



Introducción a la unidad

El estudio de las condiciones de trabajo constituye, en realidad, la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral y, por lo tanto, el estudio del objeto posible como elemento esencial de la relación de trabajo.

Se analizarán las diferentes clases de jornada y su duración: los días de descanso, el semanal y los obligatorios que estipula la ley del trabajo y el pago adicional que tendrá que cubrirse a los trabajadores que laboren estos días. Igualmente, tocaremos el tema del salario que, sin duda alguna, reviste una gran importancia para el trabajador y las clases de salario que establece la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Las vacaciones y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas son aspectos que revisten gran relevancia en el ámbito laboral y serán motivo de este análisis.

Objetivos particulares de la unidad

Al término de la unidad, el alumno podrá:

Identificar los aspectos más relevantes de la relación laboral, como los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los patrones.



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



LO QUE SÉ

Comparte tu definición personal de: jornada laboral, prima vacacional, salario mínimo, prestaciones y aguinaldo.

Pulsa el botón **Iniciar o editar mi entrada de diario** y escribe lo que se te pide. Si deseas borrar algo de lo que hasta el momento llevas escrito, selecciona **Revertir**; cuando decidas concluir tu trabajo del día, haz clic en **Guardar cambios**. Pulsa el botón **Comenzar** y, cuando termines, haz clic en **Enviar todo y terminar**.



Unidad III. Condiciones generales de trabajo



Temas de la unidad III

1. La jornada
 - 1.1 Clases
 - 1.2 Duración
 - 1.3 Jornada extraordinaria
 - 1.4 Jornada excedente
2. Días de descanso
 - 2.1 Semanal
 - 2.1 Obligatorio
3. Vacaciones
 - 3.1 Calculo
 - 3.2 Prima vacacional
 - 3.3 Prescripción
4. Salario
 - 4.1 Tipos
 - 4.1.1 Salario cuota diaria
 - 4.1.2 Salario integrado
 - 4.2 Formas
 - 4.2.1 Salario por unidad de tiempo
 - 4.2.2 Salario por unidad de obra
 - 4.2.3 Salario por comisión
 - 4.2.4 Salario a precio alzado
 - 4.3 Clasificación del salario mínimo
 - 4.3.1 Salario mínimo general
 - 4.3.2 Salario mínimo profesional
 - 4.4 Zonas geográficas
 - 4.5 Comisión Nacional de Salarios Mínimos
 - 4.6 Normas protectoras del salario
 - 4.6.1 Defensa del salario contra el patrón
 - 4.6.2 Defensa del salario contra el acreedor del trabajador



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



4.6.3 Defensa del salario contra acreedores del patrón

5. Otros tipos de salarios

5.1 Aguinaldo

5.2 Prima de antigüedad

5.3 Habitación

5.4 Alimentos

5.5 Participación de utilidades

5.6 Prestaciones extralegales

Resumen de la unidad

En esta unidad se analiza el concepto de jornada de trabajo, así como las diferentes jornadas que existen; se mencionan los días de descanso tanto semanales como obligatorios; las vacaciones y la prima vacacional, la definición del salario, las clases de salarios existentes y la determinación de los salarios de acuerdo a las zonas geográficas establecidas por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos; la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y el derecho de los trabajadores a recibir el aguinaldo.

El estudio de las condiciones de trabajo constituye, en realidad, la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral y, por lo tanto, el estudio del objeto posible como elemento esencial de la relación de trabajo. Se analizarán las diferentes clases de jornada y su duración: los días de descanso, el semanal y los obligatorios que estipula la ley del trabajo y el pago adicional que tendrá que cubrirse a los trabajadores que laboren estos días.

Igualmente tocaremos el tema del salario que, sin duda, alguna reviste una gran importancia para el trabajador y las clases de salario que establece la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Las vacaciones y la participación de los



Unidad III. Condiciones generales de trabajo



trabajadores en las utilidades de las empresas son aspectos que revisten gran relevancia en el ámbito laboral, mismos que serán motivo de este análisis.



Unidad III. Condiciones generales de trabajo



Tema 1. La jornada

Objetivo del tema

Diferenciar las clases y tipos de jornadas laborales.

Desarrollo



Jornada

Los grandes movimientos económicos y políticos iniciados por los trabajadores mexicanos, con la finalidad de obtener una jornada de trabajo más justa, se vieron coronados a principios del siglo XX al, establecerse en la Constitución de 1917, que la duración máxima de la jornada sería de 8 horas diarias y, además, se conquistaron otros derechos inherentes a la jornada, ya que anteriormente ésta era notoriamente excesiva e inhumana porque su duración era hasta de 20 horas diarias.

En la actualidad, se ha demostrado la necesidad de limitar la jornada de trabajo no únicamente con un criterio simplista o excesivamente proteccionista sino con apoyo en los resultados de investigaciones practicadas conforme a rígidas normas médicas, psicológicas, económicas y sociales. Se ha podido comprobar que la fatiga entorpece la actividad y llega a provocar el agotamiento, propiciando los accidentes de trabajo que pueden incrementarse al término de las jornadas. Además, la fatiga prolongada disminuye las defensas de los trabajadores y los expone a los riesgos profesionales.



Unidad III. Condiciones generales de trabajo



En la jornada laboral:

El tiempo de transporte para ir a prestar el servicio y de regreso no se computa como parte de la jornada de trabajo, aunque el medio de transporte sea proporcionado por el patrón.

Tiene que poner su capacidad laboral a disposición de la otra parte, que puede emplearla en la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios.

Se computa como tiempo de labor el que transcurre mientras el trabajador no disfrute de él por haberse puesto a disposición del patrón.

Permanece a órdenes, sea porque se ha interrumpido la labor o esté de guardia (activa o pasiva), por lo cual no puede disponer de su actividad en beneficio propio.

La ley incluye dentro de la jornada los momentos de descanso que median en el desarrollo de la tarea a fin de *reponer fuerzas*, para tomar un rápido refrigerio, o de espera, mientras se acondiciona el instrumental de trabajo.

Desde el punto de vista económico, la jornada prolongada disminuye el rendimiento del trabajador, lo que afecta seriamente el volumen y la calidad de la producción, esto es, decrece su producción. Por último, el exceso de trabajo impide al trabajador participar en aquellas otras actividades sociales necesarias para su mejor desarrollo. La Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 58, nos define la jornada de trabajo de la siguiente manera:

“Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.



Unidad III. Condiciones generales de trabajo



Clases

La Ley Federal del Trabajo define las jornadas de trabajo y pueden clasificarse de la siguiente manera de acuerdo a su duración:

Tipo de jornada	Características
Diurna	Es la comprendida entre las seis y las veinte horas (artículo 60). El máximo legal de su duración es de ocho horas (artículo 61).
Nocturna	Es aquella que abarca de las veinte horas a las seis horas (artículo 60) y tiene una duración máxima de 7 horas (artículo 61).
Mixta	Comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media. Si comprende tres y media o más, se considerará nocturna (artículo 60). Su duración máxima es de siete horas y media (artículo 61).
Reducida	Es la que se aplica a los menores de dieciséis años, ya que no podrán trabajar más de seis horas diarias (artículo 177).

