

Derecho Individual del Trabajo

LIC. DERECHO

MTRO. Derli Guadalupe Gonzales

PRESENTA EL ALUMNO:

Juventino Alejandro Vicente Macario

GRUPO, SEMESTRE y MODALIDAD:

6° Cuatrimestre “C” Derecho Semi escolarizado

FRONTERA COMALAPA, CHIAPAS

12 de julio del año 2020

Salario

1.-Terminología.

En algunas ocasiones se considera que salario es el pago de la cantidad de dinero por parte del patrón, pero sin embargo el salario constituye el conjunto de prestaciones que debe proporcionar el patrón al recibir el intercambio de la fuerza de trabajo.

2.- Formas.

Según la Ley de la materia, el salario “es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”, se integrará con todas las prestaciones que se entreguen al trabajador por su trabajo, llámense pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones y prestaciones en especie, es posible fijar dicho salario por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera consensada por las partes, debe ser beneficioso y nunca menor al fijado como

3.- Contenido.

Al trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios, con independencia de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que les sea pagada la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hayan trabajado.

Los plazos para el pago del salario no deberán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

4.- Integración del salario.

El salario es la retribución directa e inmediata que recibe el trabajador, en virtud del contrato de la relación de trabajo, a cambio del resultado de su labor en beneficio de un empleador, el “Salario Diario Integrado” (SDI) es el salario diario que recibe un trabajador por parte del patrón o una empresa de maquila de nómina, más todas las prestaciones que la ley puede o no obligar, en este concepto también se puede incluir prestaciones tales como: comidas, transporte, vales de despensa, entre otras.

5.- Salario mínimo.

La Ley Federal del Trabajo estatuye la figura del salario mínimo dentro de los artículos comprendidos del 90 al 97, señala literalmente que el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Salario mínimo.

Debe 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.

Los salarios mínimos podrán ser de dos tipos, generales que aplican para una o varias áreas geográficas, es decir, son aplicables en una o más entidades federativas o bien, profesionales que son concretos para una rama determinada de la actividad económica, o para profesiones, oficios o trabajos especiales en una o varias áreas geográficas.

La finalidad del establecimiento del salario mínimo es proteger a los trabajadores contra el pago de remuneraciones indebidamente bajas.

6.- General.

El salario mínimo en 2020 será de 123.22 pesos a escala nacional y de 185.56 pesos en la frontera Norte. La cifra del incremento a escala nacional de 20% contempla un aumento del 5% al salario real y 14.67 pesos como parte del Monto Independiente de Recuperación.

Salarios mínimos generales por áreas.

A partir del 1 de enero de 2016 se estableció que el salario mínimo, que se aplica de manera unificada en todo el país, será de 73.04, lo que representa un aumento al salario mínimo de 4.2%.
A partir del 1 de octubre de 2015 se estableció que el salario mínimo se aplicará de manera unificada en todo el país. Recordemos que hasta dicho momento el país se dividía en dos áreas geográficas (A y B). Asimismo, hasta el 2012 el país se dividía en tres regiones (A, B y C).

7.- Profesional

La mujer y el hombre son iguales ante la ley, los salarios mínimos generales y profesionales deberán pagarse en igualdad de circunstancias independientemente del: origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, salud, lengua, religión, opiniones, preferencia sexual y estado civil de las personas.

El Sistema de Salarios Mínimos Profesionales actualmente considera 59 Profesiones, Oficios y Trabajos Especiales.

8.- Industria.

Es aquel que se establece en las industrias, es importante destacar que no es el patrón quien establece o fija el monto, este salario tiene que ser mayor que el mínimo.

9.- Remunerador.

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin a justa retribución, y sin su pleno consentimiento"; este principio tiene su antecedente en la Constitución de 1857. Así mismo el salario debe satisfacer las necesidades de la más diversa índole del trabajador y su familia, por lo que también se contempla que el salario nunca debe ser inferior al mínimo y que debe ser remunerador.

Otras características del salario son:

- 1.- Que debe ser equivalente al mínimo, cuando menos.
- 2.- Que debe ser suficiente.
- 3.- Que debe ser determinado o determinable.
- 4.- Que debe cubrirse periódicamente.
- 5.- Que debe pagarse en moneda de curso legal.
- 6.- Que debe ser apropiado y proporcionado el salario en especie al que deba pagarse en efectivo.

