

CAPITULO V

EL TRABAJO DE LA SEGURIDAD SOCIALEN EL MARCO DEL DERECHO LABORAL

"SALARIOS Y PRESTACIONES"

DEFINICION DE SALARIO

Salario es una relación de cambio entre un trabajo y un -- precio con el cual se remunera este trabajo.

Es el conjunto de ventajas económicas que el trabajador ob tiene de su empleo dentro del control o relación del trabajo. co mo retribución de la labor realizada.

Si partimos del contrato individual de trabajo que es siem pre la matriz de la relación de trabajo, la retribución no pue de ser otra que la compensación en dinero o en especie pagada - directamente por el empleo del trabajador.

CONCEPTO LEGAL DEL SALARIO

"Art. 86 Ley Federal del Trabajo".- Para trabajo igual de- sempeñado en puestos, jornadas y condiciones de eficiencia tam- bién iguales, debe corresponder salario igual.

INTEGRACION DEL SALARIO

Sueldo fijo.

Sobresueldos.

Compensaciones.

Pago de tiempo extra.

Cualquier otra cantidad entregada al trabajador a cambio de su labor.

ADMINISTRACION DE SALARIOS

Es extremadamente importante que las Instituciones de Seguridad Social desarrollen y mantengan una estructura de salarios objetiva, que proporcione una base para determinar, tan equitativamente como sea posible, el salario que cada empleado debe recibir, así como una base para convencerlos de éste hecho; ésta estructura proporcionará los medios para trabajo que desempeñan y con los salarios que pagan en otros puestos dentro de la Institución, permitiendo que su salario refleje la calidad de su desempeño y le proporcione un incentivo para mejorar.

IMPORTANCIA DE LOS SALARIOS PARA LA INSTITUCION Y EMPLEADOS

Si bien el dinero que se paga con base en las horas trabajadas se ha llamado salario y el que se paga sobre la base decenal, quincenal o mensual se ha llamado sueldo, la distinción entre las dos formas de ingreso se ha venido reduciendo. A pesar de que los empleados que tradicionalmente han recibido un sueldo se les ha garantizado un empleo y un ingreso más estable, así como días de descanso y vacaciones pagadas, los que ganan un salario también han obtenido beneficios similares. -- Por consiguiente se usará el término salario que incluye tam--

bién a los sueldos.

El salario que recibe un empleado en comparación con otros empleados, sirve como medida de su valor relativo para la Institución. La posibilidad de obtener un salario mas alto, además, puede motivar el empleado a incrementar sus conocimientos, empeño en el trabajo, mejorando sus calificaciones y contribuciones personales a la misma.

SALARIO Y PRESTACIONES

Los salarios son importantes para una Institución porque-- ayudan a mantener un programa de constante superación y logran que los empleados desarrollen una mayor eficiencia en sus labores.

DETERMINACION DE LOS SALARIOS.

La determinación de los salarios es bastante compleja debido a que existen muchos factores variables relacionados entre sí, que pueden ejercer un efecto sobre las tarifas de salarios, tales como: La negociación del contrato colectivo de trabajo, - el valor relativo del trabajo, el costo de la vida, etc.

Cuando estos factores actúan como fuerzas balanceadas pueden servir para modificarse uno al otro, y estabilizar los salarios como se indica:

La negociación del contrato colectivo de trabajo. Se acepta como base para determinar los salarios y las prestaciones -- dentro de la institución. Los sindicatos, a menudo han podido -

ejercer una influencia sobre el mercado laboral, controlando la oferta para ciertos tipos de trabajo y han ayudado activamente a asegurar la aprobación de la legislación relativa a salarios y honorarios de trabajo.

Dentro de una institución, en el trabajo, hay un valor -- particularmente importante en lo referente a la proporción de los salarios, puesto que el salario que recibe un empleado en relación con el que reciben otros a menudo puede tener más significado para el que su salario mismo.

El costo de la Vida.- Si una Institución desea mantener la eficiencia y la moral de sus empleados, debe pagar salarios que sean suficientes para permitirles gozar de un standar de vida adecuado. Los salarios inadecuados pueden tentar a algunos empleados a defraudar o recibir dinero de los asegurados, o contribuyen con un mínimo de esfuerzo en el desempeño de su trabajo.