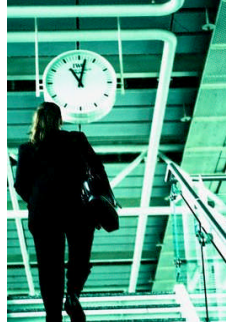
Duración

Se refiere al tiempo que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios:

- La jornada diurna no tendrá una duración mayor de 8 horas.
- La jornada nocturna no será superior de 7 horas.
- La jornada mixta tendrá una duración máxima de 7 horas y media.
- La jornada reducida es la que se aplica a los menores de 16 años y no será superior a 6 horas.



Unidad III. Condiciones generales de trabajo



Jornada extraordinaria

De acuerdo al artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, la jornada extraordinaria es la que se prolonga más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales. No podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Dentro de sus características, encontramos:

- Que deba prolongarse la jornada convenida que no necesariamente debe ser a jornada legal.
- Que la prolongación se deba a circunstancias extraordinarias.
- Que las circunstancias extraordinarias sean motivadas por una necesidad patronal.
- Que la prolongación de la jornada extraordinaria no exceda de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.

Jornada emergente excedente

El artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo la define de la siguiente manera:

En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, del patrón o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



Es importante establecer la diferencia entre la jornada extraordinaria y la emergente. En la primera, se requiere prolongar la jornada por un beneficio patronal y la segunda implica la idea de un acontecimiento ajeno a los fines propios de la actividad empresarial donde, por un siniestro o un peligro inminente, esté en peligro la vida misma del trabajador, del patrón o la existencia de la empresa. De ahí que la disposición del artículo 67 del ordenamiento legal que establece sólo salario ordinario para los trabajadores, no sea violatoria de la fracción XI del apartado “A” del artículo 123 constitucional.

Consideramos pertinente transcribir el texto del artículo 63 de la misma ley laboral, que dice: “Durante la jornada de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos”. La razón de ello es tal vez que sea inhumano exigir una labor continua a lo largo de toda la jornada de trabajo. En virtud de ello, si el trabajador debe permanecer en el lugar de trabajo durante todo el tiempo, el patrón deberá permitirle el descanso de media hora.

ACTIVIDAD 1

Elabora un cuadro sinóptico que sintetice lo estudiado en el tema.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora y, una vez concluida, presiona el botón **Examinar**, localiza el archivo, selecciónalo y haz clic en **Subir este archivo** para guardarlo en la plataforma.



Unidad III. Condiciones generales de trabajo



Autoevaluación

Relaciona las columnas arrastrando hacia el cuadro la letra que conteste correctamente cada oración.

<input type="checkbox"/> 1. Índice que se ve afectado cuando la jornada laboral rebasa las 8 horas obligatorias.	<input type="checkbox"/> a Productividad
<input type="checkbox"/> 2. Actividad mediadora en el desarrollo de la tarea, a fin de reponer fuerzas, para tomar un refrigerio o esperar el acondicionamiento del instrumental de trabajo.	<input type="checkbox"/> b Descanso
<input type="checkbox"/> 3. Tipo de jornada que abarca de las veinte horas a las seis horas y tiene una duración máxima de 7 horas.	<input type="checkbox"/> c Nocturna
<input type="checkbox"/> 4. Tipo de jornada que implica la idea de un acontecimiento ajeno a los fines propios de la actividad empresarial donde, por siniestro o peligro, esté en peligro la vida misma del trabajador, del patrón o la existencia de la empresa.	<input type="checkbox"/> d Emergente



Unidad III. Condiciones generales de trabajo



Bibliografía básica

Autor	Capítulo	Páginas

Sitios electrónicos

Sitio	Descripción



Unidad III. Condiciones generales de trabajo



Tema 2. Días de descanso

Objetivos del tema

Reconocer los tipos y días de descanso.

Desarrollo

Días de descanso

El derecho mexicano recogió dos instituciones: los días de descanso y las vacaciones, cuyas finalidades son defender mejor la salud de los trabajadores, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales.¹



Semanal

El artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo establece: “Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.”²

La determinación de la fecha del descanso podrá hacerse en forma convencional entre los trabajadores y el patrón cuando el trabajo requiera una labor continua (artículo 70), pero, en los reglamentos de la ley, se procurará que el día de descanso semanal sea en domingo (artículo 71), ambos artículos de la citada ley laboral.

¹ P. Lemus Raya, *Derecho del Trabajo*. McGraw Hill. México, 1997. p.32.

² Patricia Lemus Raya, *op. cit.* p. 33.



Unidad III. Condiciones generales de trabajo



Obligatorio

La finalidad de éste es recuperar el desgaste de energías, en tanto que aquel se propone conceder a los trabajadores la oportunidad de conmemorar determinados acontecimientos de significado nacional o para la clase trabajadora, debiendo percibir su salario íntegro³.

Los descansos obligatorios están señalados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, que textualmente dice:

Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1 de enero
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo
- IV. El 1 de mayo
- V. El 16 de septiembre
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre
- VII. El 1 de diciembre de cada 6 años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal
- VIII. El 25 de diciembre
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

En el caso de que los trabajadores quedaran obligados a prestar sus servicios, tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el día de descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

³ Patricia Lemus Raya, op. cit. p. 33



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



El pago de la prima dominical

Una de las novedades interesantes de la Ley Federal del Trabajo de 1970 consistió en el establecimiento de un pago a los trabajadores que prestan sus servicios habitualmente los domingos. El segundo párrafo del artículo 71 de esta ley dispone lo siguiente:

Los trabajadores que presten servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

La razón de esta prestación es evidente: el domingo es un día socialmente apto para el descanso y diversión, adecuado para la vida familiar o la observancia de preceptos religiosos y para la práctica del deporte; si, por necesidades del servicio, el trabajador tiene que descansar en un día distinto a éste, recibirá en compensación un veinticinco por ciento más sobre su salario de ese día.

La base para calcular esta prestación es el salario integrado del trabajador de un día ordinario o normal de trabajo. Tratándose de trabajadores deportistas profesionales no se aplica esta prima del 25% según lo estatuido por el artículo 300, fracción II, de la ley laboral.

Finalidades del descanso semanal:

- Es de carácter fisiológico, ya que el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para recuperarse de la fatiga que provoca el trabajo diario.
- Es de orden familiar porque le permite la convivencia en el hogar
- Es de naturaleza social y cultural, ya que el descanso hace posible la relación con otras familias, asistir a algún espectáculo o dedicarse a la actividad que más le resulte atractiva.⁴

⁴ *Ibid.*, p. 33.



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



ACTIVIDAD 1

Elabora un mapa mental sobre los días de descanso obligatorio, incorporando fecha y acontecimiento histórico.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora y, una vez concluida, presiona el botón **Examinar**, localiza el archivo, selecciónalo y haz clic en **Subir este archivo** para guardarlo en la plataforma.

ACTIVIDAD 2

En un documento de texto, elabora tres ejemplos del cálculo y pago de la prima dominical.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora y, una vez concluida, presiona el botón **Examinar**, localiza el archivo, selecciónalo y haz clic en **Subir este archivo** para guardarlo en la plataforma.



Unidad III. Condiciones generales de trabajo



Bibliografía básica

Autor	Capítulo	Páginas

Sitios electrónicos

Sitio	Descripción



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



Tema 3. Vacaciones

Objetivos del tema

Identificar los periodos vacacionales que marca la ley, según el tiempo de antigüedad de los trabajadores.

Desarrollo

En virtud de que el legislador mexicano consideró que el descanso semanal no es lo suficientemente restaurador de los potenciales físicos y mentales del trabajador, estatuyó la figura jurídica de las vacaciones: los trabajadores poseen el derecho de disfrutar su periodo vacacional pagado.