Clasificación

Se usan diferentes denominaciones para el salario. Se le ha llamado salario, sueldo, jornal, retribución. Y la distinción se da sobre el faso supuesto de que, salario es el que recibe el obrero, sueldo el empleado, jornal el campesino y retribución en los casos de pago por unidad de obra.

El principio de igualdad de salarios

El artículo 123 constitucional en la fracción VII establece que: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

10.- Normas protectoras.

El capítulo VII del título tercero de la Ley se denomina Normas Protectoras y Privilegios del Salario, el legislador recoge principios que arrojan alguna luz en favor de los trabajadores, en el tema de salarios.

Según Dávalos "una de las preocupaciones constantes ha sido la de proteger al trabajador, hacer que eleve su nivel de vida, y defender su salario es la forma más adecuada de protegerlo y dignificarlo".

11.- Jornada de trabajo.

“La palabra jornada se deriva del latín geonata, que significa la parte del día que se dedica al trabajo. Igual concepción se sostiene hoy, pues se entiende por jornada las horas del día que el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar el trabajo convenido”.

Diferentes clases de jornada de trabajo.

Pérez Chávez y Fol Olguín mencionan “se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material”.

Existen tres tipos legales de jornada de trabajo a saber:

- 1.- Jornada Diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.
- 2.- Jornada Nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.
- 3.- Jornada Mixta es la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

La duración de la jornada será: de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

12.- Descanso.

Hernández y Juárez indican que “los trabajadores tienen derecho a por lo menos un día de descanso a la semana o como dice la Ley Federal del Trabajo a un día de descanso por cada seis de trabajo, con goce íntegro del salario por el día no trabajado”.

El día de descanso no tiene que ser necesariamente el domingo, aunque generalmente se procura que sea ese día, los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en los días de descanso ordinario, o semanal y cuando lo hagan voluntariamente tendrá que pagársele salario triple y si cae en domingo, además genera el pago de la prima dominical;

Son días de descanso obligatorio:

- El 1o. de enero;
- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- El 1o. de mayo;
- El 16 de septiembre;
- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- El 25 de diciembre, y
- El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

13.- Obligaciones y prohibiciones de trabajadores y patrones

La obligación "son resultados, parte o contenido de un orden general por el legislador de derecho establecidas, desde luego más permanentes, de menor limitación en su alcance y nunca de fines tan singulares, inmediatos o de menor interés individual".

Obligaciones de los patrones

Clasificación Las obligaciones a cargo del patrón se pueden clasificar, atendiendo a la naturaleza de su objeto, en dos grupos: obligaciones simples y obligaciones complejas. Obligaciones simples. De dar, de hacer, de no hacer, de tolerar.

Obligaciones de no hacer

Estas obligaciones implican una prohibición para el patrón, están consignadas en el artículo 132 VI (guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra), y el artículo 133 de la ley federal del trabajo:

Les está prohibido dar mal trato de palabra de obra a sus trabajadores (artículo 132 VI) guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra).

Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

Clasificación La ley federal del trabajo en sus artículos 134 y 135 contempla las obligaciones a cargo de los trabajadores, que se dividen en:

- Obligaciones de dar
- Obligaciones de hacer
- Obligaciones de no hacer
- Obligaciones complejas
- Obligaciones de dar

14.- Capacitaciones y adiestramiento: la antigüedad de los trabajadores, derechos que genera la invención de los trabajadores.

Hernández y Juárez (2005:107-111) indican que "la capacitación y adiestramiento son conceptos que significan obligaciones distintas, capacitar implica preparar al trabajador para el desarrollo y desempeño de un trabajo distinto al que normalmente realiza y que por regla general es mejor retribuido", "adiestramiento es mejorar y perfeccionar al trabajador en el desempeño del mismo trabajo que normalmente viene realizado".

Objetivo de la capacitación y el adiestramiento.

Con base en el artículo 153-F de LFT, la capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajo en su actividad; así como proporcionales informaciones de la aplicación de la nueva tecnología en ella;

Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso

El artículo 154 de la LFT consigna el Derecho de Preferencia al establecer que: "Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.