



Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Contaduría y Administración
Sistema Universidad Abierta y Educación a Distancia

Licenciatura en Contaduría

Derecho Laboral

Apunte
electrónico



COLABORADORES

DIRECTOR DE LA FCA

Dr. Juan Alberto Adam Siade

SECRETARIO GENERAL

L.C. y E.F. Leonel Sebastián Chavarría

COORDINACIÓN GENERAL

Mtra. Gabriela Montero Montiel
Jefe de la División SUAyED-FCA-UNAM

COORDINACIÓN ACADÉMICA

Mtro. Francisco Hernández Mendoza
FCA-UNAM

AUTOR

L.D. Pedro Garcia Santana

ACTUALIZACIÓN

Mtro. Roberto Campos Jiménez

DISEÑO INSTRUCCIONAL

L. P. Teresa Morales Román

CORRECCIÓN DE ESTILO

Mtro. Carlos Rodolfo de Alba

DISEÑO DE PORTADAS

L.CG. Ricardo Alberto Báez Caballero
Mtra. Marlene Olga Ramírez Chavero
L.DP. Ethel Alejandra Butrón Gutiérrez

DISEÑO EDITORIAL

Mtra. Marlene Olga Ramírez Chavero

OBJETIVO GENERAL

Que el alumno comprenda la importancia del derecho del trabajo como parte importante de la justicia social en nuestro país, que aplique los principios y conceptos fundamentales de esta disciplina tanto en su calidad de patrón, o representante del mismo, como de trabajador y que comprenda los aspectos jurídicos laborales relacionados con la defensa de sus propios intereses de trabajo, ya sea en forma individual o colectiva.

TEMARIO OFICIAL

(64 horas)

	HORAS
1. Principios generales	4
2. Las relaciones individuales de trabajo y su duración	4
3. Condiciones generales de trabajo	4
4. Los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores	4
5. Terminación de la relación laboral	2
6. Prescripción de las relaciones laborales	4
7. La capacitación y el adiestramiento	4

8. La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa	4
9. El trabajo de las mujeres y de los menores de edad	8
10. Las relaciones colectivas de trabajo	6
11. Contrato colectivo de trabajo	4
12. Reglamento interior de trabajo	4
13. Huelga	4
14. Riesgo de trabajo	4
15. Nociones de seguridad social	4

INTRODUCCIÓN

Para que la convivencia de los seres humanos en sociedad sea armónica, debe estar sujeta a una serie de disposiciones donde sus destinatarios conozcan sus derechos y el alcance de sus obligaciones. Por eso todo ciudadano deberá introducirse al conocimiento del régimen jurídico al cual pertenece, ya que sus conductas, sean acciones u omisiones, se justifican o legitiman en función de parámetros que indican si son posibles o correctas.

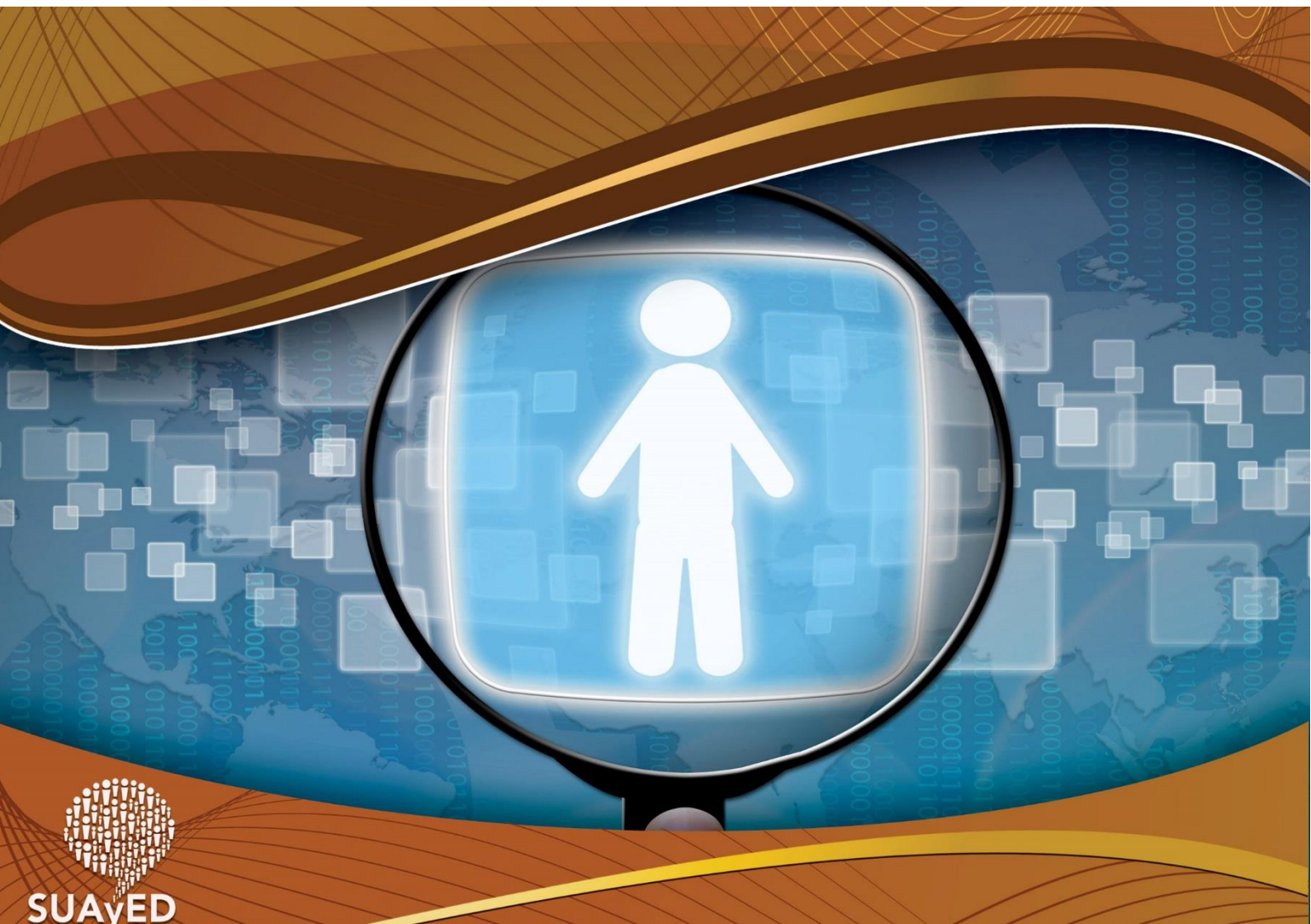
El plan de estudios de la carrera de Licenciado en Administración de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM considera desde el primer semestre la impartición de asesorías de la asignatura Conceptos Jurídicos Fundamentales, en la División de Universidad Abierta y Educación a Distancia. Esto con el propósito de que los alumnos inscritos puedan conocer el derecho de manera introductoria, identificando nociones básicas como *norma jurídica*, *persona*, *acto jurídico*, *obligaciones*, *contratos*, etcétera. Conceptos contenidos a lo largo de 15 unidades, consistentes en identificar la estructura de una norma jurídica, clasificar los métodos de interpretación de la ley, diferenciar el hecho del acto jurídico, ubicar las áreas en que se divide el derecho en general, determinar el uso y aprovechamiento de bienes materiales, examinar las facultades derivadas del otorgamiento de un derecho real, comprobar los beneficios en la celebración de contratos y describir las características de ciertos órganos de gobierno encargados de cumplir con la administración pública de recursos materiales, económicos y humanos. Todo lo anterior a partir del análisis de la Constitución federal como norma fundamental que permite la creación y funcionamiento del Estado mexicano, así como su organización en los tres poderes de gobierno y las leyes en materia civil y administrativa.