Los días de vacaciones serán días laborables; si interfiere un día de descanso semanal u obligatorio, se aumentará a aquellos.

Las vacaciones constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador. Su finalidad es clara: permitir al trabajador, mediante un descanso más o menos prolongado, recuperar las energías, pero, sobre todo, aliviar la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación. En cierto modo, el trabajador, mediante el disfrute de las vacaciones, recupera su libertad.

3.1. Cálculo

El artículo 76 de la ley laboral vigente establece lo siguiente:

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrán ser inferiores a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicio.



Unidad III. Condiciones generales de trabajo



Cálculo de las vacaciones

Años de antigüedad	Días de vacaciones
1 año	6 días
2 años	8 días
3 años	10 días
4 años	12 días
De 5 a 9 años	14 días
De 10 a 14 años	16 días
De 15 a 19 años	18 días
De 20 a 24 años	20 días
De 25 a 29 años	22 días, etc.

La tabla anterior es con fines didácticos para una mejor comprensión en la cuantificación de los días que se tomarán en razón de las vacaciones, haciendo hincapié en que existe controversia de opiniones entre algunos juristas en la materia, sólo que, conforme a los principios rectores del derecho laboral y de conformidad con el artículo 18 de la legislación laboral, siempre se aplicará lo que más beneficie al trabajador⁵.

Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos, y deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y, de acuerdo con ella, el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo. En el caso de los trabajadores que prestan servicios discontinuados o por temporadas, el cómputo de los días de vacaciones se hace en forma proporcional al número de días trabajados en el año, de acuerdo al artículo 77 del Ley Federal del Trabajo.

⁵ Véase, *Ibid.*, pp. 34, 35.



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



Es importante señalar que la Ley del trabajo prohíbe compensar las vacaciones con una remuneración económica y eso lo tenemos claramente establecido en el artículo 79 que establece esta prohibición, con la excepción de que, si la relación de trabajo concluye antes de que se cumpla un año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración económica.

La prohibición tiene una clara razón de ser: considerando la precaria economía de la mayor parte de los trabajadores, muchos de ellos preferirían convertir el descanso en dinero, pero, de hacerlo así, no se cumpliría la función esencial de las vacaciones, que es la de proporcionar un descanso físico y mental.

3.2. Prima vacacional

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, se señala que la finalidad de la prima de vacaciones es permitir a los trabajadores un ingreso extraordinario para que puedan disfrutar del descanso.

En este sentido el artículo 80 de la citada ley laboral establece:

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

En realidad, el 25% de prima vacacional que la ley señala que se le otorgue a los trabajadores para que disfruten sus vacaciones, en la práctica, resulta irrisorio, ya que de todos es sabido que la mayoría de los trabajadores tienen un salario paupérrimo y esta compensación, en algunos casos, resulta insuficiente para que el trabajador pueda disfrutar realmente sus vacaciones.

Respecto a la determinación de la fecha de disfrute de las vacaciones, el artículo 81 de esta misma ley la señala y dice:



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y, de acuerdo con ella, el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

3.3 Prescripción

Se refiere al tiempo límite que el trabajador dispondrá para disfrutar de sus vacaciones. El artículo 516 de la ley laboral establece que las vacaciones prescriban en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible. Para el indebido caso de que el trabajador omitiera dentro de este período exigir su período vacacional, perderá el derecho para disfrutar de esta prestación.

ACTIVIDAD 1

Calcule cuantos días de periodo vacacional le corresponde a un trabajador que tiene una antigüedad de 1, 9 y 18 años.

Para enviar tu actividad, pulsa **Editar mi envío** y se mostrará un editor de texto en el que deberás redactar tu información. Cuando termines, guarda tu tarea haciendo clic en **Guardar cambios**.



Unidad III. Condiciones generales de trabajo



ACTIVIDAD 2

Si el trabajador de la actividad anterior tiene un salario de 3,567 mensuales ¿Cuál sería su prima vacacional?

Para enviar tu actividad, pulsa **Editar mi envío** y se mostrará un editor de texto en el que deberás redactar tu información. Cuando termines, guarda tu tarea haciendo clic en **Guardar cambios**.

Bibliografía básica

Autor	Capítulo	Páginas

Sitios electrónicos

Sitio	Descripción



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



Tema 4. Salarios

Objetivos del tema

Distinguir distintos tipos de salario según la periodicidad laboral y su forma de pago.

Desarrollo

La idea de *salario* es un punto fundamental del derecho del trabajo. Integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, vigente en México desde 1970, establece el concepto de *salario* en el artículo 82 que a la letra dice:

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

Tipos

Doctrinalmente se pueden señalar las siguientes formas de salarios:

a) En dinero o en especie

En dinero se debe estipular “en moneda de curso legal”, esto es, moneda nacional. En caso de que se pacte en moneda extranjera, de acuerdo con la ley monetaria, se podrá pagar.

b) Ordinario o extraordinario

El salario ordinario es lo que percibe el trabajador como remuneración por los servicios prestados dentro de su jornada ordinaria de trabajo. El extraordinario es el que implica remuneración del trabajo ejecutado en días de descanso obligatorio o de horas extras o suplementarias trabajadas.



Unidad III. Condiciones generales de trabajo



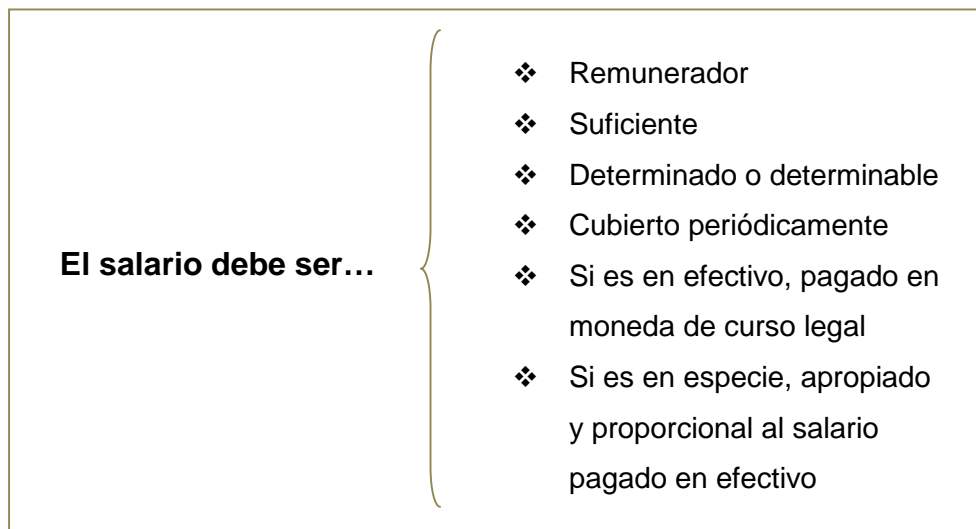
c) *Fijo o variable*

Cuando se pacta por unidad de tiempo se denomina fijo. Por unidad de obra o en el ámbito de ventas, es considerado variable.

d) *Nominal y real*

El nominal, es el valor que en dinero se paga al trabajador por la actividad realizada dentro de su centro de trabajo. El real es el salario que percibe un trabajador, previos los descuentos realizados.

