



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

SEDE GUADALAJARA

"PRESTACIONES DE LEY Y  
PRESTACIONES ADICIONALES QUE UN  
EMPLEADO PERCIBE DURANTE LA  
RELACIÓN LABORAL"

LAURA ZOE MONTERO SOLANO

Tesis presentada para optar por el Título de Licenciado en  
Administración y Relaciones Industriales con Reconocimiento de  
Validez Oficial de Estudios de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
PÚBLICA, según acuerdo número 871473 con fecha 7-X-87.

Zapopan, Jal. Mayo de 1998.



47631



CLASIF: TEARI 1998 MON.

ADQUIS: 97631 1

FECHA: 26.08.02

DONATIVO DE

\$ 99 h. j 21CM

1. Trabajo y trabajadores.
2. Subsidios a empleados
3. Salarios.
4. Sistemas hombre-Máquinas.
5. Seguridad económica.



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

SEDE GUADALAJARA



UNIVERSIDAD PANAMERICANA  
SEDE GUADALAJARA  
BIBLIOTECA

"PRESTACIONES DE LEY"

PRESTACIONES ADICIONALES QUE UN  
EMPLEADO PERCIBE DURANTE LA  
RELACIÓN LABORAL "

**LAURA ZOE MONTERO SOLANO**

Tesis presentada para optar por el Título de **Licenciado en Administración y Relaciones Industriales** con Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA, según acuerdo número 871473 con fecha 7-X-87.

Zapopan, Jal. Mayo de 1998.

## DEDICATORIAS

*A DIOS por darme la oportunidad*

*A MIS MAESTROS por retarme*

*A MIS COMPAÑERAS por la alegría de convivir con ellas*

*A MIS PADRES por su mejor herencia*

*A MIS HERMANOS por compartir*

*A RICARDO por ser la prueba de la existencia de Dios*

## *INTRODUCCIÓN*

En las relaciones de trabajo entre un patrón, empresa o persona física con un trabajador, es importante entender el modo de cumplir ambos con sus obligaciones recíprocas, tanto por parte de la empresa como por parte del trabajador, contempladas éstas en el contrato individual de trabajo.

El trabajador se obliga a poner su mejor esfuerzo, habilidades y destrezas al servicio del patrón para realizar los objetivos de la empresa y este último a su vez, incurrir no sólo a la retribución en efectivo y en especie que contribuya a lograr un nivel económico adecuado para el trabajador y su familia, sino también la salud o aquellos que sirven para elevar el nivel de vida y la productividad.

No obstante que una empresa haya resuelto el aspecto salarial de todos los trabajadores, el gerente de las relaciones industriales o laborales, se enfrenta a la necesidad y problema de administrar eficientemente las prestaciones y beneficios, ya que tienen una importancia vital para mantener un adecuado clima organizacional.

# ÍNDICE

	Página.
Introducción	1
I. Empresa	
1.1 Definición	4
1.2 Elementos de la empresa	6
1.3 Derecho al Trabajo	7
1.3.1 Relación de Trabajo.	8
1.3.2 Relaciones jurídicas existentes durante la prestación del trabajo.	9
1.3.3 Clases de relaciones de trabajo por su duración.	21
1.3.4 Relaciones jurídicas existentes después de la prestación del trabajo.	23
II. Contrato.	
2.1 Definición.	24
2.2 Clases de contrato.	25
2.3 Falta de contrato.	30
III. Prestaciones de ley.	
3.1 Definición de Salario.	32
3.1.1 Factores en la determinación del salario.	32
3.1.2 Política salarial.	35
3.1.3 Clases de salario.	36
3.1.4 Elementos que integran al salario.	55
3.1.5 Protección del salario.	58



3.2 Definición de Aguinaldo.	64
3.3 Vacaciones.	65
3.4 Día de descanso semanal.	68
3.5 Prima vacacional.	70
3.6 Prima de antigüedad.	71
IV. Jubilación	
4.1 Definición de Jubilación	76
V. Prestaciones adicionales.	79
5.1 Tipo de prestaciones	81
5.2 Clasificación de las prestaciones	83
5.3 Motivos o razones para otorgar las prestaciones	84
5.4 Listado de prestaciones	85
5.5 Otorgamiento de una prestación	87
Conclusión	95
Bibliografía	98

## *CAPITULO I EMPRESA*

### *1.1 DEFINICIÓN DE EMPRESA.*

El auge de la empresa ha cobrado tal magnitud que toda la vida económica de la sociedad moderna recae sobre ella. Algunos autores definen a la empresa como la célula o núcleo vital, el elemento básico de un gran movimiento en el que se unen las necesidades, apetitos y ambiciones tanto de productores como de consumidores, la fuerza del dinero y del crédito, la producción de bienes de capital, las constantes innovaciones de la técnica; en donde las personas trabajan intelectual y físicamente, demanda de eficiencia en la dirección y organización de los administradores, aumento de diversificación de bienes y servicios, la creciente demanda de satisfactores; la lucha por el enriquecimiento y obtención de utilidades, las protestas de los que siguen pobres y miserables cuando no se les da lo que les corresponde, el afán de poder y riqueza, etc.

La empresa no sólo ha tenido auge en los países desarrollados y de primer mundo, sino también en países de organización económica menos evolucionada, e incluso en aquellos de organización socialista en los que el Estado dirige la producción de bienes y servicios.

Al transformarse la empresa en el núcleo vital de la sociedad moderna, tuvo que ser integrada en el ámbito del ordenamiento jurídico positivo de nuestro país, como en el de los demás países, dentro del derecho del trabajo y del derecho mercantil. La empresa ha sido reconocida por nuestro ordenamiento laboral positivo en el artículo 123-A de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. Así mismo la Ley Federal del Trabajo vigente

trata de unificar el vocabulario y hace mención a la empresa, en algunas disposiciones, con un tratamiento distintivo como sujeto de derecho y como objeto jurídico.

Por ejemplo: en el artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo la menciona como sujeto de derecho cuando dispone: "Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas..."; y en el artículo 131 como objeto jurídico cuando dice: "El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas".

Dentro del ámbito jurídico positivo de nuestro país, la empresa se manifiesta, fundamentalmente, en los aspectos siguientes:

- a) El mayor número de relaciones laborales tanto individuales como colectivas se presenta en las empresas.
- b) Esas relaciones laborales forman parte de las propias empresas.
- c) La fuente, el contenido, la duración, la modificación, la transmisión, la suspensión y disolución de las relaciones laborales han tenido que ajustarse a la estructura y naturaleza de las empresas.

En la Ley Federal del Trabajo en el artículo 16 se interpreta a la empresa como "...la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios..." Para algunos economistas, esta definición es insuficiente y sólo es la base inicial que sirve para la construcción del concepto integral de empresa.

La unidad económica de producción a que se refieren estos economistas, puede ser integrada sólo por el empresario y él mismo producir bienes y servicios para consumo propio. Así, resulta una entidad cerrada que deja incompleta la estructura de empresa tanto para la economía como para la aplicación de las normas laborales, puesto que la disciplina económica requiere que la empresa se proyecte hacia afuera produciendo bienes y servicios para el mercado, para ser distribuidos a terceros ajenos a la producción y por supuesto para requerir del trabajo de personas distintas al empresario, con esto quedaría un concepto de empresa integrado.

## **1.2 ELEMENTOS DE LA EMPRESA**

En el análisis de las leyes, tanto del trabajo, como mercantil se encuentra que en la empresa existen 3 elementos:

a) El elemento subjetivo que está formado por el empresario y los trabajadores, los cuales se vinculan a la empresa por medio de sus conductas en acciones u omisiones de dos maneras: como cumplimiento de deberes jurídicos y como ejercicio de derechos subjetivos.

Los derechos y deberes de los empresarios son los relativos a la administración y dirección del trabajo subordinado y bienes empresariales; y lo de los trabajadores lo concerniente a la prestación del trabajo. Esto no significa que el empresario y el trabajador son los que forman parte de las empresas, sino que lo que la integran son las actividades, por las cuales cumplen sus obligaciones y ejercitan sus derechos.

b) El elemento objetivo se integra por los bienes materiales e inmateriales. Los bienes materiales pueden ser: muebles como la maquinaria, la mercancía, la materia prima o inmuebles como locales, las fábricas, etc. Y los inmateriales, son los derechos de la propiedad industrial como el derecho al uso del nombre comercial y de las marcas o el derecho a la explotación exclusiva de patentes, etc. Y por último;

c) El elemento teleológico que consiste en el fin de producir o distribuir bienes o servicios para obtener un lucro, que no debe de entenderse como la obtención de ganancias, sino como el provecho que se obtiene por la explotación de la empresa, independientemente de que dicho provecho sea sólo para el patrón, para el empresario y el personal, o como en las empresas públicas, que se reinvierta en la negociación misma o para el bien de la colectividad.

### **1.3 DERECHO AL TRABAJO.**

Nuestra Constitución Política protege la actividad laboral, ya que forma parte de las garantías individuales, contenidas en la misma en el art. 5o. Constitucional el cual dice: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto, como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto a las fracciones I y II del artículo 123 de esta misma.

Aquí se encuentran todos esos lazos derivados al derecho del trabajo, mencionados por la Constitución en el artículo 123-A, que dice: "Todo trabajador tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo

conforme a la ley”.

Además encontramos en el art. 154 de la L.F.T, el derecho de que todos los mexicanos, serán preferidos, ante los trabajadores extranjeros.

### **1.3.1 RELACIÓN DE TRABAJO**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en su art. 5º protección a toda persona para “...que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siempre y cuando sea lícito”, formando parte de las garantías individuales,. Mencionando además que el ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La definición de relación de trabajo la encontramos en el artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo, que indica: “Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Las relaciones de trabajo se inician, desde el momento en que el trabajador empieza a prestar el servicio personal subordinado.

“La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido.

Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo.”<sup>1</sup>

La afinidad de trabajo es una relación jurídica, lo cual se define como una correlación de persona a persona, determinada por una norma jurídica, y que gracias a ésta, una de ellas (el trabajador), puede pretender algo a lo que la otra (el patrón) está obligada.

Las normas laborales, están compuestas por supuestos o hipótesis de los posibles hechos y consecuencias, es decir los resultados que dichos hechos puedan arrojar. La realización del supuesto normativo da nacimiento a las consecuencias jurídicas interpretadas en una serie de derechos y deberes recíprocos.

