pagarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, a comisión y a precio alzado.

El salario por unidad de tiempo es aquél en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar su trabajo. El salario por unidad de obra es aquél en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador, en este caso, deberá cuidarse que la retribución que se pague sea tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

El salario a comisión es aquél en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador, es una prima sobre la mercancía o servicios vendidos o colocados.

El salario a precio alzado es aquél en que la retribución se mide en función de la obra que el patrono se propone ejecutar.

Por otra parte tenemos también otras formas del salario que se desprenden de los diversos artículos de la legislación laboral y que enseguida analizaremos.

El salario mixto es aquél que se compone de un salario por unidad de tiempo o base y además con comisiones variables

Para determinar el salario diario cuando la retribución sea variable se tomará el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

En el caso de agentes de comercio o vendedores a comisión, el salario diario corresponderá al promedio obtenido durante el último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.

En el caso de indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El salario de garantía se establece para todos aquellos trabajadores contratados a destajo o con retribución variable que como contraprestación a una jornada laboral de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

El salario en especie se compone de otros bienes diferentes a la moneda, y servicios que se dan al trabajador en razón de su trabajo como por ejemplo el salario de los trabajadores domésticos que comprende prestaciones en efectivo y en especie como vivienda, alimentos, etc.

## **CAPITULO II**

### **NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO**

#### **A: CONSIDERACIONES GENERALES.**

Los recursos ilícitos que se emplean para disminuir o afectar de algún modo el ingreso del trabajador son tales que ha sido necesario crear en la Ley un capítulo especial que permita que el trabajador reciba su salario y que éste no quede afectado por medidas interesadas.

Un derecho del trabajo que se apoye, para su cumplimiento, sólo en las resoluciones de los tribunales, será siempre ilusorio si no cuenta con el apoyo real de un movimiento colectivo definido, exigente y honestamente dirigido.

Los trabajadores nunca podrán oponerse lícitamente, a la venta de los activos de la empresa, si ésta se encuentra al corriente en el pago de sus salarios y es evidente que esto implica una fórmula de deterioro patrimonial extraordinariamente fácil de llevar a cabo.

Para el tratadista Castorena la razón de la protección al salario es la siguiente:

“Las disposiciones legales que protegen el salario tienen cualquiera de estos objetos: garantizar una remuneración justa, atentas las condiciones económicas, jurídicas y de hecho, particulares de la empresa o generales de la localidad, o asegurar la percepción íntegra de la remuneración.”<sup>9</sup>

Existen disposiciones legislativas que intentar proteger al trabajador y las cuales enseguida analizaremos.

## **B. EL DERECHO A DISPONER DEL SALARIO.**

Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula. Es además

---

<sup>9</sup> Castorena, Jesús J. Ob. Cit. Pag. 126.

irrenunciable el derecho a percibir el salario que comprende también el derecho a percibir los salarios devengados.

En ambos casos se procura proteger al trabajador en contra de maniobras que eventualmente conduzcan a que no perciba la totalidad del salario convenido o devengado, asimismo, se intentan impedir fórmulas de fraude legal.

Un ejemplo del primer caso es cuando los trabajadores convienen que la aplicación de su salario sea decidida por una tercera persona que podría ser el mismo patrón, el cual se obliga a invertir el salario del trabajador en su propio negocio, quedando vinculado al compromiso el propio trabajador, al no poder desviar de ese destino la remuneración por su trabajo. Es obvia la invalidez de ese compromiso.

En el segundo de los casos la renuncia al derecho de percibir salario, es más frecuente y se presenta bajo formas simuladas en términos de modificación del salario, sin embargo, la aceptación por parte del trabajador de una disminución salarial implica, por fuerza, la violación de la prohibición.

La renuncia a los salarios devengados, no se hace en forma expresa, pero el procedimiento habitual consiste en que el trabajador declare haber recibido con anterioridad al pago que se le hace, la diferencia entre la cantidad que se le cubre y el importe de los salarios devengados. Procedimientos

similares se siguen en las transacciones en que median indemnizaciones y salarios caídos.

Estas fórmulas no obstante que resultan ilícitas, son toleradas y aún auspiciadas por las autoridades, cuando puede estar en juego la supervivencia de una fuente de trabajo, afectada seriamente en su patrimonio por una condena.

La aceptación por parte del trabajador de una disminución pura y simple de su salario no puede admitirse.

Es importante destacar también que existe la prohibición de que el salario de los trabajadores sea objeto de compensaciones como por ejemplo deudas de cualquier naturaleza con el patrón.

### **C. COBRO DEL SALARIO.**

Las hipótesis de la ley pueden clasificarse como sigue:

- 1. Destinatario del pago:** Debe de ser el propio trabajador, quien personalmente ha de recibir el pago. Sólo en los casos de imposibilidad del trabajador el pago puede hacerse a la persona que éste designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

Si el pago se hace en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

No hay que confundir el otorgamiento de la carta poder para cobrar el salario de un trabajador que se encuentra impedido físicamente para hacerlo con la cesión de dicho salario, al efecto la Suprema Corte ha diferenciado lo anterior con el siguiente criterio:

“Quinta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: LI

Página: 774

TRABAJADORES, FORMA DE PAGO DE SALARIOS A LOS. Si se alega por un trabajador, que el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, lo autoriza para designar persona o apoderado que lo represente, con un documento en el que expresa, voluntariamente, que hace cesión de sus derechos de antigüedad, y que deben pagársele al cesionario las percepciones que haya devengado, no es de admitirse esa alegación, porque el citado artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, establece, en forma precisa, que el salario se pagará directamente al trabajador o a la persona que designe como apoderado, mediante carta poder otorgada por el propio trabajador y suscrita

por dos testigos, y de los términos de esta disposición, no cabe hacer más que un conclusión, esto es, que la ley ha querido facilitar al trabajador el pago de sus salarios cuando se encuentre impedido de cobrarlos personalmente, pues pudiera ocurrir que el obrero se encontrase físicamente imposibilitado para concurrir el día de raya a hacer su cobro y no sería posible que careciera de lo más indispensable, únicamente por el hecho de que debiendo cobrar sus salarios personalmente, al no poder concurrir a hacer tal cobro, no se facultara al trabajador para encomendar esto a la persona de su confianza; por lo que la ley ha establecido el caso de excepción, únicamente para cuando el trabajador no pueda cobrar personalmente sus salarios; pero una cosa es el mandato que encierra una carta poder, por medio de la que no cede el trabajador sus salarios y otra cosa es un contrato de cesión, con el que trate de equipararse dicho poder.

Amparo directo en materia de trabajo 4942/36. Castillo Martínez Félix. 29 de enero de 1937. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.”

Sobre este apartado el autor Castorena establece lo siguiente:

“En la facultad de hacer el cobro por medio de mandatario, se encuentra por algunas personas una derogación a la incedibilidad del salario, ya que

puede otorgarse el mandato a quien se hace cesión de la remuneración, así como a la prohibición de hacer descuentos a favor de terceros, pues puede otorgarse a éstos.

El mandato, sin embargo, es por esencia revocable, y aunque se otorgara para los efectos indicados, el trabajador puede parar el cobro mediante el ejercicio de la revocación”.<sup>10</sup>

**2. Instrumento de pago:** El salario en efectivo deberá pagarse en moneda del curso legal.

**3. Lugar de pago:** Debe de efectuarse en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Esta regla generalmente admite excepciones, por ejemplo, cuando se trata de viajantes, en que el pago se hace, bien mediante abono en cuenta de cheques del trabajador interesado, para que éste pueda disponer de inmediato de su importe, bien mediante remisión a distintos puntos de su ruta.