Atributos del salario



El salario remunerador ha quedado consignado en la jurisprudencia número 152, apéndice 1917-1965, p. 144, en los siguientes términos:

*Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva sino simplemente por una cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se pague el salario total correspondiente a la jornada legal sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado.*⁶

⁶ Semanario Judicial de la Federación. Jurisprudencia 152. apéndice 1917-1956. p. 144.



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



Sin embargo, el atributo de salario remunerador no sólo se traduce en la percepción de un salario mínimo. De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, las condiciones de trabajo –y el salario resulta ser una condición primordial– deben ser siempre proporcionales a la importancia de los servicios. Ello faculta al trabajador a solicitar, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la modificación del salario cuando a su juicio no sea remunerador.

Debe ser remunerador

De acuerdo con los artículos 5º, fracción VI, y 85 de la citada ley laboral, el salario debe ser remunerador, esto es, proporcional en su cuantía al tiempo trabajado. Esta cualidad significa que ningún trabajador podrá recibir un salario inferior al mínimo general o profesional en su caso, cuando trabaje la jornada máxima legal y, si por alguna circunstancia labora menos de la jornada máxima, será válido que se le pague la parte proporcional. En todo caso, deberá observarse un criterio de proporcionalidad.

Debe ser suficiente

Esto quiere decir, que el salario que perciba el trabajador deberá permitirle llevar una vida digna. En el segundo párrafo del artículo 3º de la ley laboral, se dice que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Debe ser determinado o determinable

Este principio aparece expresado en el artículo 25 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, que establece que el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener, entre otros requisitos, la forma y monto del salario.



Unidad III. Condiciones generales de trabajo



Debe cubrirse periódicamente

El pago del salario está sometido, en cuanto a su oportunidad, a disposiciones precisas. Con respecto a los obreros, la ley laboral exige que se les cubra semanalmente su pago, así lo establecen los artículos 5° fracción VII y 88; a los demás trabajadores tendrá que efectuarse su pago cada quince días, así lo dispone artículo 88 de esta misma ley. Esta regla, sin embargo, admite de hecho ciertas modalidades: así, en el salario por comisión, resulta posible, es una práctica constante, que se haga con base en liquidaciones mensuales o inclusive al ritmo de los diversos pagos que realicen los clientes.

El salario en efectivo debe de pagarse en moneda del curso legal.

La Ley Federal del Trabajo en su **artículo 101** dispone que:

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

La disposición de referencia tiene su origen en la fracción X del apartado “A” del artículo 123 constitucional, que prácticamente reproduce y obedece al deseo de impedir que los patrones utilicen las tiendas de raya. Es práctica común en nuestros días que a los trabajadores se les pague por medio de tarjetas de débito, lo cual es aceptado, aunque no es moneda de curso legal y, por lo tanto, no es acorde con lo señalado por este artículo.

El salario en especie debe ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo

En el artículo 102 de la ley de la materia, se determina que “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.”



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



Salario por cuota diaria

La Ley Federal del Trabajo no lo menciona expresamente, pero es un concepto que deriva indirectamente de lo dispuesto en el artículo 89 de este ordenamiento legal, en cuanto se refiere a la cuota diaria. Sin embargo, el salario por cuota diaria no es solamente tabular, ya que también el variable acepta esta denominación, de acuerdo a lo señalado en los artículos 89, 124, 143, 289 y 399 bis de esta misma ley laboral.



Salario integrado

El **artículo 84** de la ley laboral vigente señala:

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

Como se ha indicado, el salario sirve para varias cosas; así, el salario base se incrementa con diversas prestaciones que el trabajador percibe por su trabajo y que, sumadas, dan como resultado la cantidad real que se percibe por el desempeño del trabajo. Las adiciones legales al salario cuota diaria son: la primas dominical y de vacaciones y el aguinaldo. Las extralegales son las que se obtienen en virtud del contrato de trabajo o del contrato colectivo, como pago de despena o ayuda para transporte.

Por otro lado, es pertinente señalar que existen algunas otras prestaciones que, sin integrar el salario del trabajador, le son entregadas ocasionalmente, pero están



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



sometidas al cumplimiento de ciertas condiciones, por ejemplo: el estímulo por puntualidad se otorga a los trabajadores que asisten puntualmente a sus actividades laborales y no tienen faltas; el bono de productividad se otorga a aquellos trabajadores que desempeñan con eficiencia y esmero su labor asignada.

Con el salario integrado se deben de pagar las indemnizaciones laborales.

Formas

Las formas del salario son las diversas maneras de pagar el salario al trabajador por su trabajo:

Tipo de salario	Características
Unidad de tiempo	Es aquel en donde la retribución se paga en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su servicio.
Unidad de obra	Es aquel donde la retribución se paga en función de los resultados del servicio que presta el trabajador: es lo que se conoce como salario a destajo: dependiendo de las unidades de trabajo que se realice será el pago.
Comisión	Es aquel en donde la retribución se paga en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.
A precio alzado	Es aquel en donde se combinan los salarios por unidad de tiempo y por unidad de obra, así que la retribución se paga en función de la obra que el patrón se proponga ejecutar ⁷ .

⁷ P. Lemus Raya, *op. cit.*, p.38.



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



Clasificación del salario mínimo

El concepto de salario mínimo lo establece la Ley Federal del Trabajo en el **artículo 90**:

El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

La idea de establecer un salario mínimo es, tal vez, la más importante de las consagradas en la legislación laboral, ya que implica la limitación fundamental a la posibilidad de explotación del trabajador y le impide ofrecer sus servicios a cambio de una remuneración que no satisfaga sus necesidades más elementales. Esta disposición legal se convierte en un obstáculo a la necesidad del trabajador, que de otra manera aceptaría cambiar su fuerza de trabajo por cualquier cosa.

El salario mínimo pretende constituirse como un instrumento fundamental de la justicia social, pero es de considerarse que la realidad rebasa con demasiada facilidad la finalidad para lo cual fue creado dicho salario; actualmente, su incremento es anual (a partir de la reforma del artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de septiembre de 1974), el cual no es suficiente. De ahí que a veces parezca una burla el concepto legal, si se tiene en cuenta la situación económica actual.

En realidad, el salario mínimo produce lo que los economistas llaman subempleo, esto es, una ocupación cuya remuneración no es suficiente para satisfacer las necesidades más elementales del trabajador y su familia.

Los salarios mínimos se fijan anualmente por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y en su integración participan representantes de los trabajadores,



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



patrones y del gobierno, quienes, cada año o cuando las necesidades económicas así lo requieran, se reunirán para establecer el monto de los salarios mínimos que regirán a partir de enero del año posterior.

La clasificación del salario la tenemos en el **artículo 91** de la Ley Federal del Trabajo que señala lo siguiente:

Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

Es importante señalar que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos determinará la división de la República Mexicana en tres áreas geográficas que se dividen de acuerdo al nivel económico de cada estado. Los estados se integran por municipios, por lo que una zona geográfica contiene varios municipios de diferentes entidades federativas.

Salario mínimo general

La Ley del Trabajo en el artículo 90 en su párrafo segundo establece: “El salario mínimo tendrá que ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos.”

El concepto alcanza, sin embargo, su mejor expresión en el **artículo 562** de la LFT que, al mencionar las obligaciones a cargo del Director Técnico de la Comisión Nacional, dispone que deberá:

- I. Practicar y realizar las investigaciones y estudios necesarios y apropiados para determinar, por lo menos:



Unidad III. Condiciones generales de trabajo



d) El presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras: las de orden material, como habitación, manejo de casa, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, como las concurrencias a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura y las relacionadas con la educación de los hijos.

