2 DE LAS INDEMNIZACIONES Y PRESTACIONES.

Empieza diciendo el artículo 89 de la LFT (2004), que para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84 de la propia LFT.

Continúa mencionando que, 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 los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Y finaliza citando que, cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2001) en su artículo 14, párrafo cuarto, dice que en los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho. Así mismo en su artículo 123, Apartado A, fracción XXI señala que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. También la Carta Magna en su artículo 123 fracción XXII, del apartado A, indica que el patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado

parte de una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

La fracción XXI del artículo 123 del Apartado A, del mismo ordenamiento antes mencionado, es el rompecabezas del derecho del trabajo mexicano. Su sencillez es su mayor dificultad, literalmente entendida, significa que en cualquier negocio llevado al conocimiento de una Junta de Conciliación y Arbitraje, puede el demandado, trabajador o patrono, negarse a aceptar el arbitraje de la Junta o el laudo que pronuncie; la Junta de Conciliación y Arbitraje, al producirse la negativa, debe dar por terminado el contrato de trabajo y si proviene del patrono, condenarle al pago de una indemnización de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. (De la Cueva, 1967)

La Ley Federal del trabajo (2004) en su artículo 50 dice que, las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán: I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios. II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de

servicios prestados; y III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

2.1 Concepto de Indemnización.

Define claramente el Diccionario Jurídico Mexicano (1998) la indemnización, diciendo que “Es la entrega de una suma de dinero equivalente a una parte del salario que ha devengado el trabajador, para resarcirlo de la falta de ocupación en que se encuentre en un momento dado, debido a causas ajenas a su voluntad”

Siete características definen a la indemnización laboral, según los autores Rouast y Durant: a) la indemnización debe ser exclusiva de una relación de trabajo; b) es obligatoria para el patrón, ya sea que tenga su origen en la ley, en el contrato o en una sentencia arbitral; c) el derecho del trabajador de percibir cualquier indemnización ha de estar subordinada al hecho de la prestación del servicio durante un determinado tiempo, en cualquier empresa; d) la relación de trabajo debe quedar disuelta una vez hecha efectiva la indemnización; e) la disolución del contrato de trabajo ha de provenir del empresario, sea o no el despido injustificado; para estos autores no es factible como ocurre en la legislación mexicana, que el trabajador puede por sí mismo, aun cuando sea por causa imputable al patrón, quien rescinda su contrato de trabajo; f) el empresario siempre será liberado de cualquier obligación si la disolución es consecuencia de una falta grave en que haya incurrido el trabajador, y

g) está reservada para el personal para el cual ha sido instituida, no se extiende a otra persona o grupo; para ellos la indemnización a los familiares del trabajador obedece a otro principio, pero no el que norma el pago de indemnizaciones. (Diccionario Jurídico Mexicano, 1998)

El trabajador podrá solicitar ante la JCA, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo. (LFT, artículo 48)

Dice Cavazos (2000) que en teoría los trabajadores que se sientan injustificadamente despedidos tienen dos acciones por escoger: 1.- La indemnización constitucional, que solo consiste en tres meses de salario, o; 2.- El cumplimiento de su contrato y, como consecuencia de ello, la reinstalación en su empleo. Si el trabajador opta por la indemnización constitucional, sólo tendrá derecho a tres meses de salario y al pago de los llamados salarios caídos, además, claro está, de las prestaciones que hubiese devengado o que le otorguen expresamente la ley o los contratos que tenga celebrados. Por tanto, si un trabajador demanda el pago de la indemnización constitucional, automáticamente perderá su derecho a los 20 días por año de servicios prestados. Los 20 días por año de servicios prestados son procedentes cuando se hayan cumplido los años, y no cabe su reclamación proporcional. Si el trabajador opta por la reinstalación y ésta se le niega, él correctamente tendrá ese derecho, además de los tres meses de indemnización, a 20 días por cada año de servicios y a los salarios

caídos, pero para que proceda el pago de los 20 días por año de servicio es indispensable la negativa del patrón a reinstalarlo.