**4. Días y horas de pago:** Es requisito legal que el pago se haga en días laborables, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación. Cualquier espera a que quede obligado el trabajador puede generar la obligación de cubrir salario extraordinario

---

<sup>10</sup> Castorena, Jesús J. Ob. Cit. Pag. 141.

Con el objeto de hacer incurrir a los patrones en la causa de rescisión prevista de no recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados, algunos trabajadores se abstienen de cobrar oportunamente el importe de su salario.

Para evitar este tipo de riesgos el salario se puede depositar en instituciones de crédito debidamente autorizadas el importe del salario y consignar el billete a la disposición de la autoridad laboral para que lo entregue al trabajador.

La Corte ha resuelto que en los casos en que los trabajadores promuevan la rescisión les corresponde acreditar que se presentaron a cobrar sus salarios y que el patrón se negó a pagarlo.

#### **D. PRESTACIONES EN ESPECIE.**

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

Para Trueba Urbina y Trueba Barrera cuando al trabajador se le otorgan prestaciones de alimentos y habitación, éstas se deben estimar equivalentes al cincuenta por ciento del salario que se pague en efectivo.

Por otra parte como alternativa de solución la fundamentamos en la consideración de que es posible establecer un acuerdo sobre el valor de las prestaciones en especie si se atiende el requerimiento legal de que deben ser razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

## **E. LOS ALMACENES Y TIENDAS DE LAS EMPRESAS.**

Como antecedente de este apartado el autor José Dávalos señala lo siguiente:

“Costumbre muy usual durante la Epoca Colonial, México Independiente y principios del siglo XX, era la de efectuar el pago en las llamadas tiendas de raya, en las cuales los trabajadores recibían mercancías a los precios fijados por el patrón; circunstancia por la cual siempre se encontraban endeudados y nunca veían el dinero que se les pagaba”<sup>11</sup>

En la exposición de motivos de la Ley de 1970 se dijo sobre el tema lo siguiente:

“El artículo 123 de la Constitución prohíbe el establecimiento de lo que se llamó en el pasado las tiendas de raya. Sin embargo, la época moderna conoce una nueva institución que tiene por objeto, mediante la intervención

---

<sup>11</sup> Dávalos, José. *Derecho del Trabajo I*. Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1985, Pág. 221.

del patrono y del sindicato de trabajadores, vender artículos de consumo a precio reducido. Este sistema se ha generalizado entre los trabajadores públicos y funciona con éxito en numerosos centros de trabajo. El artículo 103 aceptó la institución, pero la sometió a un conjunto de disposiciones para impedir que en el futuro se convierta en una fuente de abusos”.

Es por lo anterior que con el fin de que los trabajadores obtengan mercancías a mejor precio que en el mercado, se crearon, particularmente en las industrias de Monterrey, los almacenes y tiendas empresariales destinados a vender ropa, comestibles y otros artículos de primera necesidad, a los trabajadores, sin embargo dichos almacenes y tiendas se encuentran sujetos a las siguientes condiciones:

La adquisición de las mercancías será libre.

Los precios se fijarán y modificarán por convenio obrero-patronal, sin poder exceder de los precios oficiales o, en su defecto, de los precios corrientes en el mercado.

Los trabajadores habrán de participar en la administración y vigilancia del almacén o tienda, en los términos que se pacten.

El ejecutivo federal reglamenta la forma y términos en que se establece el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, que se encarga de otorgar financiamiento para la operación de los almacenes y

tiendas y, de conceder créditos institucionales, baratos y oportunos, para la adquisición de bienes y el pago de servicios por parte de los trabajadores. El FONACOT es una muestra de la institucionalización de los almacenes y tiendas, tendientes a que los trabajadores obtengan más satisfactores con su salario.

#### **F. PROHIBICION DE IMPONER MULTAS A LOS TRABAJADORES.**

Se encuentra prohibido imponer multas a los trabajadores cualquiera que sea su causa o concepto.

Los sindicatos imponen multa a los trabajadores como sanción por inasistencia a los actos sindicales, lo anterior es totalmente ilícito y violará la ley todo aquel patrón que se obligue a realizar, por cuenta de un sindicato, ese tipo de descuentos.

#### **G. LOS DESCUENTOS AUTORIZADOS EN LOS SALARIOS.**

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

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

2. Pago de la renta de la habitación de los trabajadores que no podrá exceder del quince por ciento del salario.

3. Pago de ahorros para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por éstos conceptos. Estos descuentos deberán ser aceptados libremente por el trabajador.

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

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

6. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

7. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

En el caso de pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento en cuyo supuesto la cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes, se han presentado dos problemas en la práctica.

En primer lugar la prohibición de la ley impide que los trabajadores de salario mínimo se les puedan otorgar préstamos o anticipos, al menos con la intención de que su importe pueda serles deducido del salario.

En segundo lugar la frase la cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes se ha entendido en el sentido de que otorga una especie de condonación por la diferencia, sin embargo esa interpretación sólo es aplicable en términos generales, pero resulta inaplicable en casos especiales como por ejemplo el otorgamiento de créditos hipotecarios

que algunas empresas otorgan en forma directa a sus trabajadores y el de aquellas deudas que deriven de una responsabilidad penal a cargo del trabajador y en perjuicio de la empresa por ejemplo abuso de confianza, fraude, etc., lo anterior ha sido sustentado por la Suprema Corte de Justicia que sostiene que sólo existe la prohibición de exigir un mes de salario para los supuestos previstos en la disposición mencionada, mas no así cuando el trabajador es responsable de la pérdida de una suma de dinero propiedad de su patrón, y, por tanto en este caso debe responder del total de la cantidad extraviada, pues no es lógico, justo ni jurídico, que dicha pérdida la soporte el patrón en su patrimonio.

Por otra parte los trabajadores que perciban salario mínimo tampoco podrán participar de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, porque solo se les podrá descontar el treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

Cabe advertir que en ningún caso las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones devengarán intereses.

Un caso más de descuento a favor de tercero es el destinado al pago de los impuestos que pesan sobre el trabajador y respecto de los cuales el patrón es retenedor.

El artículo 123, fracción XXIV de la Constitución, declara que de las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, de sus

asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador y en ningún caso, ni por ningún motivo, se podrá exigir el pago a los miembros de su familia.

La disposición contenida en el párrafo anterior tiene su origen en la práctica muy común en el campo, de considerar que las deudas del trabajador se transmiten al hijo, siendo esta una forma fácil para retener al trabajador y a sus descendientes al servicio del patrón.

En Argentina según señala Rodolfo A. Napoli el salario será objeto de reducción, retención o compensación en los siguientes casos:

“Pago de cuotas o primas de seguros colectivos de vida o planes de retiro, subsidios y jubilaciones aprobados por la autoridad competente; depósitos en Caja de Ahorros de instituciones del estado; pago de las cuotas periódicas a que estuviesen obligados los empleados y obreros en su carácter de miembros de sociedades cooperativas o mutualistas; reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas a sociedades de la índole de las especificadas en el punto precedente o del arrendamiento de vivienda, o de servicios y otras prestaciones a cargo de las mismas; reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas en el establecimiento de propiedad del

empleador, cuando fueran exclusivamente de las que se fabrican o producen en él, o de las propias del género que constituye el giro de su comercio”<sup>12</sup>

¿Será legal descontar el salario por un rendimiento del trabajador inferior al habitual?