La realidad económica nacional, sin embargo, plantea dramáticamente la insuficiencia del salario mínimo general que difícilmente puede servir para algo más que la atención de las necesidades vitales. De ahí que el Estado haya asumido la responsabilidad de crear satisfactores que puedan, sin costo para el trabajador y su familia o a un precio mínimo, satisfacer las necesidades descritas en el artículo 562 de la legislación laboral vigente.

Los medios de que se vale son múltiples y su origen y naturaleza son diversos. Señalaremos sólo algunos:

- El sistema nacional de vivienda obrera a cargo del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).
- El sistema de crédito obrero barato a través del FONACOT y de tiendas de consumo, creados de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 103 de la ley laboral.
- Las despensas populares LICONSA.
- Las actividades sociales realizadas por organismos políticos que ponen al alcance de los trabajadores espectáculos gratuitos.



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



- El sistema nacional educativo, dependiente de la Secretaría de Educación Pública, que facilita gratuitamente la educación obligatoria y produce y distribuye libros de texto sin costo para el estudiante.

En realidad, este tipo de acciones no soluciona los problemas económicos de los trabajadores, pero les ayudan a sortear en alguna medida sus necesidades más elementales.

Salario mínimo profesional

Es la cantidad menor que se va a pagar a un trabajador que cuenta con ciertos conocimientos y destrezas en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o que cuenta con alguna profesión, especialidad u oficio y cuya misión es elevarse sobre los salarios mínimos generales.

En la fracción VI del artículo 123 constitucional se afirma que:

Los salarios mínimos profesionales se aplicarán en zonas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales. La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 91, recoge el concepto constitucional agregando que su aplicación será dentro de una o varias zonas económicas.

La citada ley laboral en el **artículo 93** expresa lo siguiente:

Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.





Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



Respecto a quién fija los salarios mínimos, la ley laboral en su **artículo 94** establece:

Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones.

Principios rectores del salario

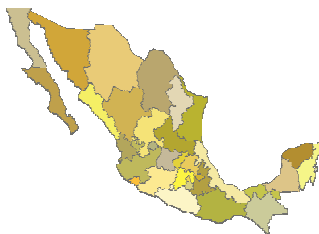
A. La libre disposición del salario. El artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo establece que: “Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.”

B. La irrenunciabilidad del salario. El artículo 99 de dicho ordenamiento legal señala: “El derecho a percibir el salario es irrenunciable.”

C. El riesgo de la empresa y del salario. El artículo 106 de la misma ley laboral establece: “Las obligaciones del patrón de pagar el salario no se suspenden, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta ley.”

Zonas geográficas

La necesidad de establecer el salario mínimo por zonas económicas se puso de manifiesto en la Exposición de Motivos de la Iniciativa de López Mateos de 1961, aprobada en 1962, en la que se dijo lo siguiente:





Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



TERCERO. Los **salarios mínimos** son para la realización de la justicia social. Su fijación por municipios, conforme al sistema actual, se ha revelado insuficiente y defectuosa; la división de los estados de la Federación en municipios obedeció a razones históricas y políticas que en la mayoría de los casos no guardan relación alguna con la solución de los problemas de trabajo, y por tanto, no pueden servir de fundamento para una determinación justa de los salarios mínimos, que aseguren al trabajador una existencia conforme a la dignidad humana, mediante la satisfacción de sus necesidades materiales, sociales, culturales y de educación de sus hijos. El crecimiento económico del país no ha respetado la división municipal, habiéndose integrado, por el contrario, zonas económicas que frecuentemente se extienden a dos o más municipios y entidades federativas.⁸

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

Esta institución es la responsable de fijar y modificar los salarios mínimos profesionales que regirán para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación de acuerdo al artículo 93 de la Ley Federal del Trabajo. Su composición es *tripartita*, donde concurren representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno (artículo 94 de la citada ley). La Comisión Nacional de Salarios Mínimos podrá auxiliarse de Comisiones Consultivas para cumplir con su objetivo (artículo 95 de la misma ley).

Finalmente, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos determina la división de la República Mexicana en áreas geográficas para la aplicación del salario mínimo.

⁸ **Fecha de publicación:** 21/11/1962 **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS** CÁMARA DE SENADORES México, D.F., a 27 de Diciembre de 1961. INICIATIVA DEL EJECUTIVO, Consultado el 28/05/08, en: <http://www2.scjn.gob.mx/leyes/UnProcLeg.asp?nldLey=130&nldRef=81&nldPL=8&cTitulo=CONSTITUCION%20POLITICA%20DE%20LOS%20ESTADOS%20UNIDOS%20MEXICANOS&cFechaPub=21/11/1962&cCateg=DECRETO&cDescPL=EXPOSICION%20DE%20MOTIVOS>.



Unidad III. Condiciones generales de trabajo



La Comisión Nacional de Salarios Mínimos determinará la división de la República Mexicana en tres zonas geográficas. Las áreas geográficas en que, para fines salariales, se ha dividido la República Mexicana son las que se señalan a continuación con un número progresivo, denominación y definición de su integración municipal⁹.

Consulta y analiza el documento:  “Zonasgeograficas

Normas protectoras del salario

El legislador no ha querido limitarse al regular todo lo relativo al salario con una simple indicación de la forma de determinarlo. Son tantos los recursos ilícitos que se emplean para disminuir o afectar de algún modo el ingreso de los trabajadores que ha sido necesario crear un capítulo especial que permita, hasta donde sea posible, hacerlo con base en disposiciones legales, para que el trabajador reciba su salario y que éste no quede afectado por medidas arbitrarias que lo perjudiquen.

Defensa del salario contra el patrón

Existen diversas disposiciones legales, tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en la Ley Federal del Trabajo, que tienden precisamente a proteger el salario del trabajador frente a los excesos del patrón. A continuación señalaremos algunos casos:

- **La prohibición de las tiendas de raya.** Esto quiere decir que los patrones no podrán obligar a los trabajadores a que adquieran sus bienes y servicios en lugares determinados, ya que éstos tienen la plena libertad de disponer de su salario y adquirir sus bienes y servicios donde mejor les acomode.

⁹ P. Lemus Raya, op. cit., 39.



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



- **El lugar de pago del salario.** El patrón tiene la obligación de pagar los salarios precisamente en el centro de trabajo y durante el tiempo de su jornada laboral o inmediatamente terminada ésta, quedando prohibido hacerlo en expendios de bebidas embriagantes, casas de juego de azar o de asignación.
- **Prohibición de imponer multa al trabajador.** El artículo 107 de la ley del trabajo señala: “Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto”.
- **Prohibición de efectuar descuentos al salario del trabajador.** El artículo 110 de la citada ley, señala los casos específicos en los cuales el salario del trabajador podrá ser objeto de descuentos.
- **Prohibición de reducir los salarios.** La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 51, señala: “Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador”.

Reducir el patrón el salario al trabajador



La citada disposición legal es muy clara, no es posible que de manera unilateral y arbitraria el patrón le reduzca el salario al trabajador. Sin embargo, la ley establece algunos casos en los cuales el patrón podrá reducir el salario al trabajador, pero en este caso, debe haber acuerdo entre ambas partes. Por ejemplo, imaginemos que un trabajador tiene una jornada de 8 horas diarias, pero ingresa a estudiar a la universidad y, por el tiempo que destina a la academia, ya no le es posible cumplir con su jornada legal. En este caso, tendrá que informarle



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



al patrón de esta situación y, si el patrón acepta disminuirle la jornada al trabajador, también habrá disminución justificada del salario.