DETERMINACION DE PAGOS DE SALARIOS

Si bien la tarifa de salarios para un puesto deberá relacionarse estrechamente con su valor, comparado con otros puestos, generalmente es aconsejable bajo el mismo punto de vista administrativo, agrupar los puestos que tengan aproximadamente el mismo valor. Los puestos que tengan dentro del salario pueden entonces ser pagados bajo la misma tarifa, en lugar de tener tarifas ligeramente diferentes que reflejan sólo variacio-

nes pequeñas en el valor relativo de estos puestos.

ADMINISTRACIÓN DE LOS AUMENTOS DE SALARIOS

Una variedad de salarios establece el salario mínimo y el máximo para cada clase de estos y proporciona una serie de --- escalones para los puestos dentro de determinada clase. Si se utilizan gamas de salarios, los aumentos desde el primer paso - hasta el paso máximo dentro de esta pueden hacerse sobre ---- base de mérito y antigüedad o una combinación de estos facto-- res.

A pesar de que la práctica para conceder aumentos de sala-- rios con base en los méritos previene que el empleado con ma-- yor incentivo se desempeña más efectivamente, las Institucio-- nes pueden realmente determinar tales aumentos principalmente sobre la base de antigüedad, ya sea debido a la presión del -- Sindicato para adoptar tal política o debido a que la antigüe-- dad es generalmente una medida más fácil para los méritos.

SALARIOS Y PRESTACIONES

Cálculo de los pagos de salario. Para que la nómina obten-- ga la cantidad precisa de lo que se adeuda a los empleados, de-- be estar basada en una tarifa de salarios, un mínimo de horas-- de trabajo y deducciones correctas, por lo tanto, es tan esen-- cial para una Institución contar con un sistema efectivo de pa-- gos de salarios, como lo es contar con un sistema para determi--

nar los mismos.

Determinación de los ingresos de los empleados. Los pagos de salarios a los empleados pueden ser calculados, ya sobre la base de la cantidad de tiempo que han trabajado o sobre la base de la cantidad de trabajo que han terminado según tarifa establecida. Para la mayoría de los trabajadores, los pagos de salarios se calculan sobre la base de cierta unidad de tiempo. Tal como horas, días, bajo este sistema, se espera que un empleado lleve ciertos los estandares de rendimiento mínimos, para que continúen recibiendo la tarifa de salarios establecida para el puesto.

MANEJO DE DEDUCCIONES EN EL PAGO DE LOS SALARIOS

Normalmente se hacen varias deducciones a los salarios de los empleados de lo que han ganado durante el período de pago, con objeto de cumplir con los requerimientos legales y con el contrato colectivo existente, Ejem: descuentos por retardos, - faltas, préstamos personales, compra de casa, etc.

Las deducciones a veces constituyen una fuente adicional de quejas en relación a la cantidad recibida. Con objeto de -- evitar tales quejas, es conveniente familiarizar a los empleados con los tipos y cantidades de las deducciones retenidas al respecto, en el uso de interpretación que la Institución tenga de sus formas y sistemas de pago.

PRESTACIONESTERMINOLOGIA

El término ideomático de PRESTACION, dentro del sistema de Seguridad Social, adquiere la acepción de "ayuda", a través de su contenido se proyecta uno de los postulados del sistema que nos ocupa.

CONCEPTO

1.- Las prestaciones son los beneficios que imparten las Instituciones de Seguridad Social con el fin de recompensar la disminución de ganancias por pérdida de la salud, o aumento de necesidades etc.

2.- Las prestaciones de la seguridad social vienen a representar un salario indirecto que facilite o permita al trabajador, el mejoramiento de su condición humana o dignificación.

Bajo el derecho de la Seguridad Social el trabajador al servicio público tiene mucho más atribuciones en relación al trabajador común ya que el sistema tiene caracteres singularmente proteccionistas.

Por lo tanto, los trabajadores de la Seguridad Social como forman parte de los trabajadores que laboran para satisfacer los intereses lucrativos de individuos singulares, no podrán disfrutar de las mismas prestaciones ya que quedan fuera de la repartición de utilidades que establece la fracción IX del Art. 123 Constitucional solamente quedan comprendidas en -

el inciso "D" de la misma fracción y artículo.

