

4. SALARIO Y DERECHOS LABORALES

4.1. Salario.

Una noción de salario es aquella que dice: es aquel conjunto de obligaciones y derechos que se imponen mutuamente y de manera recíproca los trabajadores y patronos en virtud de las relaciones de trabajo que se dan entre ellos. Así, dentro de estas condiciones se comprenderán los siguientes rubros:

- a) la jornada de trabajo;
- b) descanso laborales;
- c) derecho a vacaciones,
- d) salario, y
- e) aguinaldo, entre otras.

Estas condiciones son reconocidas ampliamente por la Ley Federal del trabajo, en varios preceptos legales, entre otros los siguientes:

I) Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.¹

II) Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.²

III) En los trabajos de tripulaciones aeronáuticas se reconocen también condiciones de trabajo. En el caso de operación de equipo con características técnicas distintas del que se venía utilizando, el tripulante y el patrón fijarán las condiciones de trabajo.³

¹ Artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo

² Artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo.

³ Artículo 241 de la Ley Federal del Trabajo

IV) Las condiciones de trabajo vinculadas a los trabajos de campo se redactarán por escrito, observándose lo dispuesto en el artículo 25 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.⁴

V) Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley Federal del Trabajo y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.⁵

VI) El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.⁶

VII) El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

VIII) En cuanto al trabajo a domicilio, las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a la Inspección del Trabajo. El escrito contendrá: 1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; 2. Local donde se ejecutará el trabajo; 3. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo; 4. Monto del salario y fecha y lugar de pago; y 5. Las demás estipulaciones que convengan las partes.⁷

IX) El escrito a que se refiere el artículo anterior deberá entregarse por el patrón, dentro de un término de tres días hábiles, a la Inspección del Trabajo, la cual, dentro de igual término, procederá a revisarlo bajo su más estricta responsabilidad. En caso de que no estuviese ajustado a la Ley, la Inspección del Trabajo, dentro de tres días, hará a las partes las observaciones

⁴ Artículo 282 Ley Federal del Trabajo

⁵ Artículo 56 Ley Federal del Trabajo

⁶ Artículo 57 Ley Federal del Trabajo

⁷ Artículo 318 Ley Federal del Trabajo

correspondientes, a fin de que hagan las modificaciones respectivas. El patrón deberá presentarlo nuevamente a la misma Inspección del Trabajo.⁸

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.⁹

Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.¹⁰ Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.¹¹

Prima vacacional consiste en que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.¹²

En el derecho mexicano el salario puede fijarse de diversas maneras, esta son: por unidad de tiempo; por unidad de obra; por comisión; a precio alzado o de cualquier forma. Los elementos integrantes del salario son:

- “1. La retribución mínima impuesta por autoridades laborales o los convenios individuales o colectivos de trabajo.
2. Las primas abonadas al trabajador para compensar su esfuerzo o calidad de trabajo.
3. Los premios conferidos a los trabajadores.

⁸ Artículo 319 Ley Federal del Trabajo

⁹ Artículo 56 Ley Federal del Trabajo

¹⁰ Artículo 77 Ley Federal del Trabajo

¹¹ Artículo 78 Ley Federal del Trabajo

¹² Artículo 80 Ley Federal del Trabajo

4. Los plazos devengados por el trabajador, por disposición legal o por convenio, en mérito a su persona como antigüedad, vacaciones, alojamiento o gastos de combustible, así como cualquier otra prestación que el trabajador obtenga como compensación directa de su esfuerzo, ya sea mediante pacto o por costumbre se considere como parte del salario”¹³

Tabulado o cuota diaria.

Este ha sido diferenciado por la Suprema Corte de Justicia en la siguiente ejecutoria:

“Registro IUS: 244241

Localización: Séptima Época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Volumen 46 Quinta Parte, p. 46, aislada, Laboral.

Rubro: SALARIO TABULADO, LA EMPRESA NO CAUSA PERJUICIO ECONOMICO AL TRABAJADOR SI LO RELEVA DE UN SERVICIO PERO LE PAGA EL.

Texto: **El salario tabulado** que se fija para los diferentes puestos existentes en una empresa **no es el salario mínimo** que debe pagarse a un trabajador por sus servicios, sino que es la concordancia que debe existir entre los principios contenidos en la Ley Federal del Trabajo y los contratos colectivos, pues en la primera se establece que para fijar el importe del salario se tendrán en cuenta la calidad y cantidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual; por lo que si bien el trabajador puede ver aumentado su salario por incremento del mismo por diversas percepciones, **el salario tabulado** debe ser el fijado expresamente y si ambas

¹³ SANTOS AZUÉLA, Héctor; Derecho del trabajo; Mc Graw Hill; 1ª edición; México; 1998 p. 213. Este autor toma la cita de: FERNÁNDEZ MICHELTORENA, Javier; Derecho del Trabajo; Euramérica; Madrid; 1973; pp. 43, 119.

partes convienen que el que al puesto ocupado por el trabajador correspondía una determinada cantidad y éste la percibió, es evidente que no se le ocasionó perjuicio económico al ser relevado de ese puesto; máxime si la empresa acreditó el cumplimiento de las normas contractuales a que está obligada, pagando al trabajador el salario tabulado.

Precedentes: Amparo directo 3331/72. Ubaldo Rodríguez Álvarez. 19 de octubre de 1972. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.”¹⁴

Integrado.