Defensa del salario contra el acreedor del trabajador

La Ley Federal del Trabajo contiene disposiciones legales que tienden precisamente a defender el salario del trabajador frente a terceros. En su artículo 100, obliga al patrón a pagar el salario directamente al trabajador; salvo que éste se encuentre imposibilitado para recibir personalmente, el pago lo podrá recibir a través de un tercero que él designe.

La nulidad de la cesión de los salarios. Se encuentra señalada en **el artículo 104** de la ley de la materia:

Es nula la cesión de los salarios a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

Esto significa, que aunque el trabajador, de manera consciente, haya aceptado ceder a otra persona el importe de sus salarios, la ley no lo permite, ya que éste es un derecho irrenunciable del trabajador.

Igualmente, la ley del trabajo no permite que el salario del trabajador sea embargado, salvo en el siguiente caso que establece el **artículo 112**:

Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo en casos de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V.

Esto significa que, si existe un adeudo por tarjetas de crédito, no se le puede embargar el salario como garantía de pago.



Unidad III. Condiciones generales de trabajo



Defensa del salario contra acreedores del patrón

Este rubro está enfocado a los riesgos que tiene la empresa con sus acreedores y que pudieran repercutir en los salarios de los trabajadores.

Primeramente, habrá que preguntarse cuál es el riesgo de la empresa, entendiendo por riesgo cuando el patrón se encuentra con problemas económicos frente a sus acreedores y esto dé pauta a los conflictos jurídicos que pueden dar como resultado embargos, suspensión de pagos, quiebra o sucesiones, ya sea que el trabajador continúe prestando sus servicios o no. El depositario, interventor, liquidador o albacea estarán obligados a pagar, en el plazo de un mes contado a partir del momento en que se presente cualquiera de estos casos, los salarios devengados y reconocidos por las autoridades laborales.

La ley laboral actual ha creado diversas disposiciones legales que tienden a proteger el salario del trabajador contra acreedores del patrón, tal como lo demuestran los artículos 113 y 114. El artículo 113 de la citada ley señala:

“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.”

El **artículo 114** de esta misma ley dice:

“Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.”

La materia laboral, que desde siempre ha indicado su separación del derecho civil, protege a los trabajadores y les beneficia al señalar que los salarios correspondientes a indemnizaciones o salarios normales no deben de entrar en juicios civiles en contra del patrón para que sean cobrados, ya que los considera



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



créditos preferentes, esto es, primero se paga a los trabajadores y después a los acreedores fiscales, civiles, etcétera.

El patrón, en su carácter de retenedor, debe efectuar los descuentos pertinentes del salario del trabajador para, posteriormente, entregar y cubrir esos abonos. Esos descuentos no podrán exceder de los porcentajes que las leyes determinan, con el objeto de que al trabajador siempre le quede alguna cantidad razonable de la que pueda disponer con la libertad para subsistir. Estos descuentos pueden ser por créditos obtenidos de los fondos de vivienda, fomento y garantía para el consumo del trabajador, caja de ahorro, cuotas correspondientes al IMSS, impuesto sobre la renta, etcétera.

Pese a la prohibición constitucional, tanto por virtud del mandato expreso de algunas leyes secundarias como por costumbre administrativa (acuerdo del Consejo Técnico del IMSS), el salario mínimo profesional no goza de las mismas prerrogativas del general. Especialmente, en una interpretación vergonzante, la SHCP dictaminó, al apoyar lo dispuesto en el artículo 50, fracción VII, inciso "A" de la Ley del Impuesto sobre productos del trabajo, que sí es posible hacer descuentos fiscales al salario mínimo profesional.

ACTIVIDAD 1

Elabora un diagrama de flujo donde condenses lo que has aprendido, haz referencia de los artículos de la LFT en los puntos necesarios.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora y, una vez concluida, presiona el botón **Examinar**, localiza el archivo, selecciónalo y haz clic en **Subir este archivo** para guardarlo en la plataforma.



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



ACTIVIDAD 2

Investiga y compara los salarios mensuales de cajeros de la misma cadena de supermercados, un albañil y un empleado de un fast food en Quintana Roo, Hidalgo, Sonora y el Distrito Federal.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora y, una vez concluida, presiona el botón **Examinar**, localiza el archivo, selecciónalo y haz clic en **Subir este archivo** para guardarlo en la plataforma.



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



Autoevaluación

Arrastra el número al recuadro en blanco de la columna de la izquierda para dar respuesta el enunciado.

<input type="checkbox"/> Es aquel en donde la retribución se paga en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su servicio.	1 Fijo o variable
<input type="checkbox"/> Es aquel donde la retribución se paga en función de los resultados del servicio que presta el trabajador: es lo que se conoce como salario a destajo, dependiendo de las unidades de trabajo que se realice, será el pago.	2 Unidad de tiempo
<input type="checkbox"/> Es aquel en donde la retribución se paga en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.	3 A precio alzado
<input type="checkbox"/> El dinero se debe de estipular en moneda de curso legal, esto es, moneda nacional. En caso de que se pacte en moneda extranjera, de acuerdo con la ley monetaria, se podrá pagar.	4 Comisión
<input type="checkbox"/> El salario ordinario es lo que percibe el trabajador como remuneración por los servicios prestados dentro de su jornada ordinaria de trabajo.	5 Ordinario o Extraordinario
<input type="checkbox"/> El extraordinario es el que implica remuneración del trabajo ejecutado en días de descanso obligatorio o de horas extras o suplementarias trabajadas.	6 Nominal o real
<input type="checkbox"/> Cuando se pacta por unidad de tiempo se denomina fijo. Por unidad de obra o en el ámbito de ventas es considerado variable.	7 Unidad de obra
<input type="checkbox"/> El nominal es el valor que en dinero se paga al trabajador por la actividad realizada dentro de su centro de trabajo. El real es el salario que percibe un trabajador, previos los descuentos realizados.	8 En dinero o en especie



Unidad III. Condiciones generales de trabajo



Bibliografía básica

Autor	Capítulo	Páginas

Sitios electrónicos

Sitio	Descripción



Unidad III. Condiciones generales de trabajo



Tema 5. Otros

Objetivos del tema

Identificar otras opciones salariales.

Desarrollo

Aguinaldo

Una de las costumbres del pueblo mexicano es celebrar “algunas festividades en el mes de diciembre que lo obligan a efectuar gastos extras, lo que no puede hacer con su salario porque está destinado a cubrir necesidades diarias”, según lo expresa la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970. El artículo 87 señala:

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado.



Esta disposición legal plantea dos interrogantes: la primera es si el aguinaldo debe pagarse con salario por cuota diaria o con salario integrado; la otra es a partir de cuándo nace el derecho del trabajador a recibirlo.

La Corte resolvió el problema con la siguiente jurisprudencia:



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



La obligación de pagar un aguinaldo a los trabajadores antes del 20 de diciembre comprende únicamente a aquellos que estén laborando en la fecha en que se liquide éste, en atención a la finalidad que a dicha prestación se asigna en la Exposición de Motivos del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece que se crea en virtud de que las festividades del aludido mes de diciembre obligan a los trabajadores a efectuar gastos extras que no pueden cubrir con su salario normal.¹⁰

Si el trabajador no laboró todo el año y se separa de la empresa, tendrá derecho al pago proporcional del aguinaldo, para el cual siempre será tomando como base su salario cuota diaria.