Partiendo del principio de que la justa distribución de la productividad del trabajo, es el fundamento de la seguridad económica; el trabajador, día a día adquiere mayor conciencia de que al ritmo dinámico de su actividad laboral deben mejorar sus prestaciones. Ya que el valor económico de un nivel de vida digno, es cambiante y siempre tendiente a ser de difícil alcance.

Las prestaciones satisfacen las necesidades básicas o elementales para la familia, como pueden ser el vestido, alimentación, medicina, habitación, etc. Por lo que las prestaciones constituyen el fundamento de la Seguridad Social.

Considerando al trabajador de la Seguridad Social, las prestaciones adquieren relevantes objetivos por parte de la Institución, siempre que se marque dentro de la relación laboral.

OBJETIVOS

- a) Las prestaciones siempre ejercen una influencia atractiva sobre la clase trabajadora, o sea que tiene la función de atraer.
- b) Los beneficios, por lo tanto los retiene en el trabajo.
- c) Estimulan al trabajador haciéndolo sentir que su trabajo está valorado sobre el sueldo base y se le trata de retribuir.
- d) Lo motiva además, para que en la relación de trabajo --

que existe entre el y su Instrucción haya algo que les identifica y es la búsqueda de la superación humana estabilizándolo en sus labores.

e) Teniendo como objetivos generales la superación de condiciones humanas, a través del trabajo.

f) Las prestaciones dan capacidad adquisitiva y logran la superación individual y familiar en todas las categorías vitales.

Podemos considerar que las principales prestaciones son:

PRESTACIONES ECONOMICAS-SOCIALES-MEDICAS-CULTURALES.

a) Las prestaciones económicas, constituyen una de las múltiples formas que facilitan al trabajador de la Seguridad Social su dignidad humana, poniendo a su disposición los recursos económicos de la institución, salvando condiciones lógicas que el sistema exige para su propia seguridad.

Representativo de esta prestación son los préstamos.

b) Las prestaciones Sociales son aquellas que de acuerdo a la naturaleza misma del bien protegido, tratase de una contribución de carácter eminentemente social que ayuda a solventar con servicio y en algunos casos en dinero, contingencias biológicas voluntarias e involuntarias, accidentes o embarazos, etc.

Siendo representativo de tales prestaciones la hospitalización, la asistencia médica quirúrgica (como prestación de servicio), ayuda para lactancia (que puede ser dinero) canasti

llas, etc.

c) Las prestaciones médicas son todas aquellas ayudas que se proporcionan al trabajador de la Seguridad Social para prevenirle de enfermedades y mantenerlo en un alto nivel de salud, a fin de que pueda tener un buen rendimiento en sus labores y se evite la invalidez.

d) Las prestaciones culturales constituyen aquella ayuda que las Instituciones de Seguridad Social, proporciona a sus empleados con el fin de superar su nivel intelectual, habilitando y fomentando la destreza que ha de redundar en la productividad, y mejor desempeño de sus labores, todo ello a través del acervo cultural que originan los cursos, becas, conferencias e incluso enseñanza de grado.

A continuación se enumeran las prestaciones que se consideran más importantes:

| | |
|----------------|--------------|
| Servicios por: | Enfermedad |
| | Maternidad |
| | Invalidez |
| | Vejez |
| | Pensión |
| | Cesantía |
| | Préstamos |
| | Capacitación |
| | Alimentación |
| | Vestido |

Transporte
Guarderías
Tiendas
Albergues
Deportivos y Recreativos
Velatorios
Viviendas
Despensa
Ayuda de Renta
Insalubridad
Vida Cara
Primas
Estímulos
Dote Matrimonial
Terapia ocupacional
Anteojos
Prótesis
Aguinaldos Extras
Cajas de Ahorro.
Préstamos sobre el salario
Vacaciones (Extras)
Días económicos.

LA CONTRATACION INDIVIDUAL Y COLECTIVA

El contrato individual de trabajo, es aquel en el cual una persona llamada trabajador, se obliga a prestar a otra, denominado Patrono, cierta energía de trabajo, a cambio de un salario o retribución.