ESTRUCTURA CONCEPTUAL



UNIDAD 1

PRINCIPIOS GENERALES



OBJETIVO PARTICULAR

El alumno describirá los principios generales del derecho laboral.

TEMARIO DETALLADO

(4 HORAS)

1. Principios Generales

1.1. Definición del derecho del trabajo

1.2. Características del derecho del trabajo

1.2.1. El derecho del trabajo como derecho social

1.2.2. Dignidad del trabajador

1.2.3. Derecho irrenunciable

1.2.4. Debe de contener un mínimo de garantías

1.3. Principios que rigen el derecho del trabajo

1.3.1. Como un derecho y como un deber al trabajador

1.3.2. Libertad

1.3.3 Igualdad

1.3.4. Aplicación de la norma más favorable

1.4. Fuentes del derecho

1.4.1. Legislación

1.4.2. Principios generales del derecho

1.4.3. Principios generales de justicia social

1.4.4. Jurisprudencia

1.4.5. Costumbre

1.5. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

1.5.1. Artículo 123 constitucional

1.5.2. Apartado A y B

1.6. Autoridades laborales

INTRODUCCIÓN

A través del tiempo, el hombre ha instituido, de manera individual o colectiva, costumbres, de alguna manera, han influido en su vida, algunas de las cuales fueron convirtiendo en leyes y han sido y serán fuente de seguridad para el individuo, sus familias y la sociedad. En el ámbito laboral, el individuo también ha buscado permanentemente una fuente de ingresos que le permita a él y a su familia tener una vida digna y decorosa.

Para hacer realidad estas aspiraciones de la clase trabajadora, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ha buscado crear las condiciones adecuadas para mejorar los aspectos sociales y laborales de todos los mexicanos, sin hacer distinciones de sexo, edad, credo religioso, etcétera, que permitan, en última instancia, su perfectibilidad como individuos.

Los principios fundamentales del derecho mexicano del trabajo, sin duda alguna, son los pilares de la Ley Federal del Trabajo. Estos principios tienen como objetivo primordial garantizar a los trabajadores una vida digna a través de mejores condiciones de trabajo, certidumbre en el empleo, salarios remunerados, jornadas de trabajo humanas, descansos y vacaciones.

1.1. Definición de derecho del trabajo

La aparición del derecho del trabajo tuvo como antecedentes, entre otros, el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil. Manifestado que la historia del derecho del trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de progreso, libertad y seguridad.

Fue en Inglaterra, con la llamada Revolución Cartista, por las cartas dirigidas al Parlamento en 1842 cuando apareció el derecho del trabajo.

Desde que Hargreaves inventó la primera máquina de tejer en 1764, provocó un descontento general de los trabajadores manuales, sintieron la necesidad de defenderse colectivamente de las injusticias de un nuevo capitalismo maquinista que los estaba desplazando.

Ante esta situación problemática, nació la necesidad de crear diversos instrumentos de defensa de las clases más desfavorecidas y es así como los trabajadores agruparon y crearon los cimientos de las actuales instituciones laborales.



Sin duda alguna, cuando el objetivo es definir una disciplina jurídica, es el estudio de la disciplina para que ésta sirva de guía o, bien, seguir el camino inverso, realizando el estudio previo de los elementos esenciales para después, elaborar una definición.

Otro de los elementos a revisar es respecto de que la definición consiste en determinar qué es lo que quiere definir.

A continuación, transcribo algunas definiciones de derecho del trabajo:

MARIO DE LA CUEVA

El nuevo derecho es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.

TRUEBA URBINA

El derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.

NÉSTOR DE BUEN

El derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.

1.2. Características del derecho mexicano del trabajo

Es necesario que conozcas las características del derecho contenido en la Ley Federal del Trabajo.

1.2.1. El derecho del trabajo como un derecho social

Las normas del derecho del trabajo tienen por objeto establecer beneficios para los trabajadores. Considera un derecho de protección a un grupo socialmente débil, a la más castigada por la economía; por lo tanto, el Estado debe protegerla creando normas jurídicas compensatorias que contengan las garantías elementales, es decir, un trabajo digno y decoroso, un salario mínimo, certidumbre en el empleo, jornada de trabajo legal, entre otras garantías a que todo trabajador tiene derecho. Las normas jurídicas laborales tienen como objetivo primordial dignificar la actividad de la clase trabajadora, reivindicándolo.

1.2.2. Dignidad del trabajador

La ley laboral actual tiene entre otros objetivos el de garantizar a los trabajadores un salario digno y decoroso que le permita obtener un nivel de vida más digno. A propósito de este principio, en su segundo párrafo, artículo 90, Ley Federal del Trabajo señala:

- ♣ 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. Define al salario mínimo desde la perspectiva de un jefe de familia, en la actualidad es poco apegado a la realidad.
- ♣ Consigna en el artículo 3, Ley Federal del Trabajo: “el trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio”.

1.2.3 Derecho irrenunciable

Los derechos contenidos en los ordenamientos laborales son de carácter irrenunciable; bajo ninguna circunstancia los trabajadores podrán ser privados de ellos, incluso aunque ellos lo acepten, de manera expresa o tácita, porque les pertenecen legítimamente. Además, el Estado tiene la obligación de crear las instituciones y medios de defensa apropiados para que los trabajadores recurran a ellos para defender sus derechos en caso de ser violentados.

El derecho del trabajo es un derecho irrenunciable, por lo que refiere a los beneficios que otorga a los trabajadores, e imperativo, por cuanto sus disposiciones deben ser cumplidas inexorablemente por los patrones.

1.2.4. El derecho del trabajo como mínimo de garantía social

Algunos destacados estudiosos del derecho consideran al derecho del trabajo como un derecho social, cuyo objetivo primordial es beneficiar a la clase trabajadora; por ello, debe contener un mínimo de garantías para los trabajadores, entendiendo por esto que las garantías laborales consagradas en el artículo 123 constitucional, así como las contenidas en la Ley Federal del Trabajo, son el punto de partida.

Una mayor claridad a este principio, el artículo 56 de la ley laboral vigente señala lo siguiente:

Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios iguales e iguales para los trabajos iguales...”

Concluyo que el derecho mexicano del trabajo funciona sobre una base de que constituye un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores, susceptibles de ser mejoradas en los contratos individuales y colectivos

.

1.3. Principios que rigen el derecho del trabajo



El derecho laboral consigna una serie de principios en favor de los trabajadores, a partir de la Constitución, cuya finalidad es la de reivindicarlos en sus derechos, con el propósito de devolverles su calidad y dignidad humana en la prestación del servicio. Las garantías de seguridad jurídica, de libertad y de igualdad van a ver plasmadas en los diversos artículos de la constitución, que de acuerdo con el artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo, conseguir el equilibrio entre los factores de producción y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos

1.3.1. Como un derecho y como un deber al trabajador

Este principio establecido en el artículo 3, Ley Federal del Trabajo regula:

El trabajo es un derecho y un deber sociales, No es artículo de comercio. No podrá establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condición de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias que sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Este artículo regula el derecho que tiene todo individuo de contar con un trabajo, aunque en la realidad difícilmente es cumplido este principio, porque para conseguir empleo requiere una serie de requisitos que en muchos casos los aspirantes no reúnen; no tienen que ser necesariamente los conocimientos

básicos para el desempeño de la actividad sino que son otros impedimentos tales como la edad, sexo, domicilio, etcétera.