El término relación jurídica es empleado para designar:

- a) Un hecho real al que el derecho objetivo une consecuencias jurídicas;
- b) Estas mismas consecuencias jurídicas del hecho real.

### ***1.3.2 RELACIONES JURÍDICAS EXISTENTES DURANTE LA PRESTACIÓN DEL TRABAJO.***

En este inciso se encuentran los derechos y deberes por parte, tanto del patrón como del trabajador, así como las prohibiciones para ambas partes:

---

<sup>1</sup> Baltazar Cavazos Flores. Et al. Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada, pp 87-88

**a) DERECHOS DE LOS PATRONES:**

- Derechos de funciones del patrón : administrar, lo cual implica planear y organizar ; y dirigir con el poder de mandar y controlar.
- Derecho de sancionar del patrón, disciplinar y premiar en caso de incumplimiento o cumplimiento de las obligaciones que le corresponden al trabajador.

**b) OBLIGACIONES PATRONALES ( art. 132 L.F.T):**

1. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
2. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento,
3. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para le ejecución del trabajo, debiendo darlos en buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo,
4. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a



título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

5. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casa comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo,
6. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra,
7. Expedir al trabajador cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido
8. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios,
9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5º de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo,
10. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser

que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

11. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;
12. Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;
13. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;
14. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será

substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos.

15. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título; tanto para ingresar al trabajo mencionado, como para poder elevar su nivel de productividad en su trabajo, es lo mencionado en el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo que dice: “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”.
16. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;
17. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde

- luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;
18. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;
  19. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;
  20. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;
  21. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;
  22. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;
  23. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de

sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

24. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;
25. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;
26. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;
27. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos y;
28. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

*c) PROHIBICIONES PATRONALES (art. 133 L.F.T.):*

1. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;
2. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo de tienda o lugar determinado;
3. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;
4. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan , o a que voten por determinada candidatura;
5. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;
6. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;
7. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;
8. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento,
9. Emplear el sistema de “poner en el índice” a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

10. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y
11. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

*d) DERECHO DE LOS TRABAJADORES A :*

- a) Una jornada de trabajo limitada según sea el caso (si es diurna le corresponde a 8 horas diarias, si es nocturna a 7 horas al día y si es mixta a 7 horas y media).
- b) Descansar durante la jornada, entre dos jornadas, semanalmente, anualmente por vacaciones, por días conmemorativos y por permisos.
- c) Recibir salario, derechos a un trato igual o desigual según el caso.
- d) Formar parte de las comisiones mixtas (para determinar la participación de utilidades, de capacitación y adiestramiento, para determinar la antigüedad de los trabajadores, de seguridad e higiene y para formular el reglamento interior de trabajo).
- e) Participar en las utilidades anualmente.
- f) Capacitarse y adiestrarse continuamente, según sea necesario.
- g) Derechos derivados de la antigüedad como preferencia para los ascensos.

estabilidad en el trabajo, estabilidad reforzada, incremento del período de vacaciones, preferencia para no ser suspendido, preferencia para no ser reajustado, etc.

h) A la seguridad e higiene.

*e) OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES ( art. 134 L.F.T.):*

1. Cumplir las disposiciones de la norma de trabajo que les sean aplicables;
2. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
3. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
4. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
5. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que les impidan concurrir a su trabajo;
6. 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, fuerza mayor, o por mala calidad o



defectuosa construcción;

7. Observar buenas costumbres durante el servicio;
8. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
9. Integrar los organismos que establece esta Ley;
10. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;
11. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto tengan conocimiento de las mismas;
12. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y
13. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación puedan causar perjuicios a la empresa.

*f) PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES (art. 135 L.F.T.):*

1. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;
2. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;
3. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;
4. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
5. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
6. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
7. Suspender las labores sin autorización del patrón;
8. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;
9. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto

distinto de aquél a que están destinados; y

10. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

### **1.3.3 CLASES DE RELACIONES DE TRABAJO POR SU DURACIÓN:**

Según el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, las relaciones de trabajo conforme a su duración, pueden ser :

a) Por tiempo indeterminado, esto significa que es sin fecha fija de disolución. Todo trabajador que ingrese a prestar sus servicios, lo hace por tiempo indeterminado, salvo que se mencione lo contrario.

Si el trabajador lleva prestando sus servicios por un año y se trata de un trabajador de planta (permanente o de temporada), que no se encuentra en contacto directo y permanente con el patrón y no es de confianza ni doméstico, su relación de trabajo no puede ser disuelta o terminada por voluntad unilateral del patrón.

b) Por tiempo determinado. Esta es una excepción de la regla general (relación de trabajo por tiempo indeterminado), y es necesario que se presente una situación extraordinaria y pasajera que requiera por un lapso de tiempo fijo, los servicios del trabajador y sólo cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se va prestar, según el artículo 37 fracción I .

Una causa típica es la mencionada en la fracción II, del artículo 37, dice :  
"Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador", puede

ser por una incapacidad desde por riesgo de trabajo, como de maternidad. Ésta durará hasta que el trabajador sustituido vuelva a su trabajo. Si éste no regresa y es un trabajador de planta, la relación de trabajo del trabajador temporal, se convierte en una relación de trabajo por tiempo indeterminado, esto fundamentado en el artículo 39 el cual dispone los requisitos para que una relación de trabajo por tiempo determinado se prorrogue, en virtud de que si subsiste la materia de trabajo, "...la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

c) Por obra determinada. Esta es una segunda excepción a la regla general de la relación de trabajo por tiempo indeterminado, solamente puede ser causa del origen y terminación de una relación de trabajo cuando así lo exija la naturaleza de la propia obra.

d) Por periodo de prueba. Este inciso no se encuentra fundamentado en nuestra Ley Federal del trabajo, sin embargo, el periodo de prueba se interpreta como aquel tiempo en que se da la relación de trabajo con el fin de que el trabajador, por medio de la prestación de sus servicios, pueda valorar las cualidades del trabajo y por su parte el patrón pueda analizar las aptitudes personales y profesionales del trabajador, así en el caso que de que no les convenga tanto al patrón como al trabajador, sea disuelta la relación de trabajo, dentro del periodo de prueba (de 28 a 30 días), por decisión unilateral (cualquiera de las partes, trabajador o patrón), sin responsabilidad alguna, o en caso de que estén convencidos y satisfechos, una vez transcurrido el periodo de prueba se pueda continuar la relación de trabajo, conforme se requiera (tiempo indeterminado o tiempo u obra determinada).

Nuestra Ley no contempla ni regula los contratos individuales a prueba,

sin embargo esto ha sido aceptado en forma general por un plazo de 28 a 30 días, porque la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha fijado un criterio jurisprudencial por interpretación de la facción I del artículo 47 de la L.F.T., el que dice: “ Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador”.

#### ***1.3.4 RELACIONES JURÍDICAS EXISTENTES DESPUÉS DE LA PRESTACIÓN DEL TRABAJO.***

Cuando los trabajadores dejan de prestar sus servicios a un patrón y se termina la relación de trabajo, se da origen, dependiendo la causa, a nuevos vínculos entre los propios trabajadores y el anterior patrón, como es el derecho entre otros, de los trabajadores a que se les expida una constancia relativa a sus servicios, comúnmente llamada “carta de referencias o de recomendación”, a recibir una indemnización, a que se les pague una prima de antigüedad, a ser jubilados o a ser preferidos para reingresar al trabajo, según sea el caso.

## CAPITULO II CONTRATO

### 2.1 DEFINICIÓN DE CONTRATO, EN EL ÁMBITO LABORAL.

Para poder definir lo que es un contrato primero se debe de explicar lo que se entiende por relación de trabajo, lo cual quedó expresado en el punto 1.3.1 del Primer Capítulo; iniciándose ésta, en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio personal subordinado, y con posibilidad de que no se haya celebrado un contrato individual. Cabe aclarar que desde el momento que exista la relación de trabajo se presume la existencia del contrato de trabajo, aún cuando no esté plasmado por escrito.

En este mismo artículo se define el contrato individual de trabajo de la siguiente manera: "... cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario". Se puede dar el caso de que exista un contrato individual de trabajo sin existir una relación de trabajo en el supuesto de pactar una relación de trabajo a futuro, o pudiera darse la relación de trabajo sin contrato, existiendo éste en forma implícita.

El contrato de trabajo, es un contrato bilateral (patrón y trabajador), oneroso y consensual (acuerdo de voluntades).

La relación de trabajo y el contrato individual de trabajo producen los mismos efectos que pudiera producir cualquier convenio entre dos personas como son: que el trabajador debe presentarse en la empresa y poner su esfuerzo en el trabajo a disposición del patrón, si no lo hace será una causal de rescisión de la relación laboral conforme al art. 47 fracción XI de la misma Ley:

“ Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado”.

Es importante enfocarnos a las partes que intervienen directamente en el Contrato Individual

- Trabajador, definido en el artículo 8 de la L.F.T. : “Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Trabajo personal individual y subordinado significa que los servicios no se pueden dar a través de un representante o subordinado, es decir, implica la obligación de ser el trabajador el que realice las labores, así como que sean ejecutadas bajo la subordinación de un patrón. Esto implica que, quien recibe los servicios tiene el derecho de mandar sobre el que presta los servicios, y éste es el único que tiene dicha facultad. El trabajador o subordinado tiene la obligación de obedecer al que paga, siempre y cuando se refiera al trabajo contratado.

- Patrón, el artículo 10 de la L.F.T. define al patrón como : “La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Patrón como persona física sería representado por un individuo, y como persona moral lo encontraríamos representado en una sociedad.

## 2.2 CLASES DE CONTRATO.

a) *Contrato Individual de trabajo.* El contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una

persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. (art. 20 de la L.F.T.)

*b) Contrato Colectivo.* Su definición se encuentra en el artículo 386 de la Ley Federal de Trabajo, que dice: "... es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según la cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Las relaciones de trabajo son entre un grupo de trabajadores y una empresa. Los trabajadores generalmente están representados por un sindicato o una asociación, la cual celebra el Contrato Colectivo con la empresa. "El proceso por el cual los representantes sindicales de los empleados en una unidad de contratación negocian las condiciones de empleo para la unidad de contratación completa. El proceso incluye el reconocimiento inicial de los derechos y las responsabilidades del sindicato y la dirección, la negociación de un contrato por escrito con respecto a los sueldos, las horas y otras condiciones del empleo, y la interpretación y administración de este contrato durante su periodo".<sup>2</sup>

La Ley establece el requisito de que el Contrato Colectivo sea por escrito, en lo contrario se declararía nulo, debe ser por triplicado entregando un ejemplar a cada una de las partes ( Junta de Conciliación y Arbitraje, sindicato y empresa ). Éste surtirá efecto a partir de la fecha y hora de presentación del documento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, Junta Federal o Local de Conciliación, según sea el caso, de conformidad con el artículo 390 de la L.F.T.