Nuestra legislación no prevee dicho supuesto, sin embargo consideramos que en todo caso el patrón podrá rescindir la relación de trabajo por incumplimiento de contrato de parte del trabajador.

En Argentina cuando el trabajador desempeña su trabajo con un rendimiento inferior al habitual se le denomina trabajo “a desgano” y tampoco se permite descontar el salario por este supuesto, al efecto transcribimos el criterio sustentado por el Tribunal de Trabajo argentino, citado por Mario L. Deveali:

“Reducir el jornal pactado convencionalmente por razón de tiempo, significaría cambiar unilateralmente las bases del contrato, haciéndolo un trabajo a destajo, es fácil imaginar a que extremos podría llevar la tesis contraria. Cualquier patrón podría hacer variar continuamente el salario del obrero con el argumento de un menor rendimiento, y, por la parte contraria, cualquier obrero podría también sentirse autorizado a reclamar porcentajes de aumento sobre el salario fijado en caso de mayor rendimiento. Para evitar tales

---

<sup>12</sup> Napoli, Rodolfo A. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. La Ley, Sociedad Anónima Editora e Impresora. Buenos Aires, Argentina, 1971, Pag.205.

áreas se fija la retribución por tiempo, y cuando se quiere tener en cuenta el rendimiento se pacta expresamente el trabajo a destajo”<sup>13</sup>

## **H. LA INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO MINIMO.**

En la fracción VII del apartado “A” del artículo 123 constitucional se establece que “el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento”, el legislador ha extendido este beneficio a todo tipo de salarios de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 112 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, existe una excepción establecida en el mismo dispositivo legal en el sentido de que podrá embargarse el salario para obtener el pago de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos.

Por otra parte la misma disposición legal señala que los patronos no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

## **I. LA PREFERENCIA DEL CREDITO SALARIAL.**

---

<sup>13</sup> Deveali, Mario L. Ob. Cit., Pág. 391.

Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión.

La Suprema Corte ha señalado al respecto lo siguiente:

“Quinta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 127

Página: 87

CREDITOS POR SALARIOS, PREFERENCIA DE LOS. Los créditos de los trabajadores de fecha anterior en un año, provenientes de salarios, tienen preferencia sobre cualesquiera otros de acuerdo con la fracción XXIII del artículo 123 de la Constitución Federal que dice: "Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

Quinta Epoca:

Amparo directo en materia de trabajo 6822/40. Aranda Anastasio. 24 de febrero de 1941. Cinco votos.

Amparo directo en materia de trabajo 8954/41. Banco de México, S. A. 12 de febrero de 1943. Unanimidad de cuatro votos.

Tomo LXXIX, pág. 6083. Landeros Castañeda Salvador y coags.

Amparo directo en materia de trabajo 885/43. Molina Font Gustavo. 8 de septiembre de 1944. Cinco votos.

Tomo XCIV, pág. 621. Cía. Exploradora Tropical, S. C. P. en Liq.”

Lo anterior ha afectado en forma grave el crédito de las empresas ya que las garantías reales que pudieran otorgar a sus financieros pierden automáticamente su preferencia y quedan desplazados por créditos laborales que además tienen una gran capacidad expansiva como por ejemplo el caso de los salarios caídos, los que la Jurisprudencia limita a un año.

Actualmente a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando se

trate de asegurar los derechos del trabajador, indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador; créditos derivados de la falta de pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social; asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores y los demás créditos fiscales.

Los patrones también han obtenido beneficios con lo expuesto anteriormente ya que en el caso de que exista un embargo civil el embargo derivado de un crédito de trabajo es preferente sobre éste.

### **CAPITULO III**

#### **CONCEPTO DE TARJETA DE DEBITO, CONCEPTO DE TARJETA DE CREDITO Y SUS SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS**

En el presente capítulo trataremos de dar un concepto de tarjeta de débito basado en sus principales características constitutivas, asimismo trataremos también de dar un concepto de tarjeta de crédito basado igualmente en sus características constitutivas para finalmente hacer un análisis comparativo entre ambos conceptos y así poder llegar a determinar las semejanzas y diferencias existentes entre ambas.

##### **A. Tarjeta de débito.**

Como principales características de la tarjeta de débito tenemos que sirve como una forma fácil de pago en las tiendas de autoservicio, al mismo tiempo se puede disponer en los cajeros automáticos de dinero en efectivo, la forma en que se representa es mediante un plástico en el cual se suscribe la firma del depositante, dicha tarjeta se encuentra relacionada con una cuenta de dinero de depósito a la vista que puede ser de cheques o ahorros que se tiene en el banco que emite la tarjeta y cuyo titular de la cuenta es el mismo depositante.

La tarjeta de débito es común que se utilice para realizar compras de bienes de consumo o también para pagar diversos servicios en todo aquel negocio afiliado al sistema que haya implantado el banco emisor de la tarjeta.

Las cantidades de las cuales se dispone mediante la tarjeta de débito son previamente depositadas por el titular de la misma cuenta.

Con las características señaladas anteriormente podemos aventurarnos a dar un concepto de tarjeta de débito el cual sería el siguiente:

Medio de pago y disposición de efectivo, representado por un plástico, suscrito con la firma del depositante, que se otorga en base a una cuenta de cheques o ahorros que se tiene en el banco que la emite. La tarjeta de débito se utiliza para obtener dinero del banco, realizar compras de bienes de consumo

o pago de servicios en los negocios afiliados al sistema que haya implantado el banco emisor.

## **B. TARJETA DE CREDITO.**

La tarjeta de crédito posee como características principales que sirve como una forma fácil de pago en las tiendas de autoservicio, al mismo tiempo se puede disponer en los cajeros automáticos de dinero en efectivo.

También sirve para realizar compras de bienes de consumo o pago de servicios en los negocios afiliados al sistema que haya implantado el banco emisor.

Se encuentra representada por un plástico que contiene la firma del acreditado.

Se otorga en base a un crédito revolvente previamente autorizado por el banco que la emite y a favor del titular de la tarjeta de crédito basado en la comprobación ante el banco de la capacidad económica que tiene el solicitante de la tarjeta de crédito para el pago del crédito correspondiente.

## **C. SEMEJANZAS.**

Las principales semejanzas que encontramos entre las tarjetas de débito y crédito son las siguientes:

1. Tanto la tarjeta de débito como la tarjeta de crédito sirven como formas para realizar pagos.
2. En ambos casos se puede disponer de dinero en efectivo en los cajeros automáticos.
3. Ambas tarjetas se representan por un plástico que suscribe su titular.
4. Las dos tarjetas se utilizan para realizar compras de bienes de consumo o pago de servicios en los negocios afiliados al sistema que haya implantado el banco emisor.

#### **D. DIFERENCIAS.**

Así como hemos señalado las principales semejanzas entre la tarjeta de débito y la tarjeta de crédito trataremos en este apartado de señalar cuáles son las diferencias que existen entre ambas.

Como principales diferencias entre ambas tarjetas tenemos las siguientes:

1. La tarjeta de débito se encuentra relacionada con una cuenta de dinero de depósito a la vista que puede ser de cheques o ahorros que se tiene

en el banco que emite la tarjeta y cuyo titular de la cuenta es el mismo depositante y la tarjeta de crédito se encuentra relacionada con un crédito revolvente previamente autorizado por el banco que la emite y a favor del titular de la tarjeta de crédito.

