

Prestaciones laborales mínimas

En una relación laboral se generan obligaciones y derechos para las partes, así como prestaciones laborales mínimas de las que gozan los trabajadores. Cuando ha tomado la decisión de contratar personal para trabajar en su empresa, es necesario conocer las prestaciones mínimas que conforme a la legislación laboral vigente deben ser otorgadas a los trabajadores, ello le permitirá adecuar el alcance, los términos y condiciones en las que deberá realizarse el trabajo.

¿Qué son las condiciones de trabajo?

Las condiciones de trabajo son las especificaciones que regulan la relación laboral entre patrones y trabajadores. La Ley Federal del Trabajo indica cuáles son las condiciones mínimas que deben acatarse en una relación de trabajo, e indica que no se pueden establecer diferencias entre trabajadores por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política.

¿Cuáles son las prestaciones laborales mínimas?

Salario

Es la retribución económica que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Comprende los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada al trabajador, a cambio de su labor ordinaria. Debe interpretarse en un sentido amplio, ya que no solo se trata de remuneraciones económicas sino también pueden ser pagos en especie, por ejemplo: alimentación, vivienda, entre otras. El salario se percibe en función del trabajo realizado: a mayor número de horas de trabajo, debe corresponder mayor salario. El salario se puede integrar por los siguientes conceptos:

Prestaciones laborales mínimas

- Cantidad de dinero percibida normalmente a la semana/quincena/mes, etc.
- Despensa.
- Vales (de cualquier tipo).
- Bonos.
- Prima vacacional.
- Aguinaldo.
- Comisiones.
- Propinas.
- Vivienda.
- Alimentación.
- Otras prestaciones adicionales.

Existen diferentes formas para tasar el salario:

- **Salario fijado por unidad de tiempo:** se paga por el tiempo que se dedica al trabajo, sin que importe la productividad; simplemente se toma en cuenta un periodo: por hora, diario, semanal, quincenal, mensual, etcétera.
- **Salario por unidad de obra o "a destajo":** no importa el tiempo de producción sino las unidades producidas.
- **Salario por comisión:** el porcentaje que se percibe sobre el producto de una venta o negocio.

Prestaciones laborales mínimas

- **Salario a precio alzado:** se calcula por obra terminada pero el trabajador debe poner sus materiales y herramientas.
- **Salario de cualquier otra forma:** algunos ejemplos son salario por actuaciones (actores o músicos), salarios por temporadas (deportistas), entre otros.

Los trabajadores tienen derecho a disponer de su salario de manera libre, lo cual implica que el patrón no puede limitarle esta facultad bajo ninguna circunstancia. El salario es irrenunciable, cualquier pacto en contra de este principio se considera inválido. Asimismo, no es posible que se apliquen multas bajo ningún concepto.

Es posible realizar deducciones en el **salario del trabajador**, algunos casos son:

- Pago de deudas contraídas con el patrón. El monto máximo permitido de este descuento es de 30%.
- Pago de renta. No puede exceder de 25% del salario.
- Pago de abonos para cubrir adeudos contraídos con el Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.
- Pago de las pensiones alimenticias cuando ha sido decretada por una autoridad competente.
- Pago de cuotas sindicales.

Prestaciones laborales mínimas

Por otro lado, existe el concepto de salario mínimo, el cual se refiere a la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados. Este salario es fijado por zona geográfica y aplica para todos los trabajadores de dicha área sin importar la rama de actividad económica, profesión u oficio que desempeñe. Existen tres áreas geográficas las cuales son A, B y C. En cada una de ellas la Comisión Nacional de Salarios Mínimos se encarga de fijar el monto mínimo del salario.

Jornada de trabajo.

Es el tiempo en el que el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Puede ser diurna, nocturna, mixta o bien por horas. La duración máxima de la jornada semanal es de 48 horas la diurna, 42 la nocturna y 45 la mixta.

- Jornada diurna (ocho horas, comprendidas de las 6:00 a las 20:00 horas).
- Jornada nocturna (siete horas, comprendidas de las 20:00 a las 6:00 horas).
- Jornada mixta (siete horas y media; comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más se establece como jornada nocturna).
- Por horas (depende de lo que se haya pactado y su pago se obtiene de dividir ocho horas por el monto del salario mínimo general vigente)

Prestaciones laborales mínimas

Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos. Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comida, ese tiempo será registrado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo. En el caso de madres trabajadoras, en los periodos de lactancia se les concede dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

La jornada de trabajo se establece en el momento de la contratación y podrá modificarse posteriormente. Es conveniente que dicha modificación conste en algún documento que firmen el trabajador y el patrón en el que acuerden la nueva jornada de trabajo, así como la fecha a partir de la cual se considerará el nuevo horario. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo con el objetivo de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

La Ley Federal del Trabajo establece que las horas extraordinarias se pagarán en proporción al salario que corresponda por hora de jornada ordinaria y menciona que toda retribución que reciba el trabajador por su trabajo integra el salario. Por esto, el pago de horas extraordinarias también es un concepto que forma parte e integra la remuneración del trabajador. Se considera para el cálculo del pago de horas extraordinarias el salario diario base u ordinario que recibió el trabajador como parte de su trabajo. Para el cálculo y el pago de horas extra se debe considerar:

- Horas de trabajo extras.
- No más de tres horas extras diarias.
- Máximo nueve horas extras por semana.
- No más de tres días a la semana.