Según comenta DeCenzo *et al.*, (2001) que cuando un patrón considera el ofrecimiento de prestaciones a sus empleados, una de las principales consideraciones consiste en mantener los costos bajos. Tradicionalmente los patrones intentan hacerlo proporcionando una lista de prestaciones a sus empleados, independientemente de que necesiten o deseen un beneficio en particular, o que lo utilicen del todo. Los costos crecientes, y el deseo de permitir que los empleados elijan la que deseen, han llevado a los patrones a buscar medidas alternativas para la administración de las prestaciones. La alternativa de vanguardia para atacar este problema fue la implementación de las prestaciones flexibles. Aunque éste les ofrecen más alternativas a los empleados (lo que podría tener un efecto "motivacional". Se debe comprender que se otorgan principalmente para contener los costos de las prestaciones.

2.1.1 Salario.

Define la propia LFT (2004) en su artículo 82 de este modo: “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

2.1.2 Salario Mínimo.

En el caso del salario mínimo, el mismo ordenamiento pero ahora en su artículo 90, lo define así: “Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”.

2.1.3 Salario Integrado.

Es verdaderamente importante conocer lo que es el salario integrado, para efectos del trabajo que aquí se plantea; la LFT (2004) dice en su artículo 84 que, “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”.

Al respecto, el artículo 89 dice que, para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y a la parte proporcional de las prestaciones dichas en el artículo 84.

Además en los casos de los salarios por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de 135 percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Finalmente cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según en caso, para determinar el salario diario.

2.1.4 Salarios Vencidos o Caídos.

"Remuneración que deja de percibir el trabajador desde el momento en que es separado de su empleo hasta que se da cumplimiento al laudo que establece su reinstalación o el pago de la indemnización correspondiente". (Alvarado, 1998)

2.2 Concepto de Prestaciones.

Comprenden el salario en efectivo y los bienes (prestaciones en especie) que obtiene un trabajador como producto de una actividad sujeta a una relación de trabajo; o a la suma única o abono de cantidades o gratificaciones periódicas. (Diccionario Jurídico Mexicano, 1998).

2.2.1 Vacaciones.

El mismo diccionario jurídico mexicano (1988) define vacaciones de este modo: "Es el derecho del trabajador de suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley, sin menoscabo de la remuneración habitual, con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de las disposiciones legales".

Una mención muy importante sobre este tema hace el artículo 76 del mismo ordenamiento, diciendo que, los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser

inferior a seis días laborables y que amuentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Y concluye así: Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

En su artículo 77 de la ley en mención, dice que, los trabajadores que presten trabajos discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

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 proporcional al tiempo de servicios prestados. (LFT, artículo 79).

2.2.2 Prima Vacacional.

“Cantidad que se paga a los trabajadores, equivalente, por lo menos, a un veinticinco por ciento adicional al salario de los días de vacaciones que les corresponda disfrutar”. (Alvarado, 1998).

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones.

En su artículo 80 la LFT (2004) menciona que, la prima vacacional tiene por objeto dar una percepción extra, con el fin de que pueda disfrutar de un descanso especial que le permita reponer las energías gastadas.

2.2.3 Antigüedad en el Trabajo.

"Nombre que se da al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a un patrón, mientras dure la relación contractual". (Dicccionario Jurídico Mexicano, 1998)

Mención importante hace el artículo 161 de la misma Ley Federal del trabajo (2004), que 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 de la LFT, 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.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

2.2.4 Prima de Antigüedad.

Sobre este tema Alvarado (1998) dice que "Prestación de previsión social que consiste en conceder al trabajador cuya relación laboral ha concluido, doce días de salario por cada año de servicio prestado".

2.2.5 Aguinaldo.

Definiendo aguinaldo, conforme el Diccionario Jurídico Mexicano (1998), dice ser "Cantidad que por disposición legal será entregada cada fin de año a los trabajadores por quien haya contratado sus servicios. Debe ascender, como mínimo, el

equivalente de quince días de salario en el campo de las actividades productivas en general y a un mes de salario cuando se trate de los empleados de los Poderes de la Unión y del Departamento del Distrito Federal".

En la propia LFT (2004), en su artículo 87, dice que 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 servicio, independientemente 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 a tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

2.2.6 Alimentos y Habitación gratuitos.

"Entiéndase por alimentos, a la comida, sustento, también de la asistencia, que se da para el sustento". (Diccionario Jurídico Mexicano, 1998)

Habitación: "Derecho real de goce que faculta a ocupar en casa ajena las habitaciones necesarias para el titular del derecho y para su familia, en forma gratuita". (Diccionario Jurídico Mexicano, 1998)