2. Las cantidades de las cuales se dispone mediante la tarjeta de débito son previamente depositadas en una cuenta de dinero de depósito a la vista que puede ser de cheques o ahorros que se tiene en el banco que emite la tarjeta y cuyo titular de la cuenta es el mismo depositante y en la tarjeta de crédito las cantidades de las cuales se dispone son de un crédito revolvente previamente autorizado por el banco que la emite y a favor del titular de la tarjeta de crédito.

3. En la tarjeta de débito no es necesario demostrar la capacidad económica que tiene el solicitante de la tarjeta de crédito para el pago del crédito correspondiente.

## **CAPITULO IV**

### **CARACTERISTICAS DE LA CUENTA DE DEPOSITO DE DINERO A LA VISTA MEDIANTE TARJETA DE DEBITO**

La institución de crédito otorga al trabajador titular de la cuenta una tarjeta plástica institucional de acceso a su cuenta de depósito de dinero a la vista denominada tarjeta de débito la cual presenta las siguientes características:

- A. Tiene identidad propia e imagen institucional y podrá ser usada por el trabajador para retirar fondos de su cuenta de depósito de dinero a la vista a través de la Red nacional de cajeros automáticos y

sucursales bancarias de la institución de crédito a la que pertenece la cuenta.

- B. La tarjeta de débito cuenta con un número personal, confidencial y único para retirar fondos.
- C. Por medio de la tarjeta de débito en todo el País, el trabajador dispondrá de su saldo en los cajeros automáticos y hasta por las cantidades autorizadas para retiro y en sucursales de la institución de crédito a la que pertenece la cuenta hasta por la totalidad de su saldo. Asimismo podrá disponer también de su saldo para comprar bienes de consumo o pagar servicios en todo aquel negocio que la admita por haber celebrado un convenio previo con el banco emisor.
- D. Las disposiciones de efectivo en cajero automático, podrán obtenerse en moneda nacional o en dólares.
- E. El trabajador se sujetará a las políticas, procedimientos y disposiciones que respecto a la tarjeta de débito establece la institución de crédito a la que pertenece la cuenta en el contrato que han celebrado con la empresa donde presta sus servicios.

La institución de crédito a la que pertenece la cuenta pone a la disposición del trabajador las veinticuatro horas de todos los días del año (incluyendo los inhábiles), el servicio del equipo automatizado al que se

encuentra afiliado, denominado RED-CAJEROS COMPARTIDOS, que están instalados en diversos lugares de la República Mexicana, donde el trabajador podrá realizar, a través de su tarjeta de débito, que será su llave de acceso, las siguientes operaciones bancarias:

A. Retiro de dinero en efectivo de su cuenta de depósito de dinero a la vista.

B. Consulta de saldos de su cuenta de depósito de dinero a la vista.

La institución de crédito a la que pertenece la cuenta se reserva el derecho de ampliar, reducir o modificar los servicios que ofrece al trabajador a través del sistema RED-CAJEROS COMPARTIDOS, por medio de avisos que serán fijados en los locales donde se tenga instalado el sistema RED-CAJEROS COMPARTIDOS o que enviará por correo al trabajador.

El trabajador reconoce y acepta, para todos los efectos legales a que haya lugar, el carácter de intransferibilidad de la tarjeta de débito, así como la confidencialidad de su número de identificación personal (NIP), por lo que libera a la institución de crédito de cualquier mal uso que se haga de ellos.

El trabajador puede designar tarjetahabientes adicionales, para que éstos puedan realizar retiro de dinero en efectivo de su cuenta de depósito de dinero a la vista y consulta de saldos de su cuenta de depósito de dinero a la vista.

El trabajador y la institución de crédito están de acuerdo en que las operaciones bancarias quedarán sujetas a lo siguiente:

- A. Las disposiciones en efectivo que el trabajador y/o sus tarjetahabientes adicionales realicen en los cajeros automáticos con cargo a la cuenta de depósito serán válidas sin que sea necesario la suscripción de cualquier otro documento.
- B. El comprobante que expida el cajero automático con base en la información que el trabajador le transmita, tendrá pleno valor y fuerza legal para acreditar, tanto la operación realizada, como el importe de la misma.
- C. La consulta de saldo, mediante el sistema RED CAJEROS COMPARTIDOS será en base a la información que en los registros contables de la institución de crédito aparezca.
- D. Toda operación que realice o servicio bancario que reciba el trabajador, se le informará a través de su correspondiente estado de cuenta. Asimismo las operaciones provenientes del uso de su tarjeta de débito, por lo cual la institución de crédito generará un estado de cuenta mensual que le será remitido a la Empresa en la que presta sus servicios.

La institución de crédito no asume responsabilidad cuando el trabajador no puede efectuar, por cualquier causa las operaciones bancarias, ni por la retención de su tarjeta o por la supresión del servicio.

El trabajador notificará de inmediato vía telefónica y posteriormente por escrito a las sucursales o a los centros de atención a clientes de la institución de crédito, en caso de robo o extravío de su tarjeta de débito relativa, informando con todo detalle en el documento que para tal efecto se le proporciona, en virtud de que el trabajador será responsable de las operaciones que un tercero hiciera mediante el uso de la referida tarjeta de débito.

El servicio será por tiempo indefinido, mientras el trabajador permanezca al servicio de la empresa que ha contratado el servicio de pago de nómina a través de la tarjeta de débito.

El trabajador únicamente podrá disponer de la cantidad de \$5,000.00 por cada día en el sistema RED-CAJEROS COMPARTIDOS a través de su tarjeta de débito.

El trabajador podrá usar el sistema RED-CAJEROS COMPARTIDOS de otra institución de crédito diferente a la titular de la tarjeta de débito pero se le cobrará una comisión de \$15.00 más IVA por cada disposición o consulta de saldo que realice de su cuenta de depósito de dinero a la vista.

El trabajador tiene derecho a disponer de efectivo o consultar saldos de su cuenta de depósito de dinero a la vista hasta por diez veces en cada uno de los casos sin costo de comisión y a partir de la onceava disposición de efectivo o consulta de saldo se le cobrará una comisión de \$15.00 mas IVA.

El trabajador podrá hacer depósitos directamente en ventanilla en su cuenta de depósito de dinero a la vista en la institución de crédito a la que pertenece la misma, si por cualquier otro motivo diferente a su trabajo llegase a recibir alguna cantidad de dinero, lo anterior es uno de los principales factores que dificultan al patrón el demostrar el pago del salario, toda vez que esos depósitos que hace directamente el trabajador en su cuenta afectan sustancialmente la determinación del monto del salario.

## **CAPITULO V**

### **ANALISIS COMPARATIVO DE LA LEGISLACION VIGENTE Y EL PAGO DEL SALARIO CON TARJETA DE DEBITO O DEPOSITANDOLO EN LA CUENTA DEL TRABAJADOR.**

En el presente capítulo haremos un análisis comparativo de las disposiciones vigentes en la Ley Federal del Trabajo con las características del pago del salario con tarjeta de débito o depositándolo en la cuenta del trabajador, para ello plantearemos diversos supuestos de análisis comparativos.

**A. EL PAGO DEL SALARIO DEBE HACERSE EN MONEDA DE CURSO LEGAL:** La Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos en su artículo 123, Apartado “A “, fracción X establece que el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías; ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

El anterior precepto muchos patrones en la práctica no lo cumplen, ya que no obstante que el dispositivo legal en forma categórica señala que el salario se debe pagar en moneda de curso legal la misma la sustituyen pagando mediante cheque, por lo que violan el ordenamiento jurídico.

Por otra parte, el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo señala que los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios y cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

En el caso de la tarjeta de débito el pago del salario se hace a través de un depósito electrónico en la cuenta de dinero a la vista del trabajador y de esta cuenta el trabajador podrá disponer de su salario, lo anterior presenta varios problemas legales que no cumplen con las disposiciones vigentes.