En el supuesto de obtener un empleo, en muchos casos, el salario que percibe es paupérrimo y difícilmente le alcanza para satisfacer de una manera decorosa sus necesidades más elementales.

1.3.2. Libertad

Artículo 5 constitucional

- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marca la ley, cuando ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial.

Artículo 4 Ley Federal del Trabajo

- No podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.

Este principio de libertad alcanza una expresión más concreta en el artículo 40, Ley Federal del Trabajo, que señala a propósito de la duración de los contratos de trabajo, lo siguiente: “Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.”

1.3.3. Igualdad

La igualdad es una de las metas principales del Derecho del Trabajo. El artículo 123 constitucional, apartado “A”, fracción VII, señala: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.”

La Ley del Trabajo en su artículo 86 establece:

“A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.”

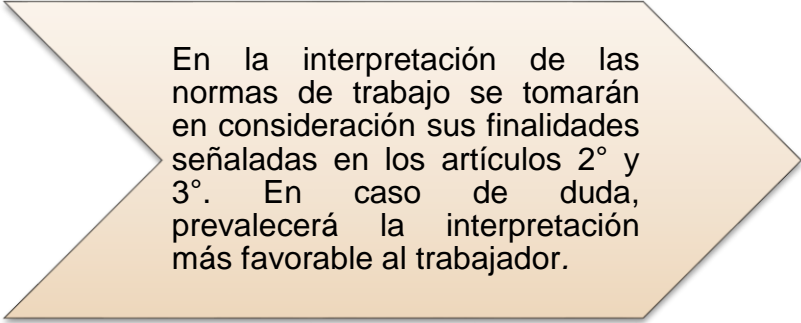
Es necesario recordar que la desigualdad en el trabajo ha sido uno de los factores detonantes de graves conflictos laborales. Históricamente, asociado a las luchas por obtener igual salario para las mujeres y niños que para los hombres, que lo tenían diferente sólo en razón de su sexo o de la edad.

La diferencia de salario sólo motivada por la nacionalidad fue una de las causas que dieron origen a la huelga de Cananea.

En razón de ello, la ley laboral, en el segundo párrafo del artículo 3°, precisa: “No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.”

1.3.4. Aplicación de la norma más favorable

Fundamentalmente, si hay duda respecto de la aplicación de la norma laboral, hay que aplicar la que más beneficie al trabajador. El artículo 18, Ley Federal del Trabajo prevé:



En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Esta interpretación establece los principios generales del derecho del trabajo, el derecho del trabajo como un derecho inminentemente social cuyo objetivo fundamental es la protección de la clase trabajadora al considerarla la más débil de la relación laboral.

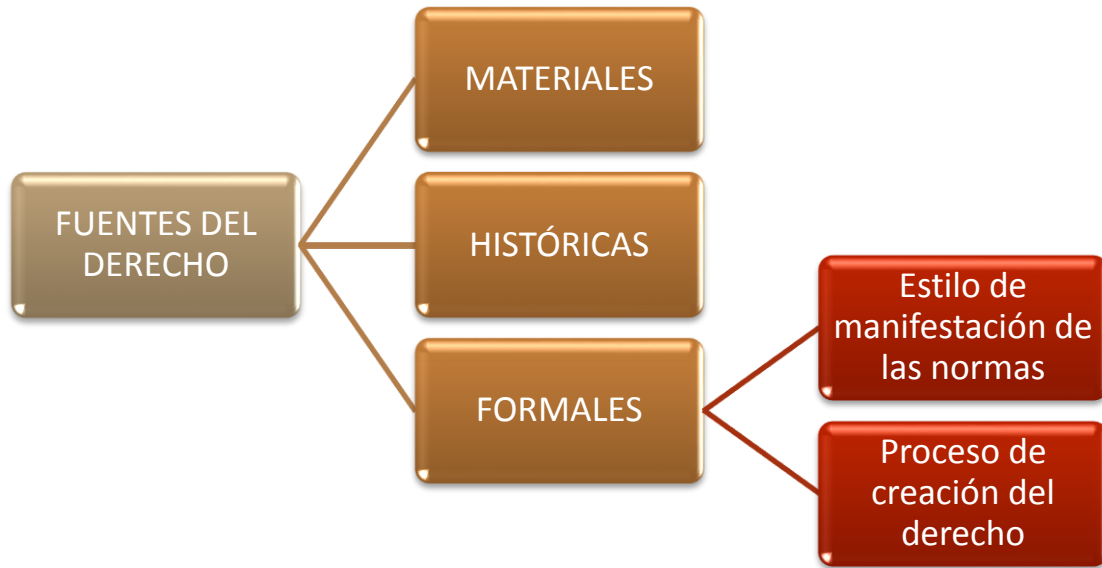
1.4. Fuentes del derecho del trabajo

La temática de las fuentes del derecho en general y las relacionadas el derecho del trabajo está referida al estudio de las causas y origen de las normas, a sus procesos de creación y a las formas de su manifestación, con el propósito de entender y comprenderlas para interpretarlas y aplicarlas en su justo o correcto sentido, en relación con las finalidades que persigue. El estudio de las fuentes de derecho del trabajo propone explicar los procesos de creación y manifestación de las normas jurídicas.

Para abordar el estudio jurídico del derecho atendiendo a simples fórmulas formalistas, prescindiendo del contenido y de la validez axiológica de las normas legales del trabajo, éstas deben de ser incluyentes, porque no es posible relegar el estudio de los contenidos del derecho sólo a la sociología, a la economía o a la filosofía de la historia.

El derecho es una manifestación del humanismo, tiene que ver con la persona, con sus problemas y su entorno; así el principio y el fin del derecho del trabajo tienen que ver con el hombre y sus problemas, con su circunstancia laboral. Puede concluir que si el objetivo fundamental del derecho es la justicia, entonces la justicia social es la base, la fuente misma de legitimidad del sistema jurídico laboral.

Tradicionalmente, han estudiado las fuentes, clasificándolas en tres grupos: fuentes materiales, históricas y formales:



Las fuentes materiales

- Son los factores, elementos, circunstancias e ideales de carácter social, político, económico, valorativo y de cualquier índole que determinan el contenido y estructura del derecho.

Las fuentes históricas

- En realidad, constituyen el estudio de las normas que precedieron al derecho positivo, con su antecedente formal y material. La mayoría de estas fuentes encuentran en documentos; por ejemplo, la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano que surgió en 1789 en la Francia revolucionaria. En su carácter de declaración, ha sido acogida por distintos órdenes jurídicos y es, sin lugar a dudas, fuente de inspiración de las garantías individuales que contiene nuestra actual Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Las fuentes formales

- Son susceptibles de estudiarse en dos sentidos: el primero, referido al proceso de creación del derecho; el segundo, sobre los estilos de manifestación de las normas jurídico-laborales

1.4.1. Legislación

Los diversos estudiosos del derecho la consideran como el proceso mediante el cual uno o diversos órganos del Estado crean y promulgan reglas jurídicas de observancia general. En México, el proceso de creación de normas jurídicas constitucionales implica la aprobación tanto del Congreso de la Unión como de los Congresos de los Estados que integran la República Mexicana.