ANTECEDENTE DEL CONTRATO COLECTIVO.- El orgien del Contrato colectivo se debe al abuso que ejercían los patronos con sus obreros y la no intervención del Estado en los problemas laborales. El contrato individual de trabajo debía resultar de un libre acuerdo de voluntades, pero no era así ya que el empresario imprimía su voluntad en el trabajo y ante la opresión que el patrono ejercía hacia el trabajador, el Estado se encogía de hombros y dejaba al trabajador en libertad para que se vendiera -- por el menor salario posible. La abstención del Estado es la mejor protección al capital.

El empresario formulaba el llamado reglamento de trabajo, - que contenía las condiciones de los servicios, salario jornadas, horas de entrada y salida, descansos, vacaciones, etc., es decir el hombre que deseaba trabajar debía someterse al Reglamento. El contrato colectivo de trabajo, vino a democratizar la -- economía y romper la fuerza del contrato individual. El contrato colectivo sustituyó al reglamento de trabajo y fue la res--- puesta de la clase trabajadora al abstencionismo del Estado.

DEFINICION

"Art. 386 Ley Federal del Trabajo".- Contrato colectivo de trabajo 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 las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

PROCESO

Se debería establecer sistemas adaptados a las condiciones propias de cada país, por vía contractual o legislativa, según el método que sea apropiado a las condiciones nacionales, para la negociación, concentración, revisión y renovación de los contratos colectivos, o para asistir a las partes de la negociación, concentración y revisión de los contratos colectivos.

Algunos contratos colectivos pueden ser negociados informalmente en unas cuantas horas, otros sin embargo, pueden requerir meses de negociación antes de que pueda alcanzarse un acuerdo final. Independientemente de las variaciones en las prácticas de negociación colectiva que puedan presentarse, existen ciertas reglas y principios que deben ser observados y ciertas etapas a través de las cuales deben progresar las negociaciones para que produzcan buenos resultados.

El desarrollo progresivo del movimiento sindical Mexicano ha logrado que en muchos contratos de las ramas industriales -

más importantes, se hayan estipulados cláusulas que conceden a los trabajadores prestaciones en servicio, en especie, en dinero, para los casos de enfermedades no profesionales, maternidad, vejez, etc. o prerrogativas mayores que la ley establece.

CARACTERISTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El desarrollo y ratificación de un contrato escrito constituye la parte final del proceso de negociación colectiva. La redacción de las cláusulas de un contrato puede ser de vital importancia, puesto que la selección de las palabras, frases o inclusive de la puntuación, puede determinar el origen de disputas que se presentan por la interpretación del contrato. Así mismo, proporciona un registro permanente que puede servir como guía para administrar las funciones de las personas cubiertas por el mismo. Algunos de los asuntos más importantes y principales que cubre el Contrato Colectivo de Trabajo, son:

DECLARACION GENERAL:- Supervisa el campo de acción y los propósitos del contrato y reafirma el deseo de ambos partidos para demostrar buena fe al observar sus previsiones.

SEGURIDAD DEL SINDICATO:- El Sindicato, controla cuotas y el derecho de los funcionarios sindicales para entrar y tener representantes con el Instituto. Derechos del sindicato a proponer a los empleados cuando la empresa lo solicite.

FUNCIONES O DERECHOS DE LA INSTITUCION:- El derecho de contratar, despedir y disciplinar a los empleados, de instalar nuevo equipo, establece estandares de trabajo, etc., se encuentran entre los asuntos directamente cubiertos por el Sindicato.

CLAUSULAS DE ANTIGUEDAD:- Los artículos que cubren la antigüedad, generalmente definen el método de acumularla y establecen su afecto con respecto a las transferencias, promociones y despidos o separaciones. La consideración que debe darse a la antigüedad en la asignación de deberes de trabajo, en la concesión de tiempo extra o en otros privilegios a los empleados, también pueden ser incluidos en esta sección.

SALARIOS:- Los artículos que tratan sobre los salarios y los horarios, generalmente especifican las tarifas a ser pagadas en las diferentes clasificaciones de puesto. En el contrato se especifican las políticas a seguir por la administración de sueldos y salarios, el cálculo de pagos de salarios, del método para hacer los pagos y los estímulos por tiempo laborado fuera de su jornada de trabajo, etc.

PRESTACIONES:- Las cláusulas sobre el pago de vacaciones, días festivos, ausencias por enfermedad, etc., también se incluyen en una sección del contrato. Las prestaciones cuando son extensas y detalladas, a menudo se incluyen como un suplemento del contrato.