En primer lugar el pago del salario no se hace directamente en moneda de curso legal como lo ordena la Constitución toda vez que se hace mediante el depósito en una cuenta de dinero a la vista del trabajador.

En segundo lugar el trabajador no puede disponer libremente de todo su salario por lo siguiente: las instituciones de crédito tienen como horario de

labores regularmente el comprendido de las nueve a las dieciséis horas de lunes a viernes y si se trata de un trabajador cuyo salario semanal, quincenal o mensual es superior a los \$5;000.00 (CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) y se le hace su depósito precisamente el día viernes en la tarde y su jornada de trabajo termina a las dieciocho horas no podrá disponer libremente de todo su salario toda vez que la única forma de disponer del mismo sería a través de la RED-CAJEROS AUTOMATICOS y éstos tienen como límite de disposición por día la cantidad de \$5;000.00 (CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) razón por la cual el trabajador se verá limitado a disponer libremente de todo su salario ya que la institución de crédito se encuentra cerrada a la hora de su salida de labores siendo ésta la única forma de que pudiera disponer de todo su salario el trabajador al retirar directamente en ventanilla el mismo.

**B. EL DERECHO A PERCIBIR EL SALARIO ES IRRENUNCIABLE:** El artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el derecho a percibir el salario es irrenunciable y que lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Como hemos ya analizado en el capítulo anterior una de las características del pago del salario con tarjeta de débito es que el trabajador tiene plena libertad para extender tarjetahabientes adicionales los cuales tienen

facultades para retirar dinero en efectivo de la cuenta de depósito de dinero a la vista del trabajador, situación ésta que puede interpretarse como una renuncia al salario de parte del trabajador al autorizar a terceras personas para que dispongan del salario producto de su trabajo al retirar con su tarjeta adicional diversas cantidades de dinero.

**C. EL SALARIO DEBE PAGARSE DIRECTAMENTE AL TRABAJADOR:** El artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo señala que el salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

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

Del análisis efectuado en el capítulo anterior, nos podemos dar cuenta que el pago del salario no se hace directamente al trabajador sino a través de un depósito electrónico en la cuenta de dinero a la vista del trabajador y de esta cuenta el trabajador podrá disponer de su salario, por otra parte, si se encuentra el trabajador impedido para efectuar personalmente el cobro, tiene obligación de designar un apoderado mediante carta poder suscrita por dos

testigos, sin embargo esta disposición muchas veces ni se observa en la práctica ya que el patrón únicamente se preocupa por hacer el depósito electrónico en la cuenta de dinero a la vista del trabajador en los días de pago correspondientes y no recaba la referida carta poder.

Por lo anterior y de acuerdo con la última parte del artículo en comento al hacer el pago del salario en contravención a esta disposición no liberará de responsabilidad al patrón, para el caso de una reclamación en este sentido.

**D. ES NULA LA CESION DE LOS SALARIOS:** De acuerdo con el artículo 104 de la Ley Federal del Trabajo es nula la cesión de los salarios a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

Según lo hemos explicado en el capítulo anterior una de las características del pago del salario con tarjeta de débito es que el trabajador tiene plena libertad para extender tarjetahabientes adicionales los cuales tienen facultades para retirar dinero en efectivo de la cuenta de depósito de dinero a la vista del trabajador, situación ésta que puede interpretarse como una cesión del salario a favor de terceras personas lo cual es nulo por disposición expresa de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

**E. SE PROHIBE LA IMPOSICION DE MULTAS AL SALARIO:**

De conformidad con lo estipulado en el artículo 107 de la Ley Federal del Trabajo en vigor está prohibida la imposición de multas al salario de los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

De acuerdo a lo señalado en el capítulo anterior el trabajador tiene derecho a disponer de efectivo o consultar saldos de su cuenta de depósito de dinero a la vista hasta por diez veces en cada uno de los casos sin costo de comisión y a partir de la undécima disposición de efectivo o consulta de saldo se le cobrará una comisión de \$15.00 mas IVA. lo anterior puede equipararse a que la institución de crédito a la que pertenece la cuenta de depósito de dinero a la vista a la cual se encuentra relacionada la tarjeta de débito correspondiente estaría aplicando multas al salario del trabajador al cobrar la comisión correspondiente por la disposición de efectivo que efectúe el trabajador, ya que es importante recordar que dicha cuenta se constituye con el salario del mismo y por lo tanto se encuentra prohibido expresamente imponer multa alguna, cualquiera que sea la denominación o causa que se le dé a la misma.

**F. EL SALARIO SE DEBE PAGAR EN EL LUGAR DE LA PRESTACION DE LOS SERVICIOS:** Atento a lo dispuesto en el artículo

108 de la Ley Federal del Trabajo en vigor el pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Según lo hemos señalado en el capítulo anterior el patrón no paga el salario directamente en el lugar donde los trabajadores prestan sus servicios sino lo hace a través de un depósito electrónico en la cuenta de dinero a la vista del trabajador en la institución de crédito a la que pertenece la cuenta y de esta cuenta el trabajador podrá disponer de su salario mediante el uso de su tarjeta de débito, resultando evidente con lo anterior que no se cumple con el dispositivo legal invocado, pues si bien es cierto que en algunas empresas se han instalado cajeros conectados a la RED-CAJEROS AUTOMATICOS con el fin de cumplir con la normativa legal es el caso de que no todas las empresa cuentan con un cajero instalado y además como ya lo hemos señalado, los mismos tienen límite de disposición hasta de \$5,000.00 diarios únicamente, por lo que si un trabajador ocupa una cantidad mayor a ésta de su salario, se encontrará impedido para disponer de la misma.

Es importante señalar también que en muchos casos los cajeros no tienen depositado el suficiente efectivo para cumplir con las disposiciones que se requieren o en su defecto retienen la tarjeta de débito o simplemente se descomponen, lo cual trae como consecuencia que tampoco se cumpla con esta disposición legal.

**G. EL PAGO DEL SALARIO DEBE EFECTUARSE EN DIA LABORABLE:** Según disposición expresa del artículo 109 de la Ley Federal del Trabajo el pago del salario deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

De acuerdo a lo analizado en el capítulo que antecede el depósito del salario en la cuenta del trabajador es el que probablemente se haga en día laborable, durante las horas de trabajo, toda vez que el patrón paga el salario a través de un depósito electrónico en la cuenta de dinero a la vista del trabajador en la institución de crédito a la que pertenece la cuenta y de esta cuenta el trabajador podrá disponer de su salario mediante el uso de su tarjeta de débito en el cajero conectado a la RED-CAJEROS AUTOMATICOS, resultando evidente con lo anterior que no se cumple con el dispositivo legal invocado, en virtud de que no todas las empresa cuentan con un cajero instalado dentro de la misma empresa, lo que implica que los trabajadores tienen que buscar un lugar afuera de la empresa para localizar un cajero y poder disponer de su salario, por lo tanto, el pago del salario ya no se realizó durante las horas de trabajo en día laborable ya que le implica al trabajador

esperarse hasta terminar su turno para poder acudir a un cajero y disponer de su salario.

**H. LOS DESCUENTOS EN LOS SALARIOS ESTAN PROHIBIDOS:** De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

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

2. Pago de la renta de las habitaciones que se den en arrendamiento a los trabajadores.

3. 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.

4. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro.

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

6. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos; y

7. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el fondo de fomento y garantía, destinados a la adquisición de bienes de consumo o al pago de servicios.