En su artículo 73 señala:

El Congreso tiene facultad:

X. Para legislar en toda la república sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear y para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.

El resultado es que sólo el Congreso de la Unión podría dictar leyes del Trabajo, eliminando la facultad originalmente concedida a las legislativas de los Estados y al propio Congreso pero exclusivamente para el Distrito Federal.

El artículo 115 indica:

Los estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno Republicano, representativo, popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa el municipio libre conforme a las bases siguientes:

VIII. Las leyes de los estados introducirán el principio de la representación proporcional en la elección de los ayuntamientos de todos los municipios.

Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de esta constitución y sus disposiciones reglamentarias.

El artículo 116 expresa:

El poder público de los estados se dividirá, para su ejercicio, en ejecutivo, legislativo y judicial; no podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación ni depositarse el legislativo en un solo individuo.

Los poderes de los estados se organizarán conforme a la constitución de cada uno de ellos, con sujeción a las siguientes normas:

VI. Las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias.

La facultad de presentar iniciativas de leyes en el ámbito federal corresponde al presidente de la república, a los senadores, a los diputados y a las legislaturas de los estados.

Podrán presentar iniciativas de leyes sobre el trabajo a cualquiera de las cámaras de que se compone el Congreso de la Unión, que son la Cámara de Senadores y la Cámara de Diputados (artículo 71 constitucional). En el ámbito local, corresponde al gobernador y a los diputados de la entidad federativa.

1.4.2. Principios Generales del derecho

En el artículo 17, Ley Federal del Trabajo distingue tres clases de principios para la interpretación en materia laboral: los que deriven de la constitución, la ley, sus reglamentos y de los tratados internacionales, en primer término; los principios generales del derecho (con los que evidentemente hace referencia a los que se mencionan en el artículo 14 constitucional), en segundo lugar y los principios generales de justicia social contenidos en el artículo 123 constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

1.4.3. Principios Generales de Justicia Social

Estos principios tienen como finalidad elevar el nivel de vida del trabajador, imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades en favor de un individuo o de la sociedad. En otras palabras, la justicia social impone deberes a los particulares frente a otros particulares.

Sólo su pertenencia a determinado grupo social lleva al Estado a asumir responsabilidades sociales, para cuya atención el Estado recoge las aportaciones de los particulares, patrones y trabajadores y hace su propia aportación.

Estos principios los encontramos implícitos en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.



1.4.4. Jurisprudencia

Es un conjunto de normas o resoluciones jurídicas cuya finalidad es determinar la interpretación que debe darse a otra norma jurídica. Al interpretar una norma jurídica, el órgano facultado emite otra que establece cómo debe ser entendida.

De acuerdo con el concepto del Dr. Mario de la Cueva:

La jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto de uno o varios puntos especiales y determinados que surgen en un cierto número de casos concretos semejantes presentados, en la inteligencia de que dichas consideraciones o interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señala la ley.



En nuestro sistema judicial, la jurisprudencia puede ser establecida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en pleno, por cualquiera de las salas (la Cuarta Sala es la que tiene a su cargo la materia laboral), por los Tribunales Colegiados de Circuito, en asuntos de su competencia. En todos estos casos, es obligatoria para los tribunales inferiores. Para los Tribunales Colegiados de Circuito será, a su vez, obligatoria la jurisprudencia creada por la corte en pleno o a través de sus salas, sobre la interpretación de la Constitución, Leyes Federales o locales y tratados internacionales firmados por México.

1.4.5. Costumbre

La Ley Federal del Trabajo únicamente considera a la costumbre como fuente del derecho, no a los usos. En realidad, es una norma que podría considerarse como poco eficaz; sin embargo, en el derecho del trabajo tiene un valor en determinados contratos colectivos. La costumbre, tradicionalmente, ha definido como un uso o conducta implementada en una colectividad y considerada por ésta como jurídicamente obligatoria. En materia laboral, carece de alcance general y reduce al ámbito de la empresa o establecimiento que ha producido y que normalmente plasmado en el contrato colectivo; por ejemplo, hay algunos patrones que el día del cumpleaños del trabajador le obsequian algún regalo que produce la empresa o le conceden un día de descanso con pago de salario íntegro. Aunque algunas prestaciones, como la prima de antigüedad, han nacido de su inserción en los contratos colectivos.

1.5. La naturaleza jurídica del derecho del trabajo

La mayoría de los estudiosos del derecho del trabajo lo ubican dentro del **derecho social**.

Esto, en razón de que el derecho laboral regula las relaciones entre trabajadores y empleadores en las que, no obstante ser de orden individual, no produce diferencia entre las partes, fundamentalmente en el orden sustantivo. El derecho laboral claramente encaja en los lineamientos del derecho social, la mayor parte de sus instituciones responden a la idea de igualdad por compensación, característica del derecho social, cuya meta es lograr la justicia social.



Para el estudio de una determinada disciplina, es necesario ubicar a la materia jurídica en el lugar que le corresponde dentro de la clasificación del derecho: esto es determinar su naturaleza jurídica. Es un problema de clasificación y por lo tanto de ciencia del derecho, el derecho es objeto de una ciencia. En este caso, el derecho del trabajo tiene objeto, autonomía, jurisdicción, legislación y estudio doctrinal.



1.5.1. El artículo 123 constitucional

El 27 de enero de 1917, quedó aprobado el artículo 123 de la constitución, consagra las garantías más importantes para los trabajadores que forman, en la sociedad, al igual que los campesinos, un grupo socialmente débil. Las garantías tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas.

I) A partir de 1917 hasta 1927, las disposiciones laborales tenían un ámbito estatal.

II) El 18 de agosto de 1931, nació la Ley Federal del Trabajo. Logra la federalización de la ley laboral; anteriormente conocida como Código Federal del Trabajo.

III) El 5 de diciembre de 1960, incorporó el apartado B, que regula la relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores.

IV) El 21 de noviembre de 1962, reguló el trabajo de los menores de edad.

V) El 14 de febrero de 1972, logró la prestación de habitación para los trabajadores, en donde el patrón debe inscribir a sus trabajadores al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

VI) En diciembre de 1974, como respuesta a los movimientos femeninos, otorgó igualdad de derechos frente al hombre; con esto, protegió de una manera predominante a la mujer en el terreno de la maternidad.