TERMINO DEL CONTRATO:- El artículo final del contrato gene

ralmente define la vida de éste y los procedimientos que deben seguirse para su terminación o revisión.

DERECHOS Y OBLIGACIONES

Los derechos y obligaciones del trabajador de la seguridad social, quedan sujetos a las exigencias y necesidades de cada país, ya que para su determinación deberán considerarse ciertos aspectos Jurídicos, sociales, económicos, históricos e ideológicos.

Los derechos y obligaciones de todo trabajador de la Seguridad Social tienen su fuente en el contrato ya sea de carácter individual o colectivo, específicamente en el reglamento interno.

Como ejemplo de derechos se citan los siguientes:

Pagos de sueldos

Ayuda de renta

Vacaciones

Aguinaldos

Pensión

Días de descanso por semana

Pasajes

Pago de salario íntegro por enfermedad

Préstamos

Anticipos

Permisos económicos

Licencias con y sin goce de sueldo.

Indemnizaciones

Becas

Uniformes

Ascensos

Promociones

Permutas

A continuación se enuncian algunas de las obligaciones de de los trabajadores para con la Institución.

Eficiencia

Responsabilidad

Probidad y honradez

No incurrir en actos de violencia, amagos o injurias.

Puntualidad

Obediencia

Discreción

Asistir al trabajo sin encontrarse en estado de embriaguez, o drogado.

Pago de desperfectos a maquinaria o equipo (por negligencia).

RELACION ENTRE TRABAJADORES Y SINDICATOS

La relación laboral entre los trabajadores y la Institución son los Sindicatos.

Los Sindicatos agrupan a personas que tienen intereses de - trabajo semejante, o asociación de trabajadores de una misma pro

fesión u oficio constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

Los Sindicatos que agrupan a personas que laboran dentro de la seguridad social, tienen características especiales porque no agrupan a obreros que fabrican artículos o materiales para venta, sino a trabajadores cuya obligación es proporcionar servicios.

La Seguridad Social no es una empresa ni un fabricante, es una Institución de Servicio Social creada para proteger a los trabajadores y sus familias que concurren en demanda de este servicio. Los sindicatos forman parte de la estructura de los pueblos y han evolucionado al parejo de estos.

Podemos distinguir cuatro etapas evolutivas en la historia del sindicalismo mundial.

1.- El sindicalismo nace en Europa como un movimiento de mutualidad o cooperativismo.

2.- Se convierte después en el fundamento de la organización económica social y moral del trabajador.

3.- Posteriormente se constituye en una fuerza importante de lucha contra el capitalismo y contra el poder dictatorial del estado.

4.- Hoy los sindicatos conservan su primitivo carácter tendiendo a completar su acción con una eficaz orientación a los trabajadores, que les ayude a su mejoramiento integral sin per-

der de vista el concepto universal de defensa de sus intereses.

El sindicalismo mundial tiende a robustecer el renglón de previsión social, procurando no solamente la mejoría de los --- sueldos y condiciones del trabajo, sino también dando protección a la familia con prestaciones complementarias. Ejemplo: Becas - para estudios de los hijos de los trabajadores, actividades sociales, actividades deportivas, etc.

LOS SINDICATOS SON:

- I.- Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II.- De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III.- Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial.
- IV.- Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y
- V.- De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

RELACION ENTRE EL SINDICATO Y LA INSTITUCION

El tipo de relaciones que existe entre institución y sindicato, es debido básicamente a los términos del contrato colectivo negociado, los cuales pueden ser relativamente fáciles como resultado de la cooperación y comprensión mutua, o resultar difíciles hasta el grado de llevarse a cabo al campo legal. Independientemente de la facilidad o dificultad con la cual es negociado el contrato, servirá para establecer los derechos, tanto de la institución como del sindicato con respecto a los problemas y decisiones que se presenten en relación a las condiciones de trabajo y a las relaciones entre administradores, supervisores y delegados sindicales.

Mientras más claramente puedan ser definidos los términos del contrato y los papeles respectivos del sindicato y de la institución, menor serán las probabilidades de que se presenten problemas y conflictos serios en relación a las operaciones del contrato.