Por lo que se refiere al cálculo del salario, este se hará respecto de todas las percepciones en dinero o en especie que el trabajador recibe por la prestación de su trabajo al patrón. El derecho laboral mexicano regula la integración del salario mediante un sistema de naturaleza mixta, que se toma como base, dos aspectos: por un lado, la determinación específica de los pagos en efectivo por cuota diaria, las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones y prestaciones en especie. Y por la otra, una fórmula que comprende cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.¹⁵

Quedan exceptuadas del salario únicamente la participación de utilidades y las aportaciones que el patrón hace al infonavit. Los uniformes para que no formen parte del salario deben de entregarse como útiles de trabajo, lo mismo sucede en el caso de que se proporcione automóvil.

No forman parte del salario los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros; el ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa, y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales y sindicales.

Indemnizatorio.

Este tipo de salario se encuentra contemplado en el

¹⁴ C. D. Suprema Corte de Justicia de la Nación; Legislación Laboral 2007; México. Las negritas son mías.

¹⁵ Véase; SANTOS AZUÉLA, Héctor; Derecho del Trabajo; ob. cit.; p. 213.

“Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.”¹⁶

Salario mínimo.

La doctrina social cristiana considera que el salario mínimo es aquél que satisface no sólo las necesidades del trabajador en lo particular, esto es, como individuo, sino también debe de tener el alcance de satisfacer las necesidades de su familia y placeres honestos.¹⁷

Por desgracia en México la determinación del salario mínimo no ha obedecido a estos parámetros de cuantificación, sino que esencialmente se ha fijado en base a intereses y criterios políticos. Los elementos económicos en manera alguna han sido un factor determinante para la conformación del salario mínimo.

La prima dominical está contemplada en el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo que dice así:

“En los reglamentos de esta ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio 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”¹⁸

Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.¹⁹ El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.²⁰

¹⁶ C. D. Suprema Corte de Justicia de la Nación; Legislación Laboral 2007; México

¹⁷ CAVAZOS, FLORES, Baltasar; Ob. cit.; p. 150.

¹⁸ . D. Suprema Corte de Justicia de la Nación; Legislación Laboral 2007; México.

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.²¹

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.²²

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

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

II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.

III. 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. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto

¹⁹ Artículo 98 Ley Federal del Trabajo

²⁰ Artículo 99 Ley Federal del Trabajo

²¹ Artículo 100 Ley Federal del Trabajo

²² Artículo 101 Ley Federal del Trabajo

habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

IV. Pago 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;

V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente; y

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

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el fondo a que se refiere el artículo 103-bis de la Ley Federal del Trabajo, 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.²³

Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y

II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151 de la Ley Federal del Trabajo. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.

III. 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. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto

²³ Artículo 110 Ley Federal del Trabajo

habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 bis de esta ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.²⁴

4.2. Aguinaldo.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir un aguinaldo anual equivalente a quince días de salario, por lo menos y deberá pagarse antes del día 20 de diciembre. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.²⁵

Una tesis jurisprudencial de referencia su rubro dice así:

Registro IUS: 173853 Localización: 9a. Época, T.C.C., S.J.F. y su Gaceta, Tomo XXIV, Diciembre de 2006, p. 1051, tesis IV.2o.T. J/45, [J], Laboral. Rubro: AGUINALDO. EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES SEPARADOS DEL EMPLEO PARA RECLAMAR SU PARTE PROPORCIONAL, SURGE DESDE EL MOMENTO DE LA SEPARACIÓN.

4.3. Vacaciones.

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

²⁴ Artículo 97 Ley Federal del Trabajo

²⁵ Artículo 87 Ley Federal del Trabajo

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.²⁶

Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.²⁷ Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.²⁸

Prima vacacional consiste en que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.²⁹

Una tesis jurisprudencial dice así:

Registro IUS: 173974 Localización: 9a. Época, T.C.C., S.J.F. y su Gaceta, Tomo XXIV, Octubre de 2006, p. 1318, tesis I.13o.T. J/8, [J], Laboral.

Rubro: VACACIONES, PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO. SALARIO QUE DEBE SERVIR DE BASE PARA SU CUANTIFICACIÓN.

4.4. Capacitación y adiestramiento. Concepto y modalidades.

Ya se ha hecho referencia a este tema con antelación, aunque de manera indirecta, en este punto se detallará su contenido. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.³⁰

Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante

²⁶ Artículo 76 Ley Federal del Trabajo

²⁷ Artículo 77 Ley Federal del Trabajo

²⁸ Artículo 78 Ley Federal del Trabajo

²⁹ Artículo 80 Ley Federal del Trabajo

³⁰ Artículo 153 "A" Ley Federal del Trabajo

adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.³¹

Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.³²

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.³³

La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.³⁴

Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.³⁵

Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y,

³¹ Artículo 153 “B” Ley Federal del Trabajo

³² Artículo 153 “C” Ley Federal del Trabajo

³³ Artículo 153 “D” Ley Federal del Trabajo

³⁴ Artículo 153 “E” Ley Federal del Trabajo

³⁵ Artículo 153 “G” Ley Federal del Trabajo

III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.³⁶

En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.³⁷

En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.³⁸

Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.³⁹

Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O de la Ley Federal del Trabajo, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de

³⁶ Artículo 153 “H” Ley Federal del Trabajo

³⁷ Artículo 153 “I” Ley Federal del Trabajo

³⁸ Artículo 153 “M” Ley Federal del Trabajo

³⁹ Artículo 153 “N” Ley Federal del Trabajo

los dos casos, la propia Secretaría antes referida adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.⁴⁰

Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en la Ley Federal del trabajo.⁴¹

⁴⁰ Artículo 153 “S” Ley Federal del Trabajo

⁴¹ Artículo 153 “X” Ley Federal del Trabajo