Es un derecho que tiene el trabajador y representa un dinero que le pagan anualmente dependiendo del tiempo que haya trabajado durante ese año; es equivalente a quince días del salario del trabajador o más, si así está considerado en el contrato.

Prima de antigüedad

Una de las prestaciones más recientes que benefician al trabajador es precisamente la prima de antigüedad, que se otorga a los trabajadores de planta en el momento en que se da por terminada la relación laboral. La prima de antigüedad consiste en el importe de doce días de salario por cada año de servicios. Para determinar el monto del salario, se sujetará a lo dispuesto por las reglas de pago que se encuentran en los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo y son:

- El salario nunca será inferior al mínimo.
- Existe el tope salarial consistente en el doble del salario mínimo que rija en la zona geográfica, así que, si el trabajador gana más de dos salarios mínimos, se tabulará conforme al doble del salario.

¹⁰ Semanario Judicial de la Federación. Año 1, septiembre 1974. p. 89.



Unidad III. Condiciones generales de trabajo



Se pagará al trabajador que renuncie a su trabajo siempre y cuando haya cumplido 15 años de servicio, pero, si lo despiden o le rescinden la relación laboral, se le pagará en cualquier tiempo, esto quiere decir que no importa el número de años trabajados.

También se pagará a los deudos del trabajador fallecido, independientemente de los años que haya laborado, y al trabajador, en caso de incapacidad total permanente.

Habitación

Los patrones están obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas; es por eso que el patrón hace aportaciones al INFONAVIT de un 5% sobre el salario de los trabajadores, igual para los trabajadores bancarios.

Para los trabajadores del estado, también el estado patrón aporta al fondo de vivienda un 5% del sueldo básico de cada uno; esta es una prestación económica: el trabajador, aunque no de forma inmediata, puede tener la totalidad de sus depósitos. Por ejemplo, cuando se incapacita totalmente, en invalidez definitiva, jubilación o cuando ya no tenga ninguna relación de trabajo y cuente con 50 años o más. Si éste muere, pasará a manos de sus beneficiarios. Si alguna vez recibió un crédito de INFONAVIT, la cantidad depositada a su favor será aplicada para pagar ese crédito y, si todavía le queda algo, se le devolverá. Sólo en los casos de trabajadores domésticos, el patrón no está obligado a pagar aportaciones al



Unidad III. Condiciones generales de trabajo



INFONAVIT y, si éste le proporciona la habitación, tendrá una equivalencia a un 25% de la retribución económica que recibe.



Alimentos

Cuando el patrón proporciona alimentos, incrementa el salario base en un 8.33% por cada alimento del día; si son dos comidas diarias, serán 16.66% y si se le dan tres comidas diarias será el 25%.

Esto de conformidad con lo señalado en la ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.



Participación de utilidades

Es anualmente y cada trabajador tiene derecho a recibir una parte que le corresponde del reparto de utilidades, dependiendo del número de días que haya trabajado en el año y al monto de los salarios basados en la cuota fija y recibidos por los servicios que prestó ese mismo año. Es de mandato constitucional por los



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



esfuerzos que el trabajador hizo dentro de la empresa para conseguir una prosperidad en común. Si en la empresa no hay utilidades, no habrá reparto.

Prestaciones extralegales

Se refiere a que los patrones, fuera de las estipulaciones legales, pueden otorgar prestaciones adicionales a sus trabajadores, ya sea mediante adiciones en su contrato individual de trabajo o por la vía de la contratación colectiva. De esta manera, el trabajador recibe cantidades de dinero adicionales que le permiten tener mejores condiciones de vida. No existe ninguna limitante para la entrega de cantidades adicionales, tanto para los trabajadores del estado como de las entidades privadas.

En algunas empresas, se establecen tabuladores que determinan una cantidad que el trabajador recibe adicional a su salario base, tomando como base su antigüedad. Por ejemplo:

- Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a 25 años, los trabajadores al servicio del estado tienen derecho al pago de una prima del cinco por ciento como complemento de su salario.
- Los empleados bancarios por otro lado, por cada 5 años de servicios cumplidos reciben un 25% anual basado en un salario mínimo bancario mensual, dependiendo de la localidad, el cual se incrementa cada 5 años hasta los cuarenta. Este pago se cubrirá de forma proporcional, mediante el sistema de nóminas que se utilice y forma parte del salario del trabajador, de manera quincenal.

Existe otro tipo de prestaciones legales que son extras, por ejemplo despensas, cajas de fondo de ahorro, fondos de pensiones, subsidios en comedores o las que con anterioridad se hayan pactado en los contratos de trabajo; a su vez, se irán modificando e integrarán el salario.



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



Las leyes fiscales mexicanas permiten el establecimiento de prestaciones de previsión social, que no están gravadas con impuestos y que son deducibles para los patronos por lo que resulta muy deseable que se establezcan, pues benefician ampliamente a los trabajadores y a los patronos.



No se constituyen prestaciones que se le entreguen al trabajador por la prestación de su servicio, como las aportaciones correspondientes al régimen obligatorio del IMSS, que se deriven de la ley del seguro social, pues la seguridad social tiene por finalidad garantizar:

- El derecho a la salud
- La asistencia médica
- La protección de los medios de subsistencia
- Los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo
- El otorgamiento de una pensión

Después del estudio de las condiciones de trabajo, concluimos, que el conocimiento de los derechos y obligaciones que les corresponden a las partes que integran la relación de trabajo es fundamental, ya que de esta manera sabrán cuáles son sus facultades y, al mismo tiempo, cuáles son las responsabilidades en que incurrirán en caso de que rebasen los límites señalados en la ley.



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



ACTIVIDAD 1

Investiga cuál es el salario mínimo vigente en cada una de las zonas geográficas del país y comenta tu opinión del porqué existen diferencias en este rubro.

Para enviar tu actividad, pulsa **Editar mi envío** y se mostrará un editor de texto en el que deberás redactar tu información. Cuando termines, guarda tu tarea haciendo clic en **Guardar cambios**.

ACTIVIDAD 2

Haz una investigación sobre las condiciones de trabajo que se siguen en otros países y compáralo con la situación en México.

Para enviar tu actividad, pulsa **Editar mi envío** y se mostrará un editor de texto en el que deberás redactar tu información. Cuando termines, guarda tu tarea haciendo clic en **Guardar cambios**.



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



Cuestionario

Contesta las siguientes preguntas en un procesador de texto, guarda la actividad en tu computadora y súbela a la plataforma.

1. Define las condiciones de trabajo.
2. Menciona algunos factores que influyen en la determinación de la jornada laboral.
3. Señala el fundamento jurídico de la jornada laboral.
4. ¿Cómo se clasifica la jornada de trabajo?
5. ¿En qué consiste una jornada extraordinaria?
6. ¿Cuál es la diferencia entre jornada extraordinaria y emergente?
7. ¿Cuál es el fundamento jurídico de los días de descanso?
8. ¿Cuál es la diferencia entre el descanso obligatorio y el semanal?
9. Menciona cuál es el fundamento jurídico del salario.
10. ¿De qué forma se establece un salario mínimo?
11. ¿Cuál es la utilidad de las normas protectoras del salario?



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



Responde si son verdaderas (V) o falsas (F) las siguientes aseveraciones. Una vez que concluyas, obtendrás tu calificación de manera automática.