---

<sup>2</sup> George T. Milkovich, John W. Boudreau. *Dirección y Administración de Recursos Humanos*, p. 593



“El Contrato Colectivo contendrá :

I. Los nombres y domicilios de los contratantes ;

II. Las empresas y establecimientos que abarque ;

III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada ;

IV. Las jornadas de trabajo ;

V. Los días de descanso y vacaciones ;

VI. El monto de los salarios;

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda ;

VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento ;

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley ; y

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes”.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> B. Cavazos Flores, loc. cit. p. , art. 391 L.F.T.

Según el artículo 401 de la Ley Federal de Trabajo, el contrato colectivo de trabajo termina :

- I. Por mutuo consentimiento ;
- II. Por terminación de la obra ; y
- III. Por cierre de la empresa o establecimiento.

“Los requisitos del Contrato Colectivo de trabajo son de dos dimensiones :

1) De forma : Estos deben celebrarse por escrito bajo pena de nulidad ; debe de elaborarse en triplicado, entregando un ejemplar a cada una de las partes y otra a la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efecto a partir del momento y fecha de presentación, “... salvo que las partes hayan convenido fecha diferente”.

2) De fondo : Requisito de fondo son todos los aspectos que debe de contener un contrato colectivo”.<sup>4</sup>

c) *Contrato Ley* : El artículo 404 de la Ley lo describe como : “... convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en

---

<sup>4</sup> J. Rodríguez Valencia. *Administración Moderna de Personal*, Tomo I, p. 104

una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional”.

Según el artículo 416 de la Ley Federal del Trabajo: “El contrato producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.

El contrato Ley contendrá, como se menciona en el artículo 412 de la Ley :

I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención ;

II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional ;

III. Su duración, que no podrá exceder de dos años ;

IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI, y IX. (jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, monto de los salarios y las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley)

V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y

VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

### 2.3 FALTA DE CONTRATO

Según el artículo 24 de la Ley Federal de Trabajo: “Las condiciones de trabajo deben hacerse contar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables”. De acuerdo al artículo 25 de esta Ley, dicho escrito debe de contener :

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.

IV. El lugar o lugares donde deberá prestarse el trabajo.

V. La duración de la jornada de trabajo (diurna, nocturna o mixta).

VI. La forma (diurno, semanal, quincenal, mensual, etc.) y monto del salario.

VII. Día y lugar de pago del salario.

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la

empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convenga el trabajador y el patrón.

La falta de escrito de condiciones de trabajo no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad, esto fundamentado en el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo.

## *CAPITULO III PRESTACIONES DE LEY*

### *3.1 DEFINICIÓN DE SALARIO.*

Una de las obligaciones más importantes que el patrón tiene a su cargo, es la del pago de un salario como recompensa al trabajador por los servicios prestados según la fracción II del artículo 132: "Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento".

La definición de salario se encuentra en el artículo 82 de la L.F.T. que dice: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Esta retribución puede ser en efectivo y en especie. Se entiende en efectivo, una cantidad de monedas de curso legal que se le dará al trabajador por sus servicios; y en especie todos esos servicios y bienes, distintos al dinero, que se le otorgan al trabajador por su trabajo. Sin embargo el salario debe de ser pagado primordialmente en efectivo y como complemento puede ser pagado en especie, esto fundamentado en el art. 101 de la L.F.T.: "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 substituir la moneda.

#### *3.1.1 FACTORES EN LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO.*

En el inciso anterior ya se tiene bien definido lo que se entiende por salario, sin embargo, el principal problema con el que viven las empresas es tener que determinar el monto del salario de cada empleado. No obstante

existen algunos factores que ayudan a determinar este monto, como:

**En razón del Puesto.** La importancia de los puestos, es una de las razones básicas para hacer la diferencia entre el monto de los salarios.

Para poder medir la importancia de cada puesto se deben de tomar en cuenta varios factores, como:

- a) Análisis de puesto, en donde se definen las obligaciones y responsabilidades que comprende cada puesto, por lo tanto viene contemplado el grado de responsabilidad que tienen la personas que desempeñan cada puesto.
- b) Valuación de puesto. A cada uno de estos factores que integran el puesto se les debe de dar una valor, con el fin de hacer más objetivo el análisis de puestos.
- c) Gráficas y Líneas de salarios. Se debe de hacer una estructura entre los salarios que paga la empresa, según los niveles de la empresa, con su correspondiente línea de salario, con el fin de hacer los ajustes necesarios a dichos salarios y así obtener una debida relación equitativa entre unos con otros.
- d) Encuestas de salarios. Una de las técnicas para poder tener noción de lo que se debe de pagar para cada puesto, es hacer una encuesta de salario sobre la estructura salarial que se tiene en el mercado de la región en donde se encuentra ubicada la empresa, es decir, se hace una comparación con las demás empresas de la localidad.

*En razón de la eficiencia.* Una vez determinado el salario para cada puesto, se debe de hacer un estudio de la eficiencia del trabajador para realizar las funciones correspondientes a su puesto, con esto se logra personalizar más cada puesto de la empresa y justificar el porqué de las diferencias de salarios entre trabajadores de un mismo nivel . Algunas técnicas para determinar esto serían:

- a) Incentivos: directos e indirectos. Estos incentivo se entregan a los trabajadores de acuerdo a la diferencia de la cantidad o calidad en la realización de las funciones de su puesto.
- b) Calificación de méritos. Cuando las funciones de un puesto no son tan cuantificables o tan medibles objetivamente, se hace una calificación de méritos y se premia a los trabajadores que lograron más de los mínimos objetivos exigibles para el puesto.
- c) Normas de rendimiento. Con esta técnica se logra comparar lo logrado en metas previamente fijadas y cuantificadas.
- d) Ascensos y Promociones. Estos son técnicamente bien estructurados, pues se debe de tener bien claro a quien se debe de premiar con un ascenso.
- e) Aumentos de salario. Se deben de realizar mediante ciertas políticas y clases ya determinadas.

*En razón a las necesidades del trabajador.*



- a) Salarios mínimos. Tiene como finalidad garantizar la satisfacción de sus necesidades básicas, tanto de el trabajador, como de su familia.
- b) Revisión de Contratos de Trabajos. Tiene como fin modificar la estructura salarial, a fin de estar actualizados según las necesidades cambiantes de la situación económica.
- c) Escala móvil de salarios. Esta escala se maneja por un tabulador de mínimos, medios y máximos salarios que se puede mover dentro de un mismo puesto.
- d) Seguridad Social. Un programa práctico para promover la salud y la seguridad es uno de los medios patronales más efectivos para demostrar su constante interés en el bienestar de cada uno de sus empleados, como individuos.
- e) Subsidios familiares. Son otorgados según el numero de familiares de cada trabajador, con el fin de ayudar a resolver las dificultades económicas surgidas de las familias numerosas.

### 3.1.2 *POLÍTICA SALARIAL*

“La política salarial, como todas las políticas y estrategias empresariales, es el resultado de una serie de conclusiones a las que se llegó con base en diversos estudios y análisis de datos y situaciones, que van desde: investigación de salarios, determinación de los diversos niveles, estructuración de la escala salarial hasta incrementos y proyecciones futuras de los mismos; lo cual obedece, a objetivos predeterminados, tales como:

- Anular las posibilidades de conflicto interno.
- Ofrecer condiciones óptimas y motivantes al individuo.
- Garantizar los esfuerzos de industrialización y productividad como consecuencia de una razonada equidad en las remuneraciones.”<sup>5</sup>

Para poder realizar una política salarial se debe de tomar en cuenta los niveles de salarios que debe de abarcar, la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador, sin el peligro de disminuir la rentabilidad de la empresa.

### 3.1.3 CLASES DE SALARIO.

El salario se clasifica de acuerdo a:

- A) Su valuación ( art. 83 L.F.T. ): - Unidad de tiempo  
 - Unidad de obra  
 - Comisión  
 - A precio alzado

POR UNIDAD DE TIEMPO: Se calcula teniendo en cuenta el tiempo que el trabajador emplea en la realización de su trabajo calculando el monto por hora, día, semana, quincena o mes. Esta es la forma más sencilla de calcular el monto del salario, y por lo tanto la más utilizada.

<sup>5</sup> Ramírez C. Modelo de prevision tecnica para el ajuste salarial, p. 21

POR UNIDAD DE OBRA: Se calcula de acuerdo a las unidades realizadas en el tiempo que el trabajador emplea para realizar su trabajo, esta clasificación es también denominada como "salario a destajo". Debido a la dificultad para fijar cómo debe ser el salario por unidad de obra, el patrón se debe basar en lo mencionado en el art. 85 segundo párrafo de la L.F.T.: "En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos". Es decir, se combinan los dos sistemas de pago del salario (unidad de tiempo y unidad de obra) se debe dividir el monto del salario mínimo entre ocho, el cociente es la cantidad mínima que se pagará por hora en la jornada de trabajo y se fija un número mínimo de unidades que el trabajador debe realizar en un tiempo determinado y de acuerdo a las unidades excedentes que haga en la jornada de trabajo, se le paga una remuneración llamada bonificación y es además de su salario base.

En el salario por unidad de obra, también se debe tomar en cuenta lo estipulado en el art. 83 segundo párrafo de la L.F.T. "... Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo".

SALARIO POR COMISIÓN: Según el art. 286 de la L.F.T. "El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres

de dichas primas”.

SALARIO A PRECIO ALZADO: “El trabajador fija una cantidad global por realizar una obra comprometiéndose a poner su trabajo y el patrón los materiales y equipo de trabajo ...”.<sup>6</sup>

- B) Por la naturaleza de los factores que lo integran:
- En efectivo
  - En especie
  - Mixto

Pago en efectivo, es el que se paga con monedas, el salario en especie es el que se paga con comida, productos, habitación, servicios, etc. Y el salario mixto es el que se paga una parte en efectivo y una parte en especie.