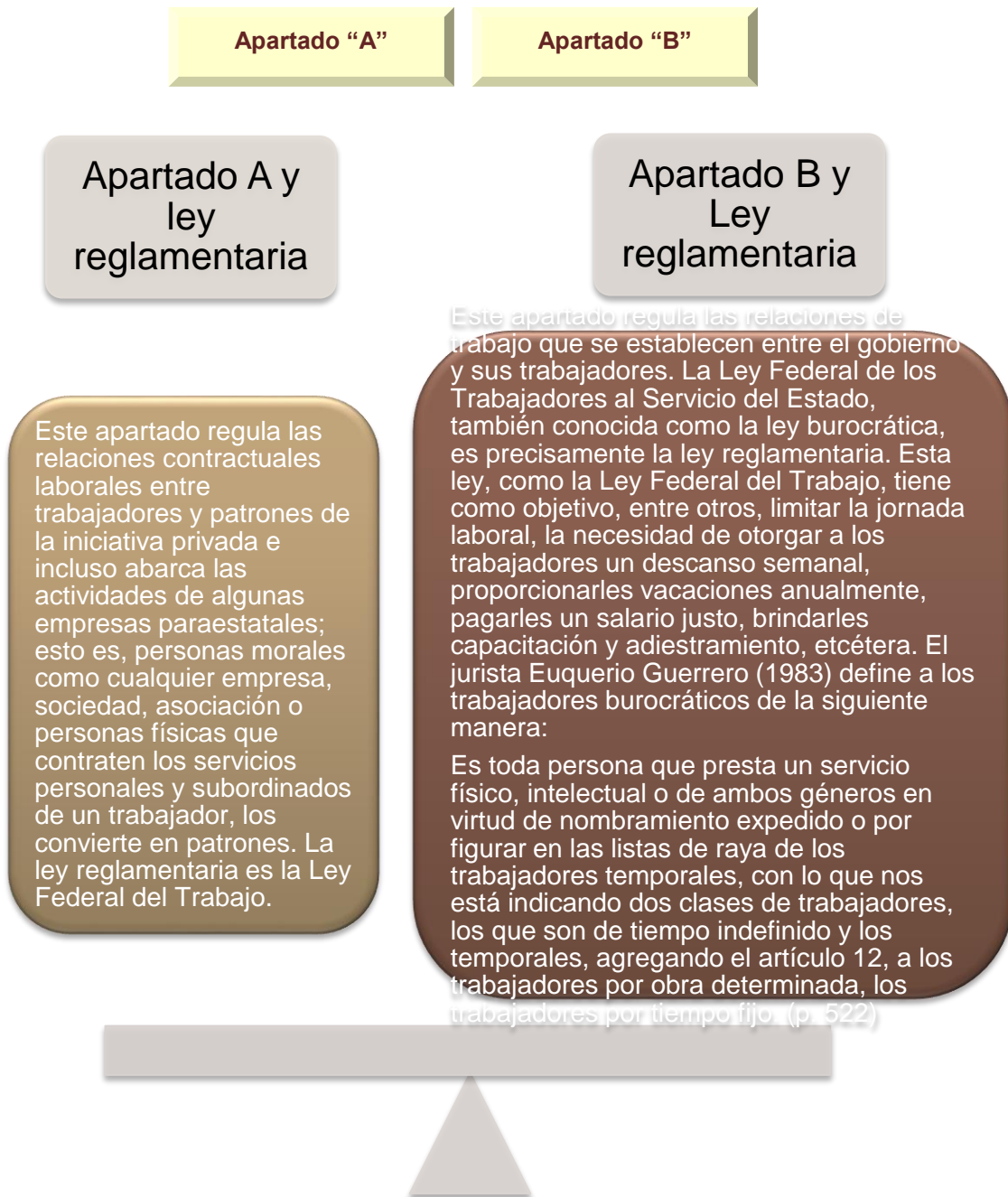
VII) En 1980 surgieron, las reformas al derecho procesal del trabajo, algunas aún subsisten hasta nuestros días, adicionándose el artículo 47, Ley Federal del Trabajo, en donde se estipula el aviso de despido.

VII) En el 2006, modificó el artículo 74, Ley Federal del Trabajo señaló el lunes de la primera semana de febrero para conmemorar el 5 de febrero, el tercer lunes de marzo para conmemorar el 21 de marzo y el tercer lunes de noviembre para conmemorar el 20 de noviembre.

VIII) El 13 de Noviembre de 2012 expide el Decreto en la Residencia de Poder Ejecutivo Federal de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

1.5.2. Apartados A y B

Originalmente, la Constitución Política Mexicana, en su artículo 123 no tenía apartados, al crearse en el año de 1931 Ley del Trabajo, habla del apartado “A” y posteriormente, en el año de 1960, al crearse la ley burocrática, introduce el apartado “B”.



1.6 Autoridades Laborales

Dentro de la ley laboral se señala a las autoridades encargadas de vigilar el cumplimiento de las normas laborales consagradas en la Ley Federal del Trabajo, con lo cual se garantiza el cumplimiento y, en su caso, la imposición de sanciones por su omisión.

De conformidad con lo que establece el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, se conocen como autoridades laborales las siguientes:

Secretaría de Trabajo y Previsión Social

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, así como los departamentos y direcciones de trabajo, serán regulados de acuerdo con sus propias leyes orgánicas, con la única salvedad de que no deben contravenir las disposiciones de las normas laborales; esta misma Secretaría, a fin de poder preparar en un mejor nivel de educación y cultura al personal técnico y administrativo a su cargo, creará el Instituto del Trabajo.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público

Esta dependencia sólo actuará en los conflictos que deriven de la participación de utilidades en las empresas, es la única que conoce los movimientos fiscales del patrón.

Secretaría de Educación Pública

Esta Secretaría es competente para conocer lo relativo en materia educativa, capacitación y adiestramiento de los trabajadores. Además encargarse de administrar las escuelas denominadas “Artículo 123”.

Procuraduría de la Defensa del Trabajo

Sus funciones y directrices están contempladas en los artículos del 530 al 536, Ley Federal del Trabajo establece su forma de integración, así como los requisitos que deberá reunir la persona física que postule para procurador general.

Entre sus funciones más importantes, es la de representar y asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes ante cualquier autoridad laboral, proponer a las partes interesadas soluciones amistosas y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

Otras dependencias descentralizadas, encargadas de la regulación laboral, están bajo el resguardo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social:

1. Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento

De conformidad con su reglamento interior, sus funciones son equiparadas a lo que en un tiempo fue denominado bolsa de trabajo; sus servicios son gratuitos y tienen como principales finalidades evitar el desempleo, propugnar por la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, así como llevar el registro de las constancias de labores..

2. Comisión Nacional de Salarios Mínimos

Integrada en forma tripartita; esto quiere decir que participan gobierno, patrones y trabajadores. La Comisión se reúne para conocer el nivel de la economía nacional y con base en esto señalará el monto de los salarios mínimos que estarán vigentes en un período de tiempo determinado.

El artículo 551 señala que:

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos funcionará con un presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica. Su función fundamental es fijar e incrementar los salarios mínimos, tanto generales como profesionales, que regirán dentro de la zona geográfica determinada, entendiéndose desde ahora que será de manera anual.

3. Inspección del Trabajo

Los inspectores de trabajo son autoridades con funciones específicas que emanan de la Ley Federal del Trabajo, dentro de las cuales destacan vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo, poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos, realizar los estudios y acopiar los datos que le solicitan las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones.

4. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

Esta Comisión funciona en forma tripartita: representantes del gobierno, patrones y trabajadores. En la fracción IX, artículo 123 constitucional, fracción IX, establece como un derecho de los trabajadores el poder participar en las utilidades de las empresas; en los artículos del 117 al 131, Ley Federal del Trabajo, establecen las normas para que los patrones cumplan con esa obligación de compartir sus ganancias con sus trabajadores.

5. Juntas Federales y Locales de Conciliación

Estas autoridades encargadas de resolver los conflictos entre trabajadores y patrones, de acuerdo a la cuantía del negocio, no mayor al importe de tres

meses de salario del trabajador y establecen en lugares en donde no existan juntas especiales locales o federales de acuerdo con la ley orgánica aplicable.

6. Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje

Son las autoridades jurisdiccionales encargadas de resolver directamente los conflictos de trabajo que presenten entre el trabajador y el patrón por la relación de trabajo entre ambos. Normalmente van a dividirse en Juntas Especiales.

Estas Juntas integradas en forma tripartita por representantes del gobierno, trabajador y patrón, de acuerdo a la rama de la industria o actividad a que refiera, de conformidad con la convocatoria que expida la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

La Junta funcionará en pleno o en juntas especiales, conforme la rama de la industria o actividad; normalmente, conocerán de los juicios individuales de naturaleza jurídica, porque los conflictos de naturaleza económica los atenderán las Juntas Especiales correspondientes a juicios de carácter colectivo. Tal división es con el fin de desahogar la carga de trabajo, por lo que las juntas especiales quedarán integradas al régimen jurídico de las Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje tendrán su competencia en cada uno de los estados que integran la República Mexicana y conocerán los asuntos laborales que no sean competencia de las Juntas Federales.

Integradas de la misma manera que las Juntas Federales y será decisión del Gobernador del Estado o del Jefe de Gobierno del Distrito Federal establecer el número de Juntas de Conciliación y Arbitraje que considere pertinentes, fijando para ello el domicilio donde radicarán y su competencia territorial.

RESUMEN DE LA UNIDAD

En esta unidad, abordaron los elementos básicos del derecho laboral como su definición y sus características. En ese orden de ideas, los elementos suficientes para adentrarse al estudio de los principios que lo rigen como derecho y como deber de los trabajadores, aplicando los principios de igualdad y desigualdad.

Las fuentes del derecho ayudarán a comprender de qué manera son creados y por qué existe la normatividad jurídica en materia laboral.

BIBLIOGRAFÍA DE LA UNIDAD

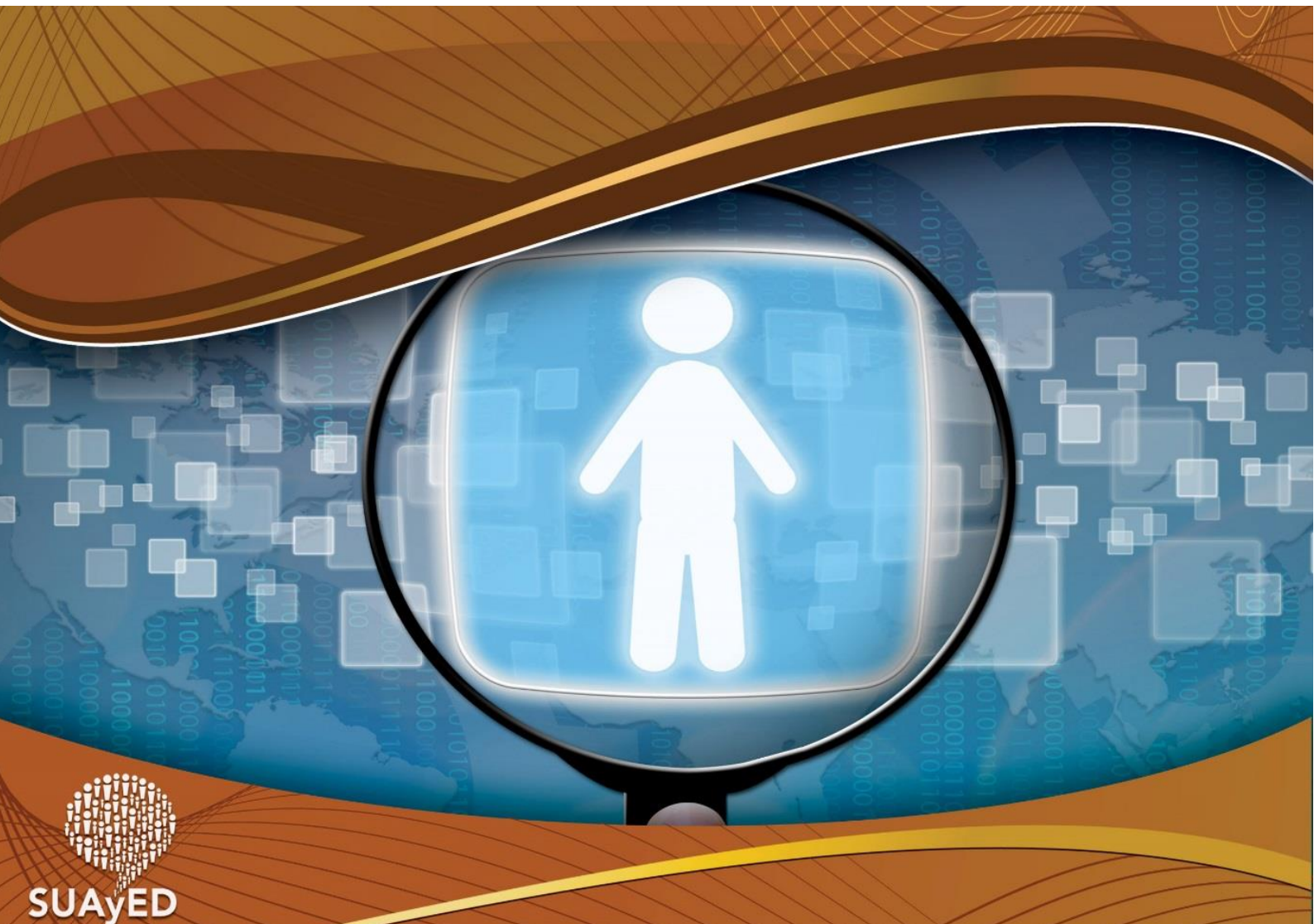


SUGERIDA

Autor	Capítulo	Páginas artículos
Guerrero (1983)	Introducción	
Ley Federal del Trabajo	Principios generales	1-19

UNIDAD 2

LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SU DURACIÓN



OBJETIVO PARTICULAR

El alumno definirá el concepto de relación laboral y sus elementos, así como los tipos de contrato de acuerdo con su duración.

TEMARIO DETALLADO

(4 HORAS)

2.Las relaciones individuales de trabajo y su duración

2.1. Concepto de relación de trabajo

2.2. El contrato individual de trabajo

2.3. Duración de la relación laboral

2.3.1 Contrato por tiempo determinado

2.3.2 Contrato por tiempo indeterminado

2.3.3 Contrato por obra

2.3.4 Prórroga del contrato

2.4. Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo

2.4.1 Trabajador

2.4.1.1 Clases de trabajadores

2.4.2 Patrón

2.4.3. Patrón sustituto

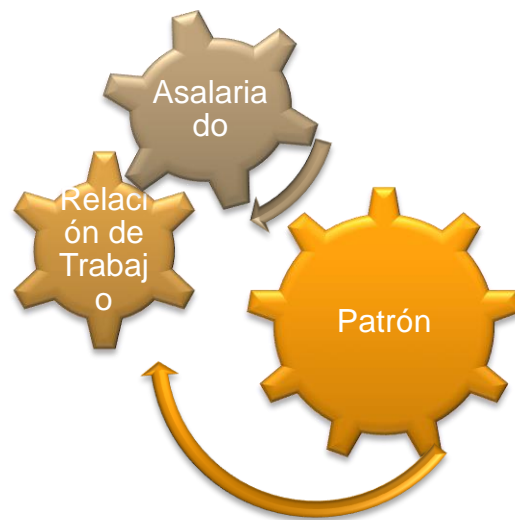
2.5. La empresa y el establecimiento

INTRODUCCIÓN

En esta unidad, definiremos de una manera clara los conceptos de empresa, establecimiento, patrón, trabajador; asimismo, hablaremos de la forma en que se puede establecer una relación laboral cuando no existe un contrato de trabajo por escrito entre el patrón y el trabajador, además de las clases de contratos de trabajo que existen, así como las diversas clases de trabajadores.