De conformidad con lo analizado en el capítulo que antecede el trabajador tiene derecho a disponer de efectivo o consultar saldos de su cuenta de depósito de dinero a la vista en el cajero conectado a la RED-CAJEROS AUTOMATICOS hasta por diez veces, en cada uno de los casos, sin costo de comisión y a partir de la undécima disposición de efectivo o consulta de saldo se le cobrará una comisión de \$15.00 más IVA lo cual equivale a un descuento en el salario que se encuentra expresamente prohibido en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo ya que ninguna de las fracciones de excepción que hemos señalado prevee el supuesto de un descuento por disponer de efectivo en los cajeros conectados a la RED-CAJEROS AUTOMATICOS.

Cabe advertir además que si el trabajador usa el sistema RED-CAJEROS COMPARTIDOS de otra institución de crédito diferente a la titular de la tarjeta de débito, se le cobrará una comisión de \$15.00 más IVA por cada disposición o consulta de saldo que realice de su cuenta de depósito de dinero a la vista lo que se traduce también en un descuento en el salario que se

encuentra expresamente prohibido en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo ya que ninguna de las fracciones de excepción que hemos señalado prevee el supuesto de un descuento por disponer de efectivo en los cajeros conectados a la RED-CAJEROS AUTOMATICOS.

**I. CONCLUSION:** Después de haber hecho el análisis comparativo de las disposiciones vigentes en la Ley Federal del Trabajo con las características del pago del salario con tarjeta de débito o depositándolo en la cuenta del trabajador podemos concluir que el pagar el salario de esta forma resulta ilegal de acuerdo a los supuestos expuestos y a las disposiciones legales vigentes.

## **CAPITULO VI**

### **LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PAGO DEL SALARIO**

Por disposición del artículo 784, fracción II de la Ley Federal del Trabajo corresponde a la parte patronal probar su dicho cuando exista controversia en los juicios laborales sobre el monto y pago de salario, es el caso que la mayoría de los juicios laborales se tramitan teniendo como base la acción de un despido injustificado y como defensa se contesta negando el despido y ofreciendo el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía haciendo.

La Suprema Corte al respecto señala lo siguiente:

“Sexta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 484

Página: 320

SALARIO, MONTO DEL. CARGA DE LA PRUEBA. La prueba del monto del salario, cuando se manifiesta inconformidad con el señalado por el trabajador, corresponde al patrón por ser él el que tiene los elementos probatorios necesarios para ello, tales como recibos, nóminas, listas de raya, etc.

Sexta Epoca:

Amparo directo 403/54. El Heraldo, Cía. Editorial, S. A. 11 de julio de 1957.

Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 5549/56. Inés Chavarría Degollado. 3 de enero de 1958.

Cinco votos.

Amparo directo 7132/57. Joaquín Galán Velázquez. 16 de abril de 1958.

Cinco votos.

Amparo directo 2161/58. Constructora de Oriente, S. de R. L. 28 de enero de 1960. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4984/58. Eduardo Peralta Taylor. 10 de junio de 1960. Cinco votos.

NOTA:

El artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo reformada en 1980 recoge, esencialmente, el criterio de la tesis.”

Por criterios jurisprudenciales el ofrecimiento del trabajo tiene que ser hecho de buena fe para poder revertir la carga de la prueba de la acción del despido injustificado que demanda el trabajador.

El ofrecimiento del trabajo se enticnde hecho de buena fe cuando el patrón prueba fehacientemente las condiciones que señala en su ofrecimiento de trabajo.

En este punto se presenta el problema, ya que actualmente muchas empresas, con el fin de evitar trámites administrativos complicados y para hacer más práctico y seguro el manejo del dinero del trabajador evitando riesgos, contratan el servicio de la tarjeta de débito, por lo que le entregan al trabajador su tarjeta de débito de alguna institución de crédito, en la cual previamente mediante un depósito electrónico le depositan al trabajador una suma de dinero que corresponde al salario por su trabajo. Todo esto en virtud

de la contratación de servicios que hace el patrón con la institución bancaria para utilizar el sistema de pago de salarios con tarjeta de débito.

El problema esencial que se presenta es que efectivamente el trabajador retira del cajero automático, las veces que le sea necesario, cualquier cantidad de dinero derivada de su salario, ya sea semanal, catorcenal, quincenal o mensual, pero al realizar esta operación electrónica no consta fehacientemente que sea el patrón el que directamente pone a su disposición dichas cantidades, como tradicionalmente se ha comprobado con las listas de raya o recibos de pago de salario, de la misma manera tampoco se comprueba que sea el trabajador el que directamente disponga de dicha cantidad, aún cuando existan cámaras de video que capten la imagen de la persona que realiza la operación, ya que no existe la manera de perfeccionar esta prueba en caso de que sea objetada en un juicio laboral. Cabe advertir además que el trabajador puede hacer depósitos de cantidades libremente en su cuenta de depósito de dinero a la vista mediante tarjeta de débito que no constituyen parte de su salario, por lo que aun y cuando se capte en video al trabajador disponiendo en el cajero de una suma de dinero el mismo no necesariamente corresponde al pago del salario.

Transcribimos algunas tesis jurisprudenciales, las cuales son los criterios de defensa que se utilizan cuando el trabajador se dice despedido y es necesario revertirle la carga probatoria.

“DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CONTROVIRTIENDOSE EL SALARIO. Si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, corresponde al trabajador demostrar que efectivamente fue despedido, pero si el patrón niega el despido y ofrece el trabajo controvirtiéndole el salario, a él le toca probar su monto en los términos exigidos por el artículo 784 fracción XII de la Ley Federal del Trabajo y si no llega a demostrarlo no se revierte al trabajador la carga de probar el despido por estimarse que el ofrecimiento del trabajo se hizo de mala fe.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 58, octubre de 1982, página 53.”

“DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA, CUANDO EL PATRON CONTROVIERTE EL SALARIO. Si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal

caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el Contrato de Trabajo; por tanto, cuando el trabajador insiste en que hubo despido a él corresponde la prueba de sus afirmaciones; pero si el patrón niega el despido, controvierte el salario y ofrece el trabajo y no llega a probar que el salario hubiera sido el señalado por él al contestar la demanda, no se revierte la carga de la prueba, por estimarse que el ofrecimiento del trabajo no se hizo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando.

Tesis sostenida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicadas en la página 59 del Informe de labores correspondiente al año de 1975.”

Constituye un grave problema la manera en la cual se están realizando los pagos de salario a los trabajadores bajo el sistema de tarjetas de débito. El problema se presenta para el patrón cuando el trabajador decide demandarlo aún y cuando se retire voluntariamente sin despido, mencionando en su escrito inicial de demanda que percibía un salario muy superior al que realmente devengaba por la prestación de sus servicios.

Lo anterior trae como consecuencia que el patrón al tratar de defenderse de la acción intentada, ofrezca al trabajador en el juicio laboral la reinstalación

en sus labores para que de esta manera se le revierta la carga de la prueba al trabajador por el criterio jurisprudencial señalado.

El patrón por lo tanto tiene la obligación impositiva de acreditar el monto y el pago de salario. Al efecto tiene como opción lo siguiente: en primer lugar mediante una prueba testimonial pudiera pretender acreditar el monto y pago de salario sin embargo existe un criterio jurisprudencial que señala que no es la prueba idónea para ello y que a continuación transcribimos:

“PRUEBA TESTIMONIAL. INEFICACIA DE LA. Si tiene por objeto probar salarios conforme a los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo el patrón está obligado a probar y exhibir en el juicio el monto y pago del salario con listas de raya o nóminas de personal cuando se lleven en el centro de trabajo o recibos de pago de salarios, entonces al existir disposición expresa en la ley en cuanto a la obligación de exhibir documentos que demuestren de manera fehaciente o indubitable el pago de salarios, no puede ser la testimonial medio idóneo para acreditar tal extremo.

Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca, Tomo XI, mayo 11 de 1993, página 379.”

Cabe señalar además, que existe un criterio sustentado por las juntas de conciliación y arbitraje que las cámaras de video que para este evento captan la imagen del trabajador cuando realiza la operación electrónica para disponer de una suma de dinero, no se han podido perfeccionar para ofrecerse como medio probatorio, e incluso no es el medio probatorio idóneo para acreditar el pago del salario.

En consecuencia de todo lo expuesto, resulta evidente que para acreditar en juicio el pago de salario, únicamente como medio verdaderamente idóneo será la prueba documental que verse con listas de raya o recibos de pago de salario los cuales contengan la firma del trabajador, así como la cantidad que le es entregada.

Cuando al trabajador le es pagado su salario, pero éste no firma ningún documento que compruebe dicho pago, propicia que la única relación directa que exista sea entre la institución de crédito y la persona que hace efectivas las disposiciones del numerario.

De acuerdo con todo lo expuesto con antelación, si las empresas deciden seguir utilizando el pago de salarios con el sistema de las tarjetas de débito, ya que es una innovación tecnológica que beneficia a las empresas para evitar trámites administrativos complicados y que además hacen más práctico y seguro el manejo del dinero para el trabajador, se recomienda en ese caso, que

el trabajador firme las listas de raya, nómina o recibos de pago de salario en la empresa, antes de que se haga el depósito en el banco a su favor, para que con ello se dé cumplimiento a lo establecido en los artículos 784, fracción XII, y 804 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

## **CAPITULO VII**

### **PROPUESTAS DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

El artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo en vigor señala lo siguiente: “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.”

Como podemos analizar de la disposición transcrita no se permite el pago del salario al trabajador por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico.

Con relación a lo anterior en el mes de Diciembre de 2002 los diputados del PRI, PAN y Verde Ecologista presentaron un proyecto de reforma al citado artículo y que actualmente se encuentra en estudio en la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, en la cual proponen adicionar dicho dispositivo legal con el siguiente párrafo:

“Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el empleador.”

Consideramos que la reforma propuesta es correcta con el fin de actualizar la legislación laboral vigente a la tecnología.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo en vigor tal y como lo hemos dejado asentado en capítulos anteriores, le arroja la carga de la prueba al patrón para que demuestre el monto y pago del salario al trabajador, al efecto los artículos 784, 804 y 805 de la Ley laboral vigente señalan lo siguiente:

Artículo 784.- La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los

hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causas de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación de trabajo o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37; fracción I y 53, fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago de salario;**

XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Artículo 804.- El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato-ley aplicable;
- II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo, o recibos de pagos de salarios;**
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y
- V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

Artículo 805.- El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá **la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda**, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.

De lo antes expuesto resulta evidente que al patrón le toca demostrar su dicho cuando exista controversia en un juicio sobre el monto y pago de salario que señala el trabajador en su demanda, inclusive para revertirle la carga de la prueba al trabajador en caso de que alegue un despido injustificado en su demanda y exista también controversia en el monto y pago de salario, como lo hemos analizado en el capítulo anterior.

En la actualidad si las empresas deciden seguir utilizando el pago de salarios con el sistema de las tarjetas de débito, ya que es una innovación tecnológica que beneficia a las empresas para evitar trámites administrativos complicados y que además hacen más práctico y seguro el manejo del dinero para el trabajador, se presenta el problema de demostrar el monto y pago de salario del trabajador tal y como lo indican los artículos transcritos, al efecto los documentos con que contaría el patrón serían únicamente los estados de cuenta de la institución bancaria correspondiente, donde se hace constar el depósito electrónico del salario en la cuenta del trabajador, sin embargo no existiría documento alguno firmado por el trabajador que acreditará

fehacientemente el monto y pago del salario, dejando por lo tanto al patrón en un evidente estado de indefensión ya que con el solo estado de cuenta no podría acreditar el monto y pago del salario.

Por lo anterior recomendamos que no obstante que el patrón pague con el sistema de las tarjetas de débito, resulta indispensable que de todos modos recabe la firma del trabajador en las listas de raya, nómina o recibos de pago de salario en la empresa, que serían los documentos idóneos para acreditar el monto y pago de salario de acuerdo con los artículos transcritos de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

De las consideraciones anteriores podemos concluir que la tecnología actual ha rebazado al ordenamiento legal vigente razón por la cual es urgente una reforma a la Ley Federal del Trabajo en vigor para que se actualice con la tecnología, es por ello que proponemos se reforme el ordenamiento laboral de la siguiente manera:

Por lo que respecta a los artículos 784 y 805 de la Ley Federal del Trabajo los mismos quedarían igual.

En cuanto a lo dispuesto en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo se propone la siguiente modificación:

Artículo 804.- El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato-ley aplicable;
- II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo, o recibos de pagos de salarios, así como los estados de cuenta expedidos por la institución de crédito correspondiente, de los depósitos del salario hechos en las cuentas de los trabajadores;**
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y
- V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

Asimismo se propone la creación de un artículo más dentro del capítulo de la Sección Tercera de la Ley Federal del Trabajo relativo a las documentales para quedar como sigue:

**Artículo 813.- Resulta suficiente para demostrar el monto y pago del salario de un trabajador el estado de cuenta expedido por la institución de crédito correspondiente, de los depósitos del salario hechos en las cuentas de los trabajadores, debiendo contener dicho documento lo siguiente:**

- I. Institución de crédito que lo emite;**
- II. Número de cuenta;**
- III. Fecha de expedición;**
- IV. Nombre del titular de la cuenta de depósito;**
- V. Período que abarque; y**
- VI. Cantidades depositadas con el desglose de la fecha de cada depósito.**

Con las reformas que se proponen los patrones podrán demostrar el monto y pago de salario de cada uno de sus trabajadores exhibiendo al juicio correspondiente el estado de cuenta de la institución de crédito correspondiente en la cual se hacen los depósitos electrónicos del salario en las cuentas de los trabajadores y con ello cumplirían con su carga probatoria respecto al monto y pago de salario de acuerdo con el resto de los artículos y criterios jurisprudenciales transcritos.

Sirve también de apoyo para la reforma propuesta la siguiente  
Jurisprudencia:

“Novena Epoca

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Mayo de 1996

Tesis: 2a./J. 19/96

Página: 170

SALARIO, MONTO Y PAGO DEL. PUEDE ACREDITARSE CON CUALQUIERA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS ESTABLECIDOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 776 de la propia Ley dispone que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho; el artículo 804 detalla los documentos que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio entre los cuales se enumeraron el contrato de trabajo (fracción I), listas de raya, nóminas de personal o recibos de pago de salarios (fracción II); y el artículo 805, prevé que si el patrón no presenta en el juicio esos documentos, se tendrán presuntivamente ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda en relación con los propios documentos, salvo prueba en contrario. De lo anterior se desprende que el patrón, en principio, debe acreditar el monto y pago de

salarios, con las documentales referidas, entre ellas el contrato, pero si no lo hace así, puede destruir la presunción generada en su contra, con cualquiera de los medios probatorios que la misma Ley establece, dado que los numerales invocados no disponen la exclusividad de la prueba documental para la demostración de los hechos relativos.