- C) Según su periodicidad de pago:
- Semanal
  - Quincenal
  - Mensual
  - Anual

Para determinar la forma de cotización se aplicarán las normas siguientes, según el artículo 29 de la Ley del IMSS:

1. El mes natural será el periodo de pago de cuotas;
2. Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el

---

<sup>6</sup> R. Muñoz Ramón, Derecho del Trabajo, P. 153

salario se fije por períodos distintos a los señalados, y

3. Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajador y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.

No obstante, cada trabajador tiene el derecho de prestar sus servicios personal y subordinado a uno o más patrones según sus propias necesidades y capacidades. Para determinar el monto del salario de este trabajador la Ley del IMSS lo menciona en su artículo 33, el cual dice: "Para el disfrute de las prestaciones en dinero, en caso que el asegurado preste servicio a varios patrones se tomará en cuenta la suma de los salarios percibidos en los distintos empleos, cuando ésta sea menor al límite superior establecido en el artículo 28, los patrones cubrirán separadamente los aportes a que estén obligados con base en el salario que cada uno de ellos pague al asegurado.

Cuando la suma de los salarios que percibe un trabajador llegue o sobrepase el límite superior establecido en el artículo 28 de ésta Ley, a petición de los patrones, éstos cubrirán los aportes del salario máximo de cotización, pagando entre ellos la parte proporcional que resulte entre el salario que cubre individualmente y la suma total de los salarios que percibe el trabajador."

El salario debe de ser pagado directamente al trabajador, sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se le hará a la persona que designe el apoderado mediante carta-poder suscrita por dos testigos. Art. 100 de la L.F.T.

En cuanto a período de pago, la L.F.T. fija dos plazos para el pago físico del salario, es decir, plazos en que el patrón tiene la obligación de entregar el dinero que le corresponde al trabajador, esto fundamentado en el artículo 88: "Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores." Así mismo el artículo 5º de la misma Ley: "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca: en su fracción VII: "Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros".

Sin embargo, se menciona un salario mensual y un salario anual, simplemente por nombrar el monto que se gana en un mes o al final del año.

En cuanto al lugar de pago del salario en art. 108 de la L.F.T. menciona: "El pago del salario se efectuará en el lugar donde lo trabajadores presten sus servicios." Además, debe de ser pagado en un día laborable, según el art. 109 de la L.F.T.: "El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación". Es decir, se fija un día de pago entre el patrón y el trabajador, por ejemplo si el salario se paga semanalmente, generalmente se fijan los días viernes o sábado para realizar el cobro, al igual si el pago se realiza cada quincena, generalmente se fija los días 15 y 30 de cada mes o en su defecto un día antes o un día después de los mencionados anteriormente.

- D) Por su monto: - Mínimo general  
- Mínimo profesional

- Remunerador
- Diario base de cotización

“Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente...” (Art. 570 de la L.F.T.). Observando las normas siguientes, según el art. 571 de la misma Ley:

I. Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término que vencerá el último de noviembre para presentar los estudios que juzgue convenientes.

II. La Dirección Técnica presentará a la consideración del Consejo de Representantes, a más tardar el último día de noviembre, el informe al que se refiere la fracción V del artículo 562 de esta Ley (Preparar un informe de las investigaciones y estudios que hubiese efectuado y de los presentados por los trabajadores y los patrones y someterlo a la consideración el Consejo de Representantes).

III. El Consejo de Representantes, durante el mes de diciembre y antes del último día hábil del mismo mes, dictará resolución en la que fije los salarios mínimos, después de estudiar el informe de la Dirección Técnica, y las opiniones, estudios e investigaciones presentadas por los trabajadores y los patrones. Para tal efecto podrá realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y solicitar a la Dirección Técnica información complementaria.

IV. La Comisión Nacional expresará en su resolución los fundamentos que la justifiquen; y

V. Dictada la resolución, el Presidente de la Comisión ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación la que deberá hacerse a más tardar el treinta y uno de diciembre”.

Los salarios mínimos están protegidos de algún descuento o deducibilidad por la L.F.T. y por la Ley del Impuesto Sobre la Renta. De la forma siguiente:

- Art. 97 de la Ley Federal del Trabajo: “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 (pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos).
  - II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151 “Cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores...”. Este descuento no podrá exceder del 10 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 casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Así mismo 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 esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario; y

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 deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del diez por ciento del salario.

- Art. 77 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta: " No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos: Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señaladas por la legislación laboral...".

Así mismo la L.F.T. en su art. 1003 y 600 fracción VI, dan facultad al trabajador para denunciar al patrón si no se le paga el salario mínimo como cantidad más pequeña por concepto de retribución por los servicios prestados al patrón, el art. 1003 indica: "Los trabajadores, los patrones y los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros, podrán denunciar ante las

autoridades del trabajo las violaciones a las normas de trabajo.”

Los Presidentes de las Juntas Especiales, los de las Juntas Federales permanentes de Conciliación, los de las Locales de Conciliación y los inspectores del trabajo, tienen la obligación de denunciar al Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar o pague a sus trabajadores cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general.”

Las sanciones que le corresponde al patrón por incurrir en la violación del pago de cantidades inferiores al salario mínimo general, se encuentran contempladas en el art. 1004 de la L.F.T.:

SANCIÓN	MONTO DE OMISIÓN
Prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 50 veces el salario mínimo general,	Monto de la omisión no exceda de un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación que corresponde.
Prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga a 100 veces el salario mínimo general,	Monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.
Prisión de seis meses a cuatro años y multa de hasta 200 veces el salario mínimo general,	Si el monto de la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.

Los salarios mínimos (general y profesional) no son fijados por el patrón, ni por el trabajador, sino por una Comisión Nacional tripartita, es decir, integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, para fijar los salarios mínimos puede hacerlo sólo esta Comisión, denominada Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Sin embargo, puede auxiliarse en caso que se juzgue necesario, de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones. (Art. 94 y 95 de la L.F.T.).

Estos salarios mínimos no se pagan por igual a todos los trabajadores del Territorio Nacional, al contrario, con el fin de ser más equitativos con las necesidades de cada familia según el lugar de residencia del trabajador, la Comisión Nacional determina la división de la República en áreas geográficas, las que están constituidas por uno o más municipios en los que deben regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios." (Art. 96 de la L.F.T.)

Según el anexo de la Ley Federal del Trabajo fijado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, las áreas geográficas se dividen de la siguiente manera:

#### ÁREA GEOGRÁFICA A:

- Baja California y todos los municipios del Estado.
- Baja California Sur y todos los municipios del Estado.
- Municipios del Estado de Chihuahua (Guadalupe, Juárez, Praxedis G. y Guerrero)
- Distrito Federal.
- Municipios del Estado de Guerrero (Acapulco de

Juárez)

- Municipios del Estado de México (Atizapan de Zaragoza, Coacalco, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz, Tultitlán)
- Municipios del Estado de Sonora (Agua Prieta, Cananea, Naco, Nogales, Plutarco Elías Calles, Puerto Peñasco, San Luis Río Colorado, Santa Cruz)
- Municipios del Estado de Tamaulipas (Camargo, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo, San Fernando, Valle Hermoso)
- Municipios del Estado de Veracruz (Aguadulce, Coatzacoalcos, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhauatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán, Nanchitlan de Lázaro, Cárdenas del Río)

#### ÁREA GEOGRÁFICA B:

- Municipios del Estado de Jalisco (Guadalajara, El Salto, Tlajomulco, Tlaquepaque, Tonalá, Zapopan)
- Municipios del Estado de Nuevo León (Apodaca, Garza García, General, Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de las Garzas, Santa Catarina)
- Municipios del Estado de Sonora ( Altar, Atil, Bácum, Bejnamin Hill, Caborca, Cajeme, Carbó, La Colorada, Cucurpe, Empalme, Elchojoa, Guaymas, Hermosillo,

Huatabampo, Imuris, Magdalena, Navojoa, Opodepe, Oquitoa, Pitiquito, San Miguel de Horcasitas, Santa Ana, Sábic, Suaqui Grande, Trincheras, Tubutama)

- Municipios del Estado de Tamaulipas (Aldama, Altamira, Antio Morelos, Ciudad Madero, Gómez Farias, González, Mante, Nuevo Morelos, Ocampo, Tampico, Xicoténcatl)
- Municipios del Estado de Veracruz (Coatzintla, Poza Rica de Hidalgo, Tuxpan)

#### ÁREA GEOGRÁFICA C:

- Todos los municipios de los Estados de:
- Aguascalientes
- Campeche
- Coahuila
- Colima
- Chiapas
- Durango
- Guanajuato
- Hidalgo
- Michoacán
- Morelos
- Nayarit
- Oaxaca
- Puebla
- Querétaro
- Quintana Roo

- San Luis Potosí
- Sinaloa
- Tabasco
- Tlaxcala
- Yucatán
- Zacatecas
- Más todos los municipios de los Estados de Chihuahua, Guerrero, Jalisco, México, Nuevo León, Sonora, Tamaulipas y Veracruz no comprendidos en las áreas A y B.

SALARIO MÍNIMO GENERAL.- Su definición se encuentra en el artículo 90 de la L.F.T.: “Se entiende como salario mínimo la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. (art. 123-A fracción IV Constitucional).

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores. “

Es decir, el salario mínimo es la cantidad más pequeña que puede recibir un trabajador en efectivo, por los servicios prestados, el trabajador no debe de recibir una cantidad menor a la que está establecida en el área

geográfica donde se encuentre ubicado su lugar de trabajo.

A todo trabajador que pertenezca a cualquiera de la clasificación mencionadas anteriormente le corresponde el salario mínimo determinado al área geográfica en donde se encuentre ubicado su lugar de trabajo, y “...regirán para todos los trabajadores de área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales”, según el artículo 92 de la L.F.T.

SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL.- Art. 91 L.F.T. “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.” Esto es que se clasifica la rama, actividad u oficio a la que se dediquen los trabajadores y de acuerdo a ese trabajo especial y al área geográfica en donde se desempeñe, es el salario mínimo que se le pagará al trabajador.

Al igual que los salarios mínimos generales, “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.” Art. 93 L.F.T.

SALARIO REMUNERADOR.- En los artículos 5º fracción VI y 85 de la L.F.T. se regulariza que: “El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo...”.

SALARIO DIARIO BASE DE COTIZACIÓN.- Artículo 30 Ley del I.M.S.S.

Para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente:

1. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos;
2. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período, y
3. En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considera de carácter mixto, por lo que para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.



E) Por la jornada que lo genera:

- Ordinario
- Extraordinario.