2.1. Concepto de relación de trabajo

Es una noción jurídica con la que hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada *el asalariado* y otra persona denominada *patrón*.



Mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera la ha definido, que crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el patrón. La relación de trabajo fue y continúa siendo el principal medio de servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los patrones, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.

De acuerdo con el artículo 20, [Ley Federal del Trabajo](#), la 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 preciso que la prestación del servicio tiene la presunción de la existencia de un contrato.

Así como verificar que la relación no derive del mercantil por ejemplo contratos de comisión mercantil o de relación civil por ejemplo contratos de servicios profesionales o de arrendamiento.

Para que exista relación laboral, deberá contener los siguientes elementos:



2.2. Contrato individual de trabajo

En el segundo párrafo del artículo 20, Ley Federal del Trabajo, regula lo siguiente:

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.

De esta definición, derivan las siguientes conclusiones:

- a) No importará el nombre que las partes le den al contrato que celebren, éste será un contrato de trabajo que produce, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado pagar un salario.
- b) El contrato es, simplemente, un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas sus consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio.

Todo contrato, para que tenga plena vigencia jurídica, debe reunir ciertos requisitos que a continuación reviso.



El artículo 1794 Código Civil del Distrito Federal señala los requisitos indispensables que deben contener todos los contratos para que nazcan a la vida jurídica; de lo contrario, ni siquiera nacerán.

Consentimiento

El acuerdo de dos o más personas en donde manifiestan su voluntad real sobre una situación jurídica que tiene por objeto producir consecuencias de derecho y su forma puede ser expresa o tácita, como lo contempla el artículo 1803 del Código Civil.

La Ley Federal del Trabajo señala que el consentimiento puede producirse de manera expresa y formal, otorgando el escrito o documento a que se refiere el artículo 25 de dicha ley o, bien, en forma tácita, a través de la prestación del servicio y el pago del salario. Aquí también resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 21 de la citada legislación al establecer presunción de existencia del contrato y la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal subordinado y el que lo recibe.

El objeto posible

El objeto del contrato es definido como obligaciones de resultado o, bien, como medio o actividad en donde el interés principal es resultado de dicha actividad o servicio realizado. Evaluándolo dentro de un punto de vista real, el objeto vinculado a la conducta puede ser de dar, hacer o no hacer o, bien, de abstención.

En el contrato de trabajo, el objeto posible expresa en dos direcciones fundamentales: la primera, en la obligación de prestar el trabajo en forma personal y subordinada, por parte del trabajador, y la de pagar el salario, a cargo del patrón. Este será el objeto directo. La segunda: el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario.

A propósito del servicio a prestar, el artículo 27, Ley Federal del Trabajo, fija algunas reglas. La más importante, notoriamente exclusiva del derecho del trabajo, es que, de no establecerse cuál deba ser el trabajo que debe desempeñar el trabajador, no habrá inexistencia del contrato por falta de objeto, porque en este caso, el trabajador se atenderá a lo que dispone el citado artículo, que a continuación transcribimos:

El trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

Elementos de validez

Son los requisitos que no impiden el nacimiento del acto jurídico, pero en caso de falta de alguno de ellos, dicho acto estará afectado de nulidad. En el contrato individual del trabajo los elementos de validez son los siguientes:

1. La capacidad de las partes

La capacidad es la aptitud de una persona para ser titular de derechos y obligaciones. La capacidad es dividida en capacidad de goce y capacidad de ejercicio. La capacidad de goce es adquirida desde la concepción, ya que desde ese momento entra bajo la protección de la ley; la capacidad de ejercicio adquirida con la mayoría de edad y consiste en la aptitud que tiene una

persona para hacer valer sus derechos y cumplir sus obligaciones por sí misma.

Respecto de la capacidad de goce, en la fracción III del apartado A del artículo 123 constitucional, prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 14 años, ello significa que los menores de 14 años no pueden ser sujetos de una relación laboral. El artículo 22, Ley Federal del Trabajo:

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

2. Ausencia de vicios del consentimiento

Esto quiere decir que, al momento de celebrar algún acto jurídico, viciada la voluntad de las partes que intervienen en dicho acto jurídico y que dicha voluntad manifieste de manera expresa sin que exista dolo, mala fe, error o violencia tanto física como moral o lesión.

En el contrato individual de trabajo, la única referencia a su posible celebración mediante dolo y, por lo tanto, error provocado por el dolo encuentra en la fracción I, artículo 47, Ley Federal del Trabajo, señala como causa de rescisión de la relación de trabajo, sin ninguna responsabilidad para el patrón, el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado, utilicen certificados falsos o invocasen cualidades artificiales con el propósito de lograr su contratación. La solución de rescisión y no de nulidad planteada por la ley de referencia, es técnicamente defectuosa.

3. Licitud en el objeto

Es el fin determinante del contrato; son las intenciones internas del sujeto para obtener los resultados deseados, es el fin a que quiere llegar. Claro está que la finalidad al ser expresada tiene ciertos límites para ser considerada como lícita y no contravenir las normas jurídicas, a la moral o las buenas costumbres. En el ámbito laboral, las principales causas de ilicitud, contempladas en el artículo 5° de la ley laboral; por ejemplo, que el patrón pague al trabajador un salario inferior al mínimo, que el patrón obligue al trabajador a laborar jornadas

notoriamente inhumanas, retener el salario del trabajador por concepto de multa, entre otras.

4. La forma

De todos los presupuestos de validez del negocio jurídico individual, la forma es lo que más le preocupa al legislador, al grado de que llega a afirmarse en el artículo 24, Ley Federal del Trabajo las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables.

Ahora bien, relacionando los elementos de existencia y de validez al contrato individual de trabajo, en primer lugar, trata de un acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador, con el fin de producir derechos y obligaciones, tutelando de manera clara y específica los derechos de los trabajadores, así como de su familia.

Presunción de existencia del contrato

El artículo 21, Ley Federal del Trabajo establece presumir la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Ahora bien, el artículo 26, Ley Federal del Trabajo establece la presunción de la existencia de la relación de trabajo al señalar que la falta del escrito a que refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, imputará al patrón la falta de esa formalidad.

En la actualidad, existe una crisis de la figura del contrato o, más bien, de la crisis de los supuestos que lo originaron. De hecho, el acuerdo que representa la base del contrato, suponía que debía tener lugar entre voluntades libres e iguales, lo cual no es del todo cierto hoy en día. La realidad social muestra que la libertad, a la hora de contratar, no existe o está muy limitada en algunos casos.