Prestaciones laborales mínimas

Ejemplo: Si se gana \$80 pesos la hora

Una hora extra se pagará

De las primeras nueve horas de trabajo extraordinario a la semana. Se paga 100% más (es decir, doble.

\$160

Cuando las horas extras laboradas sobrepasan las nueve horas a la semana, a partir de 10 horas. Se paga 200% más, es decir el triple.

\$240

Si Pedro Martínez, trabaja 13 horas extra la misma semana, el pago de las horas extras se calcula de la siguiente manera:

Las primeras nueve horas de trabajo extra: $9 \text{ horas} \times \$80.00 \times 2 = \$ 1,440.00$

Las siguientes cuatro horas de trabajo extra: $4 \text{ horas} \times \$80.00 \times 3 = \$ 960.00$

Total de salario percibido por horas extras = \$ 2,400.00

Días de descanso.

Se concede un día de descanso por cada seis de trabajo con goce de salario íntegro. Se debe procurar que el día de descanso semanal sea el domingo.

Prestaciones laborales mínimas

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 servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso, y si lo hicieran, el patrón deberá pagar al trabajador además del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio.

Días de descanso obligatorios.

Los días de descanso permiten que el trabajador pueda reparar el desgaste de las energías que ha sufrido después de seis días de servicios prestados y se eviten prácticas viciosas que afecten la integridad del trabajador. Los días de descanso obligatorios permiten que el trabajador cuente con tiempo disponible para conmemorar o tomar parte en determinados acontecimientos referidos a festividades cívicas, tradicionales o religiosas. Se encuentran señalados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo:

- El 1o. de enero;
- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- El 1o. de mayo;
- El 16 de septiembre;
- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo

Prestaciones laborales mínimas

- Federal;
- El 25 de diciembre,
- El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Prima dominical.

Se otorga un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, cuando los trabajadores deban trabajar los días domingo.

Vacaciones.

La siguiente tabla resume los días a que se tiene derecho de vacaciones según el periodo trabajado:

Antigüedad en la empresa Días de vacaciones

1 año	6 días
2 años	8 días
3 años	10 días
4 años	12 días
5 años	12 días
6 años	12 días
7 años	12 días
8 años	12 días

Prestaciones laborales mínimas

9 años a 13 años 14 días

14 años o más 16 días

Los trabajadores temporales tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones como mínimo. 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 un pago proporcional al tiempo de servicios. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones deben de entregar 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.

Prima vacacional

Es una cantidad que recibe el trabajador cuando disfruta el derecho al descanso, es de 25% mínimo sobre el salario que corresponde por las vacaciones.

Aguinaldo

Es una prestación anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre y equivale a quince días de salario como mínimo, para los trabajadores que ya han cumplido un año de servicio. A los que han trabajado un periodo menor se les paga la parte proporcional al mismo.

Prestaciones laborales mínimas

Prima de antigüedad

Es un derecho que se adquiere por el transcurso del tiempo y corresponde a doce días de salario por cada año de servicios. Se paga a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios. Asimismo se debe cubrir la prima de antigüedad a los trabajadores que después de agotado el procedimiento ordinario comprueben que su despido fue injustificado. En caso de fallecimiento del trabajador, la prima de antigüedad deberá ser entregada a sus beneficiarios.

Deben de tomarse en cuenta las siguientes consideraciones:

Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del 10% del total de los trabajadores de la empresa el pago se hará en el momento del retiro.

Si el número de trabajadores que se retira es mayor del 10%, se pagará a los que se retiren primero y el año siguiente podrá pagarse a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

Si número de trabajadores retirados al mismo tiempo es mayor que el porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y el año siguiente podrá pagarse a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

Prestaciones laborales mínimas

La capacitación.

El trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad. Los patrones podrán acordar con los trabajadores en que la capacitación, se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien a través de los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Reparto de utilidades.

Se trata de un derecho de la comunidad de trabajadores de una empresa a recibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes o servicios. Implica que los trabajadores tienen derecho a recibir parte de las utilidades de la empresa. El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán presentar en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes.

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios.

Prestaciones laborales mínimas

La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios percibidos por el trabajo prestado durante el año. En este caso, se considera que el salario solo está integrado por el efectivo que reciba el trabajador como cuota diaria. En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

Seguridad social

Los patrones deben cumplir con diversas obligaciones en materia de seguridad social, tales como la afiliación de sus colaboradores en el Instituto Mexicano del Seguro Social cuando corresponda.

Limitaciones relativas de las prestaciones

- El trabajador no puede renunciar a ninguna de sus prestaciones.
- No se le puede retener salario a un trabajador salvo los descuentos permitidos tales como pensiones, pago de deudas, pago de renta, entre otros.

Referencias:

Ley Federal del trabajo (1970) México
Méndez, Ricardo (2009). Derecho Laboral, un enfoque práctico. México: Mc Graw Hill. p. 53