ORDINARIO.- Es el salario que le corresponde al trabajador, conforme a su jornada de trabajo estipulada en su contrato (individual o colectivo). Se entiende como jornada de trabajo (art. 58 de la L.F.T.) como: "El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo". Las jornadas de trabajo que se pueden fijar por el patrón y el trabajador y su duración, son las siguientes: Jornada diurna, nocturna o mixta. (art. 60 y 61 de la L.F.T.)

- A. Jornada diurna.- comprendida entre las seis y las veinte horas (6:00 a.m. y 8:00 p.m.). No debe exceder de ocho horas al día.
- B. Jornada nocturna.- comprendida entre las veinte y las seis horas (8:00 p.m. y 6:00 a.m.) No puede ser más de siete horas al día.
- C. Jornada mixta.- comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna. Es decir, que la jornada mixta termine antes de las 23:30 hrs. (11:30 p.m.). No mayor de siete horas y media por día.
- D. Jornada reducida.- Es aquella jornada que comprende un lapso de tiempo menor al que comprenden las jornadas máximas legales.

El artículo 59 de la L.F.T., dispone: "El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos

legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente." Es decir, la Ley establece los toques máximos que se pueden convenir entre el trabajador y el patrón, esto no implica que no se pueda convenir una jornada menor a la jornada máxima legal.

Los artículos 25 fracción V y 391 fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, establecen la posibilidad de que en los contratos individuales de trabajo, en los contratos colectivos de trabajo y en los reglamentos interiores de trabajo se estipulen las jornadas en que en que deben de prestar sus labores los trabajadores y esas mismas disposiciones permiten, por convenio entre las partes, reducir el tiempo de duración de las jornadas máximas legales.

Por disposición legal, según el art. 177 de la Ley Federal del Trabajo, los menores de 16 años no pueden trabajar jornadas laborales por mas de 6 horas diarias.: "La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos."

#### **COMPUTO DE LA JORNADA.**

Sabemos que la jornada de trabajo consiste en un lapso de tiempo que el trabajador dedica para el desempeño de sus funciones, sin embargo, hay que tomar en cuenta como se debe de contabilizar el tiempo que se debe computar de manera concreta como integrante de la jornada de trabajo.

Existen tres factores que se deben de considerar, tales como:

A) Tiempo efectivamente laborado por el trabajador, es decir, es el tiempo real que el trabajador dedica para realizar sus labores dentro de la empresa. Por lo tanto no computa dentro de la jornada de trabajo el tiempo de comida, el tiempo que en el que el trabajador se encuentra sin realizar sus labores, por estar esperando recibir órdenes de parte del patrón ( o esperando que sea reparada alguna máquina) y el tiempo de reposo que utiliza el trabajador mientras se encuentra dentro de las instalaciones de la empresa.

B) Tiempo de disponibilidad. Entendemos por disponibilidad como el tiempo que el trabajador esta a disposición del patrón para desarrollar su trabajo, es decir, es una mezcla entre el tiempo efectivamente laborado por el trabajador y el tiempo vacío del trabajador en el que está en espera de recibir órdenes de parte del patrón.

C) Tiempo de permanencia en el lugar de trabajo. Es el tiempo que transcurre desde que el trabajador ingresa a las instalaciones de la empresa, hasta que su jornada del día se termina y sale del edificio.

No obstante cabe mencionar que la Ley Federal de Trabajo no sólo contempla el sistema de tiempo de disponibilidad del trabajador, según lo dispone en su artículo 58: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el-cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo." Sino que por otra parte si estudiamos lo estipulado en el artículo 64 de la Ley, podremos observar que: "Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente

le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.”

EXTRAORDINARIO.- Se entiende como tiempo extraordinario a la prolongación de la jornada de trabajo. Sin embargo la Ley Federal del Trabajo lo menciona de dos formas:

A. “En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.” (art. 65 de la L.F.T.). “, las cuales “Se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponde a cada una de las horas de la jornada...”, es decir, el salario diario del trabajador se divide entre las horas que corresponde por su jornada laboral (diurna, nocturna o mixta) el cociente es el costo de cada hora trabajada, según lo mencionado en el primer párrafo del artículo 67 de la L.F.T.

B. Art. 66: “... por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Es decir, máximo 9 horas a la semana. A este tiempo excedente la Ley Federal del Trabajo lo denomina “HORAS EXTRAS”. Las cuales se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda las horas de la jornada.” Es decir, el salario diario del trabajador se divide entre las horas que corresponde por su jornada laboral (diurna 8 horas, nocturna 7 horas y mixta 7 y media horas) el resultado es el valor de cada hora trabajada. Este valor se paga por cada hora excedente a la jornada de trabajo de cada empleado a un 100% adicional al salario que reciba el trabajador por su jornada (doble).

Sin embargo esta misma Ley sanciona al patrón que requiriera de los

servicios del trabajador por un tiempo excedente al límite de las 9 horas a la semana, con pagar por un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada...” Es decir, el salario diario del trabajador se divide entre las horas que corresponde por su jornada laboral (diurna 8 horas, nocturna 7 horas y mixta 7 y media horas) el resultado es el valor de cada hora trabajada. Este valor se paga por cada hora excedente a las 9 horas a la semana a un 200% adicional al salario que reciba el trabajador por su jornada (triple).

El trabajador tiene la opción de no aceptar trabajar tiempo excedente a las 9 horas a la semana, según el primer párrafo del artículo 68 de la L.F.T.

#### **3.1.4 ELEMENTOS QUE LO INTEGRAN.**

Art. 84 L.F.T.: “ 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”.

También se encuentra fundamentado en el art. 27 de la Ley del IMSS: “Para efectos de esta ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

1. Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares;
2. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
3. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
4. Las aportaciones al Instituto Nacional de la Vivienda para los trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa;
5. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo el 20 por ciento del salario mínimo general diario vigente en el D.F.;
6. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40 por ciento del salario mínimo general diario vigente en el D.F.;
7. Los premios por asistencia y puntualidad siempre que el importe de cada uno estos conceptos no rebase el 10 por ciento del salario base de cotización;

8. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para construir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensión serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y
9. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la L.F.T.

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

Sin embargo, la L.F.T. en el art. 143 menciona los aspectos que no integran el salario para efectos de las aportaciones al INFONAVIT, los mismos aspectos que se mencionan anteriormente, salvo que se agrega: " Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas".

Para efectos de tomar el salario base para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas según el art. 124 de la L.F.T. : "Se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomarán como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año".

La participación de utilidades no forma parte del salario, según lo menciona el art. 129 de la L.F.T.: “ La participación de utilidades a que se refiere este Capítulo no se computarán como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores”.

### **3.1.5 PROTECCIÓN DEL SALARIO.**

A. PAGO EN MONEDA DE CURSO LEGAL: Art. 123-A fracción X Constitucional y 101 de la L.F.T.: “El salario deberá pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

B. MULTAS AL SALARIO: Art. 5º fracción X, art. 107 de la L.F.T. y art. 123-A fracción XXVII Constitucional: “No producirá efecto legal, la facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa. Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.”

C. LUGAR DE PAGO: Art. 123-A fracción XXVII Constitucional y art. 5º fracción VIII de la L.F.T.: “Son condiciones nulas y no obligan a los contrayentes, aunque se exprese en el contrato las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.” El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios. (art. 108 de la L.F.T.).



D. IRRENUNCIABILIDAD DEL DERECHO A PERCIBIR EL SALARIO. Art. 99 de la L.F.T.

E. PAGO DIRECTO DEL SALARIO. Art. 100 de la L.F.T.: “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...”

F. DESCUENTOS AL SALARIO. Art. 123-A fracción VIII Constitucional y art. 110 de la L.F.T.: “El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensaciones o descuentos.”

Art. 110 de la L.F.T.: “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 art. 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 designados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Así mismo, 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 esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Esos 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 a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretados por la autoridad competente.

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

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

G. NULIDAD A CESIÓN DE SALARIO. Art. 104 de la L.F.T.: “Es nula la cesión de los salarios a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que se la denominación o forma que se le dé.”

H. PROHIBICIÓN DE REDUCIR SALARIOS: Art. 51 fracción IV: “Es causal de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: ... Reducir el patrón el salario al trabajador.”

I. RESPONSABILIDAD DE LOS PATRONES. Art. 100 y 271 de la L.F.T.: “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 el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.”

Art. 271: “...el pago hecho a organizaciones, cualquiera que sea su naturaleza, o a intermediarios, para que a su vez hagan el pago a los trabajadores, no libera de responsabilidad a los patrones.”

J. INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO. Art. 123-A fracción VIII Constitucional y 112 de la L.F.T.: “ Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110 fracción V.

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.”

K. PREFERENCIA ABSOLUTA. Art. 123-A Constitucional fracción XXIII, y art. 113 de la L.F.T.)

Art. 123-A fracc. XXIII. “Los créditos en favor de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualesquiera otras en caso de concurso o quiebra.”

Art. 113 L.F.T. “ 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.”

L. CONCURSOS DE ACREEDORES Y PREFERENCIA DE CRÉDITOS DE ACREEDORES.

Art. 114 L.F.T. “Los trabajadores no necesitan entrar en 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.”

M. CONCURRENCIA DE EMBARGO. Art. 924 de L.F.T. "A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador.

II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.

III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores y;

IV. Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieren las fracciones II, III, IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas e las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

N. PROTECCIÓN A LA FAMILIA DEL TRABAJADOR. (Art. 123-A fracc. XXIV y fracc. XXVIII, Art. 115 L.F.T.)

Art. 123-A fracc. XXIV. : "De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes."

Art. 115 L.F.T.: "Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio."

Art. 123-A fracc. XXVIII: "Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios."

### *3.2 DEFINICIÓN DE AGUINALDO.*

En el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, se otorga un derecho al trabajador de recibir un aguinaldo, que al calce dice: "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 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 el tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.”

Es decir, los trabajadores que no hayan cumplido un año de servicio calendario, a partir de 1o. De Enero, hasta la fecha de su liquidación se le da la parte proporcional por los días laborados durante ese año.

La Ley Federal del Trabajo menciona la cantidad mínima que se le debe de otorgar al un trabajador por concepto de aguinaldo, los cuales son 15 días de salario, sin embargo, no menciona tope máximo de pago, por lo que cada empresa puede decidir cuantos días de salario les pagará a sus trabajadores.