	Verdadera	Falsa
1. La jornada laboral reducida es la que se aplica a los menores de dieciséis años.	()	()
2. Una jornada emergente es aquella que abarca de las veinte horas a las seis horas y tiene una duración máxima de siete horas.	()	()
3. Durante la jornada de trabajo continua, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de media hora de descanso por lo menos.	()	()
4. Cuando los trabajadores presten sus servicios en día domingo, tendrán derecho al pago de una prima adicional de un veinte por ciento sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.	()	()
5. En el caso que los trabajadores quedaran obligados a prestar sus servicios en día de descanso obligatorio, tendrán derecho a que se les pague independientemente del salario que les corresponda por el día de descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.	()	()
6. La finalidad y utilidad de las vacaciones se encuentran señaladas en el artículo 76 de la Ley laboral.	()	()



Unidad III. Condiciones generales de trabajo



7. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.	()	()
8. El salario puede ser indeterminado.	()	()
9. El salario por comisión es aquel donde la retribución se paga en función de los resultados del servicio que presta el trabajador.	()	()
10. Un salario mínimo tendrá que ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos.	()	()



Unidad III. Condiciones generales de trabajo



Bibliografía básica

Autor	Capítulo	Páginas

Sitios electrónicos

Sitio	Descripción



Unidad III. Condiciones generales de trabajo



LO QUE APRENDÍ

Tras el análisis de la unidad, retoma la actividad “Lo que sé” que hiciste al principio de esta unidad y brinda una definición de los términos mencionados más formal, documentada y concreta. No olvides citar tus referencias.

Pulsa el botón **Iniciar o editar mi entrada de diario** y escribe lo que se te pide. Si deseas borrar algo de lo que hasta el momento llevas escrito, selecciona **Revertir**; cuando decidas concluir tu trabajo del día, haz clic en **Guardar cambios**. Pulsa el botón **Comenzar** y, cuando termines, haz clic en **Enviar todo y terminar**.



Unidad III. Condiciones generales de trabajo



Glosario de la unidad

Acta laboral

Documento que contiene las actuaciones laborales de las partes ante las autoridades laborales o de las partes entre sí.

Autoridades de trabajo

Órganos del Estado facultados por la Constitución Federal y la Ley Federal Trabajo para conocer y resolver las controversias y asuntos en materia de trabajo.

Aviso de rescisión

Comunicación que por ley (artículo 47, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo) debe dar el patrón al trabajador sobre la causa o las causas de su despido.

Causal de rescisión

Razón o motivo por el cual el patrón o el trabajador pueden romper la relación o el contrato de trabajo.

Contrato individual de trabajo

Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario.

Contrato colectivo de trabajo

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Convenio laboral

Acuerdo entre las partes que pone fin a una controversia.



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



Demanda

Acto inicial de reclamo planteado por una de las partes ante el tribunal correspondiente, a fin de que se le dé o ponga en posesión de un supuesto derecho que le ha sido violado por un tercero del cual hace el reclamo.

Demandado

La persona contra la cual se enderezan una demanda judicial o laboral, exigiéndole alguna cosa o prestación determinada.

Demandante

La persona que ejercita una acción o cuyo nombre se ejercita.

Despido

En el ordenamiento laboral, el acto mediante el cual la empresa o patrón da por terminado el contrato de trabajo, prescindiendo de los servicios del trabajador, ya sea por causas legalmente determinadas o en forma arbitraria.

Finiquito

Manifiesto del trabajador que da por terminado el contrato o relación de trabajo, seguido de la conformidad del patrón.

Indemnización laboral

Pago por derechos laborales a cargo del patrón.

Indemnización constitucional

Pago a cargo del patrón por despido injustificado.



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



Integración del salario

Prestaciones que en conjunto conforman el salario. En la inteligencia del salario, se cuentan el pago por cuota diaria, gratificaciones, habitación, prima, comisiones y cualquier otro pago que se entregue al trabajador por su trabajo.

Jornada de trabajo

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para desarrollar su trabajo personal subordinado.

Junta de conciliación y arbitraje

Tribunal facultado constitucional y legalmente para resolver las controversias obrero-patronales o asuntos en materia de trabajo.

Laudo

Resolución o fallo que dicta la Junta de Conciliación y Arbitraje en un procedimiento o juicio laboral.

Legislación laboral

Leyes, jurisprudencia, principios y doctrinas que se refieren al derecho del trabajo.

Legítimo

Con fundamento en la ley.

Leyes laborales

Normas de carácter obligatorio en materia de trabajo.

Lícito

Que está permitido por la ley.



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



Litigio laboral

Controversia de trabajo. || Conflicto de trabajo. || Contienda de trabajo. || Conflicto cualificado de intereses laborales.

Litis laboral

Juicio o pleito de trabajo.

Normas jurídicas

Reglas de conducta establecidas por el estado mediante las cuales se mantiene el orden y la seguridad sociales, de acuerdo con los principios de la justicia. En este concepto, se considera a las normas desde el punto de vista de su finalidad, no de su contenido o materia; si se toma en cuenta esta última, hay que definir las como las reglas de conducta que establecen derechos y obligaciones, poderes, facultades, sujeciones y cargas.

Obligaciones del patrón

Deberes jurídicos del patrón hacia el trabajador de cumplir con las prestaciones a que se obliga, derivadas de la relación o contrato de trabajo.

Obligaciones de los trabajadores

Deberes jurídicos del trabajador hacia el patrón de cumplir con las prestaciones a que se obliga, derivadas de la relación o contrato de trabajo.

Paraprocesal

Procedimiento de jurisdicción voluntaria dentro del derecho procesal del trabajo.

Parte

Es la persona integrada en un juicio que sostiene en él sus pretensiones, compareciendo por sí mismo o por medio de otros que le representen real o presuntivamente.



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



Patrón

Persona física o moral que recibe los servicios del trabajador.

Prescripción laboral

Liberación de una obligación laboral por el solo transcurso del tiempo. En materia laboral, solamente opera la prescripción negativa.

Prestaciones laborales

Obligaciones de pago en efectivo o en especie a cargo de la patronal.

Prima de antigüedad

Pago o prestaciones en efectivo equivalente a doce días por cada año de servicios prestados que el patrón debe entregar al trabajador que tiene quince años de servicios en adelante.

Ratificación

Manifestación de la voluntad mediante la cual se aprueba un acto jurídico celebrado en otro momento o se confirma una declaración formulada con anterioridad.

Relación de trabajo

Prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral a cambio del pago de un salario. La Ley Federal del Trabajo y la doctrina la definen como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Renuncia de trabajo

Cesación de la relación o contrato de trabajo por voluntad propia del trabajador.



Unidad III.

Condiciones generales de trabajo



Sindicato

Asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes.

Trabajador

Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Trabajador de base

Aquel que tiene una relación o contrato de trabajo por tiempo indefinido y que es sindicalizable.

Trabajador de confianza

Aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, o bien, trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Trabajador sindicalizado

La persona que tiene la calidad de trabajador es miembro de un sindicato.

Terminación de la relación de trabajo

Disolución o rompimiento de la relación de trabajo por mutuo acuerdo o por disposición de la Ley Federal del Trabajo.

Titularidad del contrato colectivo de trabajo

Facultad que los trabajadores otorgan al sindicato para manejar o administrar el contrato colectivo de trabajo en una empresa o establecimiento.



Unidad III. Condiciones generales de trabajo



MESOGRAFÍA

Bibliografía básica

Bibliografía complementaria

Sitios electrónicos