El artículo 25, Ley Federal del Trabajo, establece que el escrito que contenga las condiciones de trabajo deberá señalar por lo menos:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única del Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada de capacitación inicial o tiempo indeterminado y en su caso si está sujeto a un periodo de prueba.
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible
- IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo
- V. La duración de la jornada
- VI. La forma y el monto del salario
- VII. El 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
- IX. Otras condiciones de trabajo tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Consulta y analiza el documento: “**Formato de contrato individual de trabajo**”
(ANEXO 1)

2.3. Duración de la relación laboral

En el derecho del trabajo juegan diversas presunciones. Quizá las dos más importantes son las referidas a la naturaleza laboral que supone en toda prestación de servicios, que establece el artículo 21, Ley Federal del Trabajo y a la duración indeterminada donde a falta de estipulación expresa, debe reconocerse a toda relación de trabajo de acuerdo al artículo 35, Ley Federal del Trabajo.



La duración en el empleo lo determina invariablemente el contrato de trabajo y el artículo 35, Ley Federal del Trabajo establece la existencia de los siguientes tipos de contratos, para su análisis los dividiremos en:



2.3.1. Contrato por tiempo determinado

Es el contrato por virtud del cual establece en forma precisa la fecha de su duración, entendiéndose que tiene fecha de inicio y de término; solamente existirá cuando la naturaleza del trabajo así lo exija: es el caso de todos los trabajos temporales, promocionales, etcétera, o bien, estipula cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a un trabajador; por último, surge cuando lo prevea la ley. Procura evitar los fraudes en la determinación injustificada de obras determinadas como una herramienta que elude indemnizaciones terminales.



Por ejemplo, ciertas tiendas departamentales, en la temporada de fin de año, contratan a trabajadores únicamente durante los meses de diciembre y enero para hacer frente a la demanda que sus clientes hacen de sus productos y servicios, porque, con el personal que cuentan, no es suficiente.

2.3.2. Contrato por tiempo indeterminado

Es el contrato conocido comúnmente como de planta o de base, como lo señala Néstor de Buen Lozano (2002[2]): “tiene fecha de inicio, pero no de término y se presume que es por un periodo de tiempo largo” (pagina.17), aunque en el artículo 40, Ley Federal del Trabajo, señala que los trabajadores sólo tienen como obligación laborar como máximo un año, quedando bajo su potestad si laboran más de este tiempo.

El establecimiento de la regla general, salvo excepción expresa, atribuye al contrato individual de trabajo una naturaleza jurídica especial, a saber, un contrato puro y simple, esto quiere decir, no está sujeto a ninguna modalidad. Esta regla general funda en el principio de la estabilidad en el empleo. Las limitaciones que nuestro derecho consagra respecto de la estabilidad en el empleo contenidas en el artículo 49, Ley Federal del Trabajo y son:

Que trate de trabajadores con una antigüedad menor de un año.

Si el patrón comprueba, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo.

El caso de trabajadores de confianza.

En el servicio doméstico.

Cuando trate de trabajadores eventuales.

2.3.3. Contrato por obra

Es el contrato que surge cuando su naturaleza así lo exija; normalmente van encaminados a la industria de la construcción, puentes, caminos, etcétera.

El contrato de trabajo tendrá su vigencia todo el tiempo que dure la obra, pero si subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que dure dicha circunstancia. Por ejemplo, Juan Pérez le encarga a Jorge Martínez construya una alberca; en cuanto Jorge termina dicha obra, concluye la relación de trabajo entre ambos.

2.3.4. Prórroga del contrato

El contrato de trabajo tendrá su vigencia todo el tiempo que dure la obra, más si subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que dure dicha circunstancia.

Relaciones de trabajo para la inversión de capital determinado

Como una situación de excepción, la ley contempla la posibilidad de contratar a los trabajadores para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, puede ser por tiempo y obra determinada o para la inversión de capital determinado.

2.4. Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo

Al establecer una relación de cualquier naturaleza, siempre habrá sujetos que tendrán una participación activa o pasiva; en el caso de una relación laboral, es entre el patrón y el trabajador. A continuación, un análisis.



2.4.1. Trabajador

El artículo 8, Ley Federal del Trabajo vigente define: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

Características

Debe ser una persona física

Debe prestar el servicio de manera personal

Debe ser en forma subordinada, con obediencia y respeto.

El horario debe estar sujeto a un horario de labores (jornada)

Mediante una remuneración (Lemus, 2009, paginas. 40-41)

2.4.1.1. Clasificación Legal de los trabajadores

TIPO DE TRABAJADOR	ACTIVIDAD
Trabajadores de planta o base permanentes	Son aquellos que desempeñan una actividad de rutina y existente permanentemente para una empresa.
Trabajadores de temporada	Son aquellos que realizan actividades sólo durante determinadas épocas del año.
Trabajadores eventuales	Son aquellos que realizan temporalmente una labor continua.

2.4.2. Patrón

El artículo 10, Ley Federal del Trabajo lo define de la siguiente manera: “Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

De la definición anterior, infiero que el patrón puede ser persona física o sociedad legalmente constituida, de acuerdo a las leyes civiles o mercantiles, según sea el caso; el trabajador siempre será una persona física, porque presta el trabajo de manera personal y subordinada.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo alude que el beneficiario del trabajo, aunque no contrate en forma directa, será considerado como patrón solidario, respondiendo por lo tanto de la relación de trabajo.

A las personas que por disposición legal consideradas como representantes del patrón, señala que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto, lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

2.4.2.1 Clases de patrón

El beneficiario del trabajo, aunque no contrate en forma directa, será considerado como patrón solidario, respondiendo por lo tanto de la relación de trabajo.

2.4.3. Patrón sustituto

El concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal como una de las formas que el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones.

La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida.

En realidad, la sustitución patronal transfiere no sólo derechos, como en el caso de la subrogación, sino fundamentalmente, obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución. Por ejemplo, las derivadas de la antigüedad de los trabajadores.

En relación con este tema, el artículo 41, Ley Federal del Trabajo señala:

La sustitución del patrón no afectará el trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses contará a partir de la fecha en que hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores

Intermediario

Es aquel que contrata, a nombre y beneficio de un tercero, los servicios del trabajador; entenderá para el trabajador que los servicios que le preste el intermediario; el intermediario y el patrón son solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con los trabajadores, de acuerdo con los artículos 11, 13 y 14, Ley Federal del Trabajo.

No serán considerados intermediarios sino patrones las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios, suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario, serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de la ley y de los servicios prestados. (Empresas de contratación de personal, *outsourcing*. Artículo 15-A Ley Federal de Trabajo).

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento.

II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

2.5. La empresa y el establecimiento

Empresa

- Para que la relación de trabajo pueda establecerse, es indispensable la existencia de un centro de trabajo, siendo éste por lo general lo que conocemos como empresa.

El artículo 16, Ley Federal del Trabajo, señala: “Para los efectos de las normas de trabajo, entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.”

Establecimiento

- Consideramos pertinente mencionar que la empresa generalmente cuenta con lugares anexos a ella, debido a su giro o actividad; es por esta razón que existe el establecimiento, también conocida como sucursal filial, derivada de la misma organización de la empresa y necesaria para un mejor funcionamiento, por lo que este establecimiento también solicita la prestación de servicios de manera personal y subordinada.

En la parte final del artículo 16, Ley Federal del Trabajo, señala por establecimiento: “La unidad técnica que, como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.”

RESUMEN DE LA UNIDAD

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal refiere el vínculo que existe entre una persona, denominada el asalariado, y otra persona, denominada el empleador o el patrón, a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones a cambio de una remuneración.

Independientemente de la manera de