En la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su art. 77 fracción XI se puede interpretar al aguinaldo como una gratificación anual que reciben los trabajadores, así mismo menciona cual es el tope fiscal de esta gratificación, el cual dice: “No se pagará impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos... las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general ...”

Es decir, está libre de impuestos una cantidad a partir de un salario mínimo general de la zona geográfica, hasta 30 veces este salario, y lo excedente de estos ingresos si causa impuesto.

### 3.3 VACACIONES.

Las vacaciones son un periodo de días que tiene el trabajador para

separarse de su lugar de trabajo y descansar. La Ley Federal del Trabajo en su art. 76 menciona como se deben de cuantificar los periodos de vacaciones: "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período 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.

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

Para hacer más fácil de entender este párrafo nos permitimos vaciar estos datos en una tabla, como la siguiente, en la cual según un análisis matemático se deducen los períodos vacacionales a los que tiene derecho el trabajador según su antigüedad en la empresa:

AÑOS TRABAJADOS	DÍAS DE VACACIONES
1	6
2	8
3	10
4	12
5	14
6	14
7	14
8	14
9	14
10	16
11	16



12	16
13	16
14	16
15-20	18
21-26	20...

Este período de vacaciones no se pueden disfrutar por periodos menores de seis días, o por lo menos deben de gozar de un tiempo completo de seis días y los restantes (cuando sea el caso de tener derecho a mas de seis días de vacaciones), el trabajador tiene la opción de decidir si los toma junto con esos primeros seis días o los quiere disfrutar por separado. Lo cual se encuentra fundamentado en el art. 78 de la L.F.T.: “ Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.”

Por disposición legal, las vacaciones no pueden ser canjeables por una cantidad en efectivo, en lugar de faltar a trabajar, salvo que la relación de trabajo sea terminada antes de que el trabajador cumpla el año de prestar sus servicios y éste no haya disfrutado de su período de vacaciones correspondiente por ese tiempo proporcional. Según lo menciona el art. 79 de la L.F.T.: “Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.” Esta remuneración proporcionada se entrega al trabajador independientemente del motivo de la terminación de la relación 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" (Art. 81 L.F.T.). Con esto se entiende que el patrón tiene la obligación de programar las vacaciones del trabajador dentro de los primeros seis meses a partir del aniversario del trabajador, notificándole al trabajador cuando esto suceda y las fechas en que éste tiene derecho de disfrutar de su período de vacaciones, pero qué sucede si el patrón no le programa su vacaciones al trabajador dentro de estos primeros seis meses. En algunos casos el trabajador tiene la facultad de planear sus días de vacaciones según le convenga y no cuando el patrón se lo indique, por supuesto con la debida autorización del patrón de acuerdo a las necesidades de la empresa, es decir, si no descompensa la productividad de la fuerza laboral.

Pero no solo los trabajadores que prestan sus servicios a una empresa en forma continua durante todo un año tienen derecho a disfrutar de un período de vacaciones, de acuerdo a lo estipulado en el art. 77 de la L.F.T.: "Los trabajadores que presten sus servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año."

En caso de que el patrón no cumpla con lo dispuesto en el art. 76 y 77 de la L.F.T., (los cuales están expuestos en los párrafos anteriores), tendrá una sanción por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, según lo menciona el art. 994 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

### **3.4 DÍA DE DESCANSO SEMANAL.**

**Ley Federal del Trabajo.**

**Art. 69** Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

**Art. 70** En los trabajos que requieran una labor continúa los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

**Art. 71** 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.

**Art. 72** Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicio a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

**Art. 73** Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebrantara esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

**Art. 74** Son días de descanso obligatorio:

- I. 1º de enero

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

**Art. 75** En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

### **3.5 PRIMA VACACIONAL.**

La prima vacacional se otorga a los trabajadores con el fin de ayudarlos en sus gastos erogados por las vacaciones, y así no causar un descompensación en su economía.

Según el art. 80 de la L.F.T.: " Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les

correspondan durante el período de vacaciones.” Es decir, de acuerdo al salario de los días de vacaciones que le corresponden al trabajador, se le otorgará el 25% por lo menos por concepto de prima vacacional.

Nuevamente la Ley menciona un mínimo a pagar por prima vacacional, pero no menciona un tope máximo que se le debe dar a los trabajadores, por lo tanto la empresa decide según sus posibilidades el porcentaje de prima que les otorgará a sus trabajadores.

En el art. 77 fracción IX de la Ley del Impuesto Sobre la Renta se menciona el tope fiscal para que dicha prestación no cause impuestos, la cual dice: No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos... “De primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general, no causa impuesto desde un salario mínimo general del área geográfica del trabajador, hasta por el equivalente de 15 días de salario mínimo general del área geográfica.”

Se pagará impuesto por el excedente de los ingresos a que se refiere el párrafo anterior.

### **3.6 PRIMA DE ANTIGÜEDAD.**

“La prima de antigüedad es la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa o cuando él rescinde su contrato de trabajo por causa imputable al patrón, o cuando se dan otros supuestos legales; suma de dinero que incrementándose conforme aumenta el número de años de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimiento a su

antigüedad; y también la suma de dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de planta que fallece en servicio, en la misma proporción y con la misma finalidad apuntada en el párrafo anterior.”<sup>7</sup>

“Los trabajadores de planta y los mencionados en el art. 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.” Art. 158 de la L.F.T.

Es obligación del patrón informar a los trabajadores el número de días laborados en la empresa, con el fin de que los empleados se encuentren actualizados con la antigüedad que han acumulado durante el tiempo que llevan prestando sus servicios al patrón, fundado en el art. 132 fracción VII y 989 de la L.F.T. el patrón debe de: “...Expedir una constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido durante los días que lleva laborados.”

Art. 162 de la Ley Federal del Trabajo: “Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

1. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario,

---

<sup>7</sup> Ramírez, F. La prima de antigüedad, P. 28

por cada año de servicios;

2. Para determinar el monto del salario, se estará en lo dispuesto en los artículos 485 y 486;
3. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;
4. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:
  - a) Si el número de trabajadores que se retira dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
  - b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje;
  - c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

5. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el art. 501; y
6. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Los ingresos por concepto de prima de antigüedad, también causan impuestos, según lo estipulado en el art. 79 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta: "Cuando se obtengan ingresos por concepto de prima de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación, se calculará el impuesto anual, conforme a las siguientes reglas:

I. El total de percepciones por este concepto, se separará una cantidad igual al último sueldo mensual ordinario, la cual se sumará a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto en el año de calendario de que se trate y se calculará en los términos de este Título, el impuesto correspondiente a dichos ingresos. Cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, éstas se sumarán en su totalidad a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto y no se aplicará la fracción II de este artículo.

II. Al total de percepciones por este concepto se restará una cantidad igual al último sueldo mensual ordinario y al resultado se aplicará la tasa que correspondió al impuesto que señala la fracción anterior. El impuesto que resulte se sumará al calculado conforme a la fracción que antecede.



La tasa a que se refiere la fracción II se calculará dividiendo el impuesto señalado en la fracción I entre la cantidad a la cual se le aplicó la tarifa del artículo 141; el cociente se multiplica por cien y el producto se expresa en por ciento.

## CAPITULO IV JUBILACIÓN

### 4.1 DEFINICIÓN DE JUBILACIÓN.

“La jubilación es el derecho de los trabajadores de recibir una pensión vitalicia después de la disolución de su relación de trabajo por razón de la edad avanzada, largo tiempo de prestar los servicios o incapacidad para seguirlos prestando”.<sup>8</sup>

En la Ley Federal del Trabajo no estipula los términos necesarios para estar próximos a la jubilación pero si menciona las condiciones que se deben de seguir en el artículo 161 de la L.F.T.

Artículo 161: “ Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad...”

Los términos económicos que se van a llevar al momento de que llegue la jubilación no están dispuestos en la Ley Federal del Trabajo, estos se estipulan en el contrato colectivo de trabajo, o en las condiciones de trabajo, es por eso que el monto de la pensión que se le otorga a los trabajadores que se encuentran en esta situación depende de la solidez de la empresa, por supuesto complementándose dicha pensión con las prestaciones del Instituto Mexicano del Seguro Social, con el fin de que los trabajadores que tengan las

---

<sup>8</sup> R. Muñoz Ramón. ob cit. p. 435

pensiones por cesantía en edad avanzada o por vejez puedan obtener un ingreso adicional al que la empresa les da.

En los contratos colectivos se estipulan los elementos que deben reunirse para que el derecho a la jubilación, estos elementos pueden ser tomados en cuenta por independientes o combinando uno con otro. Algunos elementos que son requeridos pueden ser:

a) Edad mínima requerida.

b) Un tiempo determinado de antigüedad dentro de la empresa.

c) Incapacidad para seguir prestando sus servicios en la empresa. De debe de estipular en el contrato colectivo si existe alguna diferencia entre la incapacidad por riesgo de trabajo o por enfermedad profesional y la incapacidad derivada de un riesgo no profesional.

Por supuesto no es suficiente con que se cumplan los requisitos que se mencionan en el párrafo anterior, también se debe de disolver la relación de trabajo, el trabajador no tiene opción de escoger si quiere seguir trabajando o recibir la pensión por jubilación. Sin embargo, no se puede obligar al trabajador a que acepte la jubilación puesto que no se encuentra fundamentado en la Ley Federal del Trabajo.

Si el trabajador acepta la jubilación voluntariamente, tiene derecho a recibir una pensión por jubilación, entendiéndose ésta como un ingreso que recibe el trabajador periódicamente (semanal, quincenal o mensual, según decida la empresa) de manera vitalicia con motivo de su jubilación.

Por lo general el derecho de recibir la pensión por jubilación se extingue con la muerte del trabajador, sin embargo, existen algunas empresas que estipulan seguir entregando la pensión a los beneficiarios que el trabajador haya designado en vida.

La naturaleza de la pensión por jubilación es de ser una prestación de previsión social.

## *CAPITULO V PRESTACIONES ADICIONALES*

Para los empleados las prestaciones significan una forma indirecta de remuneración que intenta mejorar la calidad de vida para la fuerza laboral de la organización. En cambio para los patrones significa una forma de motivar a los empleados para que sean más productivos y leales hacia la empresa.

Las prestaciones son aportaciones exigibles por la ley, por contrato o por convenio sindical que como complemento al salario o como tendencia de mejoramiento al bienestar del trabajador esta obligada la empresa a otorgar y a cumplir.