Contradicción de tesis 1/95. Entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito, Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. 12 de abril de 1996. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Angelina Hernández Hernández.

Tesis de jurisprudencia 19/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de doce de abril de mil novecientos noventa y seis, por unanimidad de cuatro votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.”

Resulta evidente con lo anterior que la legislación laboral se actualizaría a las innovaciones tecnológicas que día a día se nos van

presentando y que facilitan el desarrollo social y humano de todos los mexicanos, toda vez que en ese caso la tecnología serviría como una herramienta de trabajo de gran utilidad para el servicio de los patrones en general.

## CONCLUSIONES

1. Podemos determinar que salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El salario no es necesariamente una contraprestación por el trabajo, la causa de la obligación de pagar el salario es la relación de trabajo y no el trabajo mismo.
2. Como atributos del salario tenemos los siguientes: debe ser remunerador, debe ser justo, debe ser por lo menos equivalente al mínimo, debe ser suficiente, debe ser determinado o determinable, debe de cubrirse periódicamente, debe de pagarse en moneda de curso legal y el salario en especie debe ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo.
3. Las formas del salario son las distintas maneras de ser de la retribución que debe pagarse al trabajador por su trabajo, puede ser por unidad de tiempo, por unidad de obra, a comisión, a precio alzado, mixto, variable, de indemnización, de garantía y en especie.
4. Existen disposiciones legislativas que intentan proteger al trabajador y su salario, que se pueden clasificar como sigue: derecho a disponer del salario,

cobro del salario, prestaciones en especie, almacenes y tiendas de las empresas, prohibición de imponer multas a los trabajadores, descuentos autorizados en los salarios, inembargabilidad del salario mínimo y preferencia del crédito salarial.

5. Para el cobro del salario las hipótesis de la ley se pueden clasificar como sigue: destinatario del pago, instrumento de pago, lugar de pago y días y horas de pago.

6. La tarjeta de débito es un medio de pago y disposición de efectivo, representado por un plástico, suscrito con la firma del depositante, que se otorga en base a una cuenta de cheques o ahorros que se tiene en el banco que la emite. La tarjeta de débito se utiliza para obtener dinero del banco, realizar compras de bienes de consumo o pago de servicios en los negocios afiliados al sistema que haya implantado el banco emisor.

7. Para hacer el análisis comparativo de la legislación vigente y el pago del salario con tarjeta de débito hemos estudiado los siguientes aspectos: el pago del salario debe hacerse en moneda de curso legal, el derecho a percibir el salario es irrenunciable, el salario debe pagarse directamente al trabajador, es

nula la cesión de los salarios, se prohíbe la imposición de multas al salario, el salario se debe pagar en el lugar de prestación de los servicios, el pago del salario debe efectuarse en día laborable y los descuentos de los salarios están prohibidos.

8. Después de haber hecho el análisis comparativo de las disposiciones vigentes en la Ley Federal del Trabajo con las características del pago del salario con tarjeta de débito o depositándolo en la cuenta del trabajador podemos concluir que el pagar el salario de esta forma resulta ilegal de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.

9. Por disposición del artículo 784, fracción II de la Ley Federal del Trabajo corresponde a la parte patronal probar su dicho cuando exista controversia en los juicios laborales sobre el monto y pago de salario.

10. Si las empresas deciden seguir utilizando el pago de salarios con el sistema de las tarjetas de débito, ya que es una innovación tecnológica que beneficia a las empresas para evitar trámites administrativos complicados y que además hace más práctico y seguro el manejo del dinero para el trabajador, se recomienda en ese caso, que el trabajador firme las listas de raya, nómina o

recibos de pago de salario en la empresa, antes de que se haga el depósito en el banco a su favor.

11. Se propone la modificación del artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

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

**Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el empleador.**

12. Se propone la modificación del artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 804.- El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato-ley aplicable;
- II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo, o recibos de pagos de salarios, así como los estados de cuenta expedidos por la institución de crédito correspondiente, de los depósitos del salario hechos en las cuentas de los trabajadores;**
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y
- V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

13. Se propone la creación de un artículo más dentro del capítulo de la Sección Tercera de la Ley Federal del Trabajo relativo a las documentales para quedar como sigue:

**Artículo 813.- Resulta suficiente para demostrar el monto y pago del salario de un trabajador el estado de cuenta expedido por la institución de crédito correspondiente, de los depósitos del salario hechos en las cuentas de los trabajadores, debiendo contener dicho documento lo siguiente:**

**VII. Institución de crédito que lo emite;**

**VIII. Número de cuenta;**

**IX. Fecha de expedición;**

**X. Nombre del titular de la cuenta de depósito;**

**XI. Período que abarque; y**

**XII. Cantidades depositadas con el desglose de la fecha de cada depósito.**

14. Con las reformas que se proponen los patrones podrán demostrar el monto y pago de salario de cada uno de sus trabajadores exhibiendo al juicio correspondiente el estado de cuenta de la institución de crédito correspondiente en la cual se hacen los depósitos electrónicos del salario en

las cuentas de los trabajadores y con ello cumplirían con su carga probatoria respecto al monto y pago de salario de acuerdo con el resto de los artículos y criterios jurisprudenciales transcritos.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Bermúdez Cisneros, Miguel. *Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo*. Cardenas Editor y Distribuidor, Primera Edición, México, 1978.
  
2. Cabanellas, Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral (Derecho Individual del Trabajo, Volumen 2)*. Editorial Heliasta, S.R.L., Tercera Edición, Tomo II, Buenos Aires, Argentina, 1988.
  
3. Castoreña, Jesús J. *Manual de Derecho Obrero (Derecho Sustantivo)*. Editado por J. Jesús Castoreña, Sexta Edición, México, 1984.
  
4. Cavazos Flores, Baltasar. *El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica*, Editorial Jus, S.A., Primera Edición, México, 1976.
  
5. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 2002.
  
6. Dávalos, José. *Derecho del Trabajo I*. Editorial Porrúa, S.A., Primera Edición, México, 1985.

7. De Buen L., Ernesto. *Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa, Quinta Edición, Tomo II, México, 1983.

8. De Ferrari, Francisco. *Derecho del Trabajo*. Ediciones Depalma, Segunda Edición, Volumen II, Buenos Aires, Argentina, 1977.

9. De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa, Novena Edición, Tomo I, México, 1984.

10. Deveali, Mario L. *Tratado de Derecho del Trabajo*. La Ley, S.A. Editora e Impresora, Primera Edición, Tomo II, Buenos Aires, Argentina, 1964.

11. Garzón Ferreira, Ignacio. *Estudios sobre Derecho Individual de Trabajo en Homenaje al Prof. Mario L. Deveali*. Editorial Heliasta, S.R.L., Primera Edición, Buenos Aires, Argentina, 1979.

12. Guerrero, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa, Novena Edición, México, 1977.

13. *Ley Federal del Trabajo*, Editorial Esfinge, Onceava Edición, México, 1998.

14. Mozart Russomano, Víctor y Bermudez Cisneros, Miguel. *Derecho del Trabajo*. Cardenas Editor y Distribuidor, Primera Edición, México, 1982.

15. Muñoz Ramón, Roberto. *Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa, Primera Edición, México, 1983.

16. Napoli, Rodolfo A. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. La Ley, Sociedad Anónima Editora e Impresora, Segunda Edición, Buenos Aires, Argentina, 1971.

17. Porrás y López, Armando. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Manuel Porrúa, S.A., Primera Edición, México, D.F., 1978.

