



Nombre de alumno: GABRIELA GLZ VAZQUEZ

Nombre del profesor: ROXANA GPE MORALES COLLADO

Nombre del trabajo: MAPA CONCEPTUAL Y CUADRO SINOPTICO

Materia: DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Grado: 6TO CUATRIMESTRE

Grupo: LDE08SSC0919-E

PICHUCALCO, CHIAPAS A 22 DE MAYO DE 2021

SALARIO

Se ha hablado de lo que se entiende por salario, en algunas ocasiones se considera que salario es el pago de la cantidad de dinero por parte del patrón, quien cubre así la prestación de un servicio prestado por el trabajador; El salario constituye el conjunto de prestaciones que debe proporcionar el patrón al recibir el intercambio de la fuerza de trabajo.

Señala la ley que el salario 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 mínimo por la ley.

Salario es la remuneración que recibe un empleado por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto en un periodo determinado. Ahora bien 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. Cabe destacar que la Ley Federal de Trabajo estipula que las prestaciones mínimas son quince días de aguinaldo, seis días de vacaciones el primer año y 25 por ciento de prima vacacional. El Artículo 87 de la Ley Federal de Trabajo menciona que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, mismo. Que será equivalente a quince días de salario.

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. Los trabajadores tienen derecho de disponer libremente de sus salarios, no pudiéndose hacer alguna estipulación que trate de desvirtuar este principio, según lo dispone el artículo 98. No puede el patrón limitar, de alguna manera, al trabajador sobre el uso, goce y disfrute de su salario, Prestaciones en especie "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" (artículo 102). Es decir, las prestaciones en especies deberán ser además del salario, cuota diaria, que se otorgue al trabajador en efectivo.

En el caso de los trabajadores domésticos (artículo 334) cuando al trabajador le otorguen prestaciones, éstas se deben estimar equivalentes al cincuenta por ciento del salario que se pague en efectivo, las prestaciones en especie son las referidas a la habitación y a los alimentos y no al suministro de productos que el patrón haya obligado a recibir al trabajador. "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".

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.

SALARIO

Las obligaciones de dar son generalmente las de restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya proporcionado el patrón para desempeñar su trabajo, esta última parte no es una obligación de dar en si no una obligación de hacer, que es la de conservar en buen estado los instrumentos y útiles, Ambas obligaciones derivan de la prestación del trabajo (artículo 134, VI- restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito.

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. Ambas enseñanzas deben ser permanentes; sin embargo, puede ser que ya no sea posible capacitarse, porque el trabajador se encuentra en los denominados trabajos "terminales", es decir, en lo más alto de la escala de los trabajos que existen en la empresa. En cuanto al adiestramiento, cuando le son impartidos al trabajador todos los conocimientos y las técnicas precisas y modernas para el desarrollo y óptimo resultado en el trabajo que realiza, llega al término máximo del adiestramiento, de manera que ya no existe razón de continuar impartándole el adiestramiento.

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

- Prevenir riesgos de trabajo;
- Incrementar la productividad; y
- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Marco jurídico de la capacitación y adiestramiento

Se encuentra plasmado en el artículo 123 constitucional apartado "A" fracción XIII, y es producto de la reforma publicada el 9 de enero de 1978 en el Diario Oficial de la federación, mediante la cual se eleva a rango constitucional el mencionado derecho.

De manera textual cualquiera que sea la actividad de las empresas, tienen la obligación de otorgar o proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el desempeño del trabajo.

SALARIO

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. 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). Cabe mencionar que la ley indica que los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo casos excepcionales como pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente, pago de rentas de las habitaciones de los trabajadores y pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

La cantidad que será el monto mínimo a pagar a un trabajador puede establecerse de forma general, para determinados sectores geográficos que podrán abarcar más de una entidad federativa, también se podrá distinguir entre salarios mínimos particulares para determinadas profesiones u oficios. 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%.

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).
Por su parte, para 2014 ya se había establecido el salario mínimo que aumenta un 3.9% quedando de la siguiente manera:
Área geográfica A: \$67.28
Área geográfica B: \$63.77

SALARIO

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. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) es un organismo público descentralizado creado mediante la reforma a la Fracción VI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962, así como las correspondientes reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el mismo Diario el 31 de diciembre de ese mismo año.

Consagrado el principio que sostiene que: "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. Asimismo 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.

El salario es el punto de referencia de trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón.
"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo" (artículo 82).
En un concepto amplio, expresa un deber ser sin límites; debe proporcionar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.