El valor motivacional de las prestaciones depende del diseño y comunicación del programa de prestaciones, es decir, el programa de prestaciones que la empresa pretende otorgar a sus empleados debe de ser de acuerdo a las necesidades de la mayoría de sus empleados, que les sea atractivo recibir esas prestaciones y no que las reciban por el simple hecho de que se les entregan, que los empleados las consideren un regalo de parte del patrón y como un derecho que tienen todos los empleados de recibirlas. Sin embargo en los últimos tiempos las prestaciones se ven como una remuneración ganada por parte de los trabajadores.

Para establecer un programa de prestaciones se debe de partir de la base de unos objetivos específicos que establezca la empresa dependiendo del tamaño, ubicación, grado de sindicalizados y rentabilidad. Sin embargo, lo más importante para fijar estos objetivos es que sean compatibles con la filosofía y políticas de la empresa. "Los objetivos principales de la mayor parte de los programas de prestaciones son mejorar la satisfacción de los empleados,

satisfacer las necesidades de salud y seguridad de los empleados, atraer y motivar a los empleados, reducir la rotación de personal, mantener al sindicato al margen y mantener una posición competitiva favorable. Además, se deben considerar estos objetivos dentro del marco de trabajo de la contención de costos".<sup>9</sup>

La mayoría de las veces el patrón otorga una prestación específicamente porque otros patrones así lo hacen, porque alguien con autoridad dentro de la empresa cree que es una magnífica idea, o por presiones por parte del sindicato.

La empresa debe de contar con un plan flexible de prestaciones que reflejen los cambios que ocurren en forma continua en nuestra sociedad como la composición y forma o estilo de vida de los empleados, por consecuencia serán necesarios otros tipos de prestaciones para satisfacer las nuevas necesidades que van surgiendo en el cambio. Esto conlleva a pensar detenidamente en una gran variedad de prestaciones que se pueden otorgar, que se pueda hacer una combinación y mezcla de prestaciones.

Antes de implementar una prestación nueva en la empresa, se debe determinar en primer lugar la opinión de los empleados, consultando con ellos si tiene la necesidad de que exista dicha prestación o no a través de un comité integrado por representantes tanto de la dirección como de los empleados y estos les apliquen una encuesta de opinión a los empleados, fomentando desde luego su participación en el diseño del programa de prestaciones y así estar seguros que la dirección esta satisfaciendo las necesidades de los empleados y al mismo tiempo exista retroalimentación si hay algún problema con una

---

<sup>9</sup> Arthur W. Sherman Jr. Administración de los Recursos Humanos, P. 339

prestación en especial.

Para adaptarse a la variedad en las necesidades individuales de los empleados, existe una alternativa de proporcionar un plan llamado: "Plan de elección de los empleados", este plan permite que los empleados tengan la opción de recibir prestaciones que se acomoden a sus necesidades y al mismo tiempo ayudan a evitar que se desperdicien determinadas prestaciones con empleados que no las necesitan y por consecuencia no las van a aprovechar. Es importante comunicarle a los empleados sobre el plan de prestaciones que sean a elección de los empleados con el fin de evitar malos entendidos por parte de los trabajadores con respecto a las prestaciones que otorga la empresa y puedan escoger la prestación que les atrae más.

### 5.1 TIPOS DE PRESTACIONES.

I. A) Legales.

B) Contractuales

- Contrato Individual de Trabajo
- Contrato Colectivo de Trabajo

II. A) Efectivo

- Garantizadas
  - exentas
  - gravadas
- No garantizadas
  - exentas
  - gravadas

B) En especie

- Garantizadas
  - exentas
- No garantizadas
  - exentas
  - gravadas

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 (art. 102 de la L.F.T.)

**LEY.** Ley Federal del Trabajo.- vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, prima dominical, pago especial por tiempo extra, días festivos, reparto de utilidades, etc.

Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.- Maternidad, incapacidades, accidentes o enfermedades de trabajo, ayuda para matrimonio, ayuda de defunción, plan múltiple de previsión social, ayuda de nacimiento, pago de cuota obrera al Seguro Social.

Ley del Instituto Nacional de Fomento para la Vivienda de los Trabajadores.- INFONAVIT, préstamos bancarios (hipotecarios).

**Contractuales.**- Aquellas prestaciones en adición a las legales y son adicionales al salario, contempladas en el contrato individual de trabajo o en el contrato colectivo de trabajo. Días de descanso, días de asueto, primas, subsidios por parte de la empresa, seguro de vida, bonos por desempeño, becas educacionales, Sesión o venta de acciones, descuentos en productos de la empresa, seguro de gastos médicos mayores, ayuda para renta, permiso con goce de salario, actividades culturales y recreativas, pago de gasolina, anteojos, etc.

**Convenio sindical.** Es un anexo al Contrato Colectivo de Trabajo que se puede modificar. Bonos de productividad, bonos por desempeño.



## 5.2 CLASIFICACIÓN DE LAS PRESTACIONES.

### I. Por su origen:

a) De Ley

b) En exceso de ley.- Aquellas que la ley señala como obligatorias pero que la empresa y sindicato conviene, dentro o fuera del Contrato Colectivo de Trabajo en otorgar o recubrir.

### II. Por su aplicación:

a) Directas.- Las que recibe directamente el trabajador en general y cuyo beneficio es de aplicación persona, además se obtiene el derecho de recibirlas por el simple hecho de ser empleado de la empresa.

b) Indirectas.- Las que recibe un grupo o sector de los trabajadores o son de utilidad o aplicación a la familia de estos y que no traen un beneficio personal "directo" al propio trabajador, se obtiene el derecho a recibirlas después de cumplirse ciertos requisitos o condiciones.

### III. Por su tipo:

De acuerdo a la tendencia que sigan el mejoramiento del personal y/o su familia.

A) Económicas.

B) Físicas.

C) Culturales.

D) Sociales.

### **5.3 MOTIVOS O RAZONES PARA OTORGAR PRESTACIONES.**

I. Legales.- El pago es obligatorio, estas prestaciones no pueden ser eliminadas, sustituidas u omitidas, sin embargo sí pueden ser modificadas, siempre y cuando sean más de lo que la ley menciona, según lo dispuesto en el art. 123 Constitucional en el apartado A y B.

II. Políticas o sindicato.- Para evitar malestar sindical o insatisfacción de algún grupo o sector de la población laboral, grupo de obreros o segmento de trabajadores de confianza. Además para favorecer a una persona, a un organismo con el fin de evitar inequidades en sectores y en diferentes plantas o entre ellas mismas.

III. Motivos oficiales.- Por un ordenamiento del Gobierno Federal, Estatal o Municipal cuyo impacto va sobre las instituciones del Gobierno y el trabajador al servicio del Estado ( a través de un decreto). O por disposiciones que afectan a la Iniciativa Privada.

IV. Utilidad Real. Este motivo es el más importante por ser el que se mide por el grado de satisfacción real de las necesidades de los trabajadores y de las posibilidades de la empresa.

#### **5.4 LISTADO DE PRESTACIONES**

1. Aguinaldo
2. Prima vacacional
3. Fondo de ahorro
4. Premio de puntualidad
5. Premio de asistencia
6. Prima dominical
7. Seguro de vida
8. Plan de retiro
9. Plan de pensiones
10. Servicio médico
11. Subsidio para tienda sindical
12. Servicio de comedor
13. Plan múltiple de previsión social
14. Despensa en dinero
15. Pago de transporte
16. Educación
17. Recreación
18. Gastos médicos
19. Ayuda para renta
20. Pago especial tiempo extra
21. Bonos por desempeño
22. Complemento a subsidio por incapacidad

23. Gastos por defunción
24. Pagos de cuotas del Instituto Mexicano del Seguro Social
25. Pago del Impuesto Sobre la Renta
26. Ayuda de natalidad
27. Reparto de utilidades
28. Préstamos bancarios con aval de la empresa
29. Vacaciones
30. Días festivos
31. Compensación de días festivos
32. Permiso con goce de sueldo
33. Becas
34. Actividades culturales y recreativas
35. Despensas en especie
36. Préstamos al personal
37. Servicio de transporte
38. Uniformes
39. Fomento al deporte
40. Automóvil
41. Cesión o venta de acciones
42. Anteojos
43. Descuentos en compras a la empresa
44. INFONAVIT
45. Unidades habitacionales

Observando el listado anterior podemos determinar que existen tres clases de prestaciones:

- a) Relacionadas o dependientes de salario

b) Independientes del salario

c) Obligaciones patronales

### **5.5 OTORGAMIENTO DE UNA PRESTACIÓN**

Tanto el otorgamiento de una prestación como su aumento, puede ser parte de una negociación para la revisión del contrato colectivo en donde es necesario determinar claramente el momento idóneo para considerarlo y aplicarlo en beneficio de los trabajadores de la empresa.

#### ***BONOS A PREMIOS POR DESEMPEÑO O PRODUCCIÓN***

Las reglas para este tipo de bonos deberá ser fijado por personal exento de dichos beneficios a través de estudios técnicos que se adecuen a las características particulares del personal de la empresa, provocando en todo momento que la aplicación de los bonos suponga un esfuerzo extra por parte del personal para obtenerlos.

#### ***BECAS***

ART. 132, fracc. XIV de la L.F.T.: "Son obligaciones de los patrones hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos en centros especiales, nacionales o extranjeros de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores, deberán tener tres becarios en las condiciones

señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado por un año, por lo menos”.

#### ***CENTROS RECREATIVOS***

ART. 132, fracc. XX de la L.F.T.: “Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima”.

#### ***ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTE***

ART. 132, fracc. XXV de la L.F.T.: “Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables”.

#### ***DEDUCCIONES POR CRÉDITOS A LOS TRABAJADORES***

ART. 132, fracc. XXVI de la L.F.T.: “Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador”.

## *HABITACIONES PARA LOS TRABAJADORES INFONAVIT*

### *APORTACIONES PATRONALES PARA CASA HABITACIÓN*

ART. 136 de la L.F.T.: “Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, esta obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a sus servicios”.

### *OBJETO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA*

ART. 137 de la L.F.T.: “El Fondo Nacional de la Vivienda tendrá por objetivo crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos”.

### *ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS DEL INFONAVIT*

ART. 138 de la L.F.T.: “Los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda serán administrados por un organismo integrado en forma tripartita por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones”.

### *PROCEDIMIENTO PARA LA ADQUISICIÓN DE HABITACIONES Y OBTENCIÓN DE CRÉDITOS*

ART. 139 de la L.F.T.: "La ley que cree dicho organismo regulara los procedimientos y formas conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad habitaciones y obtener los créditos a que se refiere el artículo 137".

#### *ORGANISMO ENCARGADO DE LA COORDINACIÓN DE PROGRAMAS DE CONSTRUCCIÓN*

ART. 140 de la L.F.T.: "El organismo a que se refieren los artículos 138 y 139, tendrá a su cargo la coordinación y el financiamiento de los programas de construcción de casas habitación destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores".

#### *REGLAS PARA LAS APORTACIONES AL FONDO NACIONAL DE VIVIENDA*

ART. 141 de la L.F.T.: "Las aportaciones al Fondo Nacional de Vivienda son gastos de previsión social de las empresas y se aplicarán en su totalidad a constituir depósitos en favor de los trabajadores que se sujetaran a las bases siguientes:

I. En los casos de incapacidad total permanente, de incapacidad parcial permanente, cuando ésta sea del cincuenta por ciento o más; de invalidez definitiva, en los términos de la Ley del Seguro Social; de jubilación; o de muerte del trabajador, se entregará el total de los fondos constituidos, a él o a sus beneficiarios, con una cantidad igual a dichos depósitos, en los términos de la Ley a que se refiere el artículo 139;

II. Cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación de



trabajo y cuente con cincuenta o más años de edad, tendrá derecho a que se le haga entrega del total de los depósitos que se hubieren hecho a su favor, en los términos de la Ley el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; y

III. En caso de que el trabajador hubiere recibido crédito del instituto, las cantidades a que tuviere derecho en los términos de las fracciones anteriores, se aplicarán a la amortización del crédito, salvo en los casos de incapacidad total permanente o de muerte, en los términos del artículo 145 si después de hacer la aplicación de dichas cantidades a la amortización del crédito quedare saldo a favor del trabajador se le entregará a éste el monto correspondiente.

Para la devolución de los depósitos y cantidades adicionales bastará que la solicitud por escrito se acompañe con las pruebas pertinentes.

#### ***CÓMO DEBE PROCEDER UNA EMPRESA DE VARIOS ESTABLECIMIENTOS***

ART. 142 de la L.F.T.: “Cuando una empresa se componga de varios establecimientos, la obligación a que se refiere el artículo 136 de esta Ley se extiende a cada uno de ellos y a la empresa en su conjunto.”

#### ***SALARIO MÁXIMO PARA EL PAGO DE LAS APORTACIONES***

ART. 144 de la L.F.T.: “Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a diez veces el salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.

### ***SEGURO PARA GARANTIZAR LOS CRÉDITOS OTORGADOS***

ART. 145 de la L.F.T.: “Los créditos que se otorguen por el organismo que administre el Fondo Nacional de la Vivienda, estarán cubiertos por un seguro, para los casos de incapacidad total permanente o de muerte, que libere al trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones, gravámenes o limitaciones de dominio a favor del citado organismo derivados de esos créditos...”.

### ***ORGANISMO QUE DETERMINARÁ LOS FINANCIAMIENTOS PARA PROGRAMAS HABITACIONALES***

ART. 149 de la L.F.T.: “El organismo que se cree para administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, determinará las sumas que se asignarán al financiamiento de programas de casas de habitación destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores y los que se aplicarán para la adquisición, construcción, reparación o mejora de dichas casas, así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos”.

Al efectuar la aplicación de recursos se distribuirán equitativamente entre las distintas regiones y localidades del país, así como entre las diversas empresas o grupos de trabajadores...”

### ***SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS QUE PROPORCIONAN CASA A SUS TRABAJADORES***

ART. 150 de la L.F.T.: “Cuando las empresas proporcionen a sus trabajadores casa en comodato o arrendamiento, no están exentas de contribuir al Fondo Nacional de la Vivienda como en los términos del

artículo 136. Tampoco quedarán exentas de esta aportación respecto de aquellos trabajadores que hayan sido favorecidos por créditos del fondo”.

### **HABITACIONES EN ARRENDAMIENTO**

ART. 151 de la L.F.T.: “Cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca y se observarán las normas siguientes:

Frac. I. Las empresas están obligadas a mantenerlas en condiciones de habitabilidad y a hacer oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes

Frac. II. Los trabajadores tienen las obligaciones siguientes:

- A) Pagar las rentas.
- B) Cuidar de la habitación como si fuera propia.
- C) Poner en conocimiento de la empresa los defectos y deterioros que observen.
- D) Desocupar las habitaciones a la terminación de las relaciones de trabajo dentro de un término de cuarenta y cinco días; y

Frac. III. Está prohibido a los trabajadores:

A) Usar la habitación para fines distintos de los señalados en este capítulo.

B) Subarrendar las habitaciones.

## CONCLUSIÓN

Resulta difícil poder encontrar una definición de lo que significa la empresa. El concepto de empresa se puede conocer desde tres distintas perspectivas: por su construcción física, por su ubicación o hasta por su tamaño: sin embargo, en el significado de empresa difícilmente se encuentra el que podría ser el elemento más importante dentro de la organización, el factor humano, es decir, las personas o la mano de obra. Sin este factor la empresa no funcionaría, es más, ni siquiera se podría llamar como tal, debido a que su existencia no sería posible.

Se debe de tener muy claro que el factor humano es lo más importante y el elemento indispensable dentro de la organización. Se debe de estructurar muy claramente la relación de trabajo que se va a tener entre el patrón y los trabajadores, es decir, el tipo de contrato que se va a negociar, así como el tiempo de prestación de servicios de cada uno de los trabajadores, las condiciones de trabajo con las que se va a laborar, y algo que es muy importante, los derechos, obligaciones y prohibiciones que cada una de las partes adquiere durante y después de la relación de trabajo.

Las condiciones de trabajo que se establecen en la relación de trabajo se deben tener por escrito y de conformidad por ambas partes en un contrato individual de trabajo desde la que, tanto el patrón como el trabajador, podrán partir para poder demandar el cumplimiento de alguna obligación, o en su defecto, hacer exigible el otorgamiento de un derecho en el momento en que se origine.

Dentro de las condiciones de trabajo, se debe de estipular el monto del salario que le va a corresponder a cada trabajador como remuneración de la

prestación de sus servicios y la duración de su tiempo para realizar sus labores.

Sin embargo, la falta de este contrato no presume la inexistencia de la relación de trabajo, es decir, que a pesar del hecho de no existir un documento por escrito, la relación de trabajo sí es posible.

Dentro de las condiciones de trabajo, se debe de estipular el monto del salario que le va a corresponder a cada trabajador como remuneración de la prestación de sus servicios y la duración de su tiempo para realizar sus labores.

No obstante, cabe mencionar que existen distintas formas para determinar el salario, puesto que no le corresponde a todos los trabajadores la misma cantidad. Dicho monto dependerá de su puesto, responsabilidades, riesgos, necesidades del trabajador, posibilidades de la empresa, entre otros, por lo tanto, se debe de realizar un análisis detallado para poder determinar el monto de salario que le corresponde a cada trabajador.

Existen diferentes elementos que integran el salario, esto quiere decir, que no solamente el dinero en efectivo que recibe el trabajador es lo único que se le paga por concepto de remuneración por sus servicios, sino que también se toma en cuenta como pago de su salario todas aquellas prestaciones diferentes a la moneda.

Hay otra forma de recibir todo lo mencionado anteriormente (entre otras) sin la necesidad de que exista una relación de trabajo, que es la jubilación, puesto que es una relación entre patrón y trabajador en donde el

vínculo empleador-empleado no existe pero tampoco ha sido terminado.

En estos tiempos es importante que tanto el trabajador como el patrón tengan bien claro y concreto las prestaciones y las obligaciones que tienen entre sí, con el fin de mantener una buena relación de trabajo.

Generalmente en las empresas no se otorgan las prestaciones que resultan más interesantes para la mayoría de los trabajadores, sino que le dan al trabajador las prestaciones que no representan tanto costo para la organización o por las que el gobierno les da mayores incentivos fiscales. Al final queda claro que en realidad no buscan la satisfacción de las necesidades de sus trabajadores y que los empleados se identifiquen con la empresa para poder infundir lealtad hacia la institución.

## *Bibliografía*

ARIAS GALICIA, Fernando. Administración de Recursos Humanos. 13a edición. Edit. Trillas. México, 1984.

BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Edit. HARLA. México, 1985.

CHRUDN, Herbert Jr. Administración de Personal. Edit. Continental. México, 1987.

DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. 9a edición. Edit. Porrúa. México, 1994.

FRENCH, Wendell L. Administración de Personal. 4a. edición. Edit. Lumusa. México, 1993.

GELLERMAN, Saúl W. La Administración de las Relaciones Humanas. Edit. CECSA. México, 1982.

HARLON, John H. Principios de Administración Sanitaria. 3a edición. Edit. La Prensa Médica Mexicana. México, 1993.

HARRIS, Jeff O. Administración de Recursos Humanos. 6a. edición. Edit. Limusa. México, 1994.

MILKOVICH, G. y BOUDREAU, John W. Dirección y Administración de los



- Recursos Humanos. 6a edición. Edit. Addison Wesley Iberoamericana. México, 1994.
- RAMÍREZ FONSECA, Francisco. El Despido. 10a edición. Edit. PAC. México, 1991.
- ROBERTO MUÑOZ, Ramón. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa. México, 1983.
- SCHWAB, Herman y FUSSUM, Dyer. Administración de los Recursos Humanos y Personal. Edit. CECSA. México, 1991.
- SHUMAN, Arthur W. Jr. Y BOHLANDER, Geroge W. Administración de los Recursos Humanos. 9a edición. Edit. Iberoamericana. México, 1994.
- STRAUSS, Sayes. Personal. Los Problemas Humanos de la Dirección. 2a edición. Edit. Herrero Hermanos. México, 1964.
- WERTHER, William B. y DAVIS, Keith. Administración de Personal y Recursos Humanos. 3a edición. Edit. McGraw Hill. México, 1993.
- Ley Federal del Trabajo y Ley del Seguro Social
- REYES, Ponce Agustín. Administración de Personal. Ed. Limusa. México, 1991
- PIGORS, Paul y MYERS, Charles. La administración de Personas. 3a. Edición. Edit. Continental, México 1974.
- RAMIREZ, Cavassa César. Modelo de previsión técnica para el ajuste salarial. Edit. Limusa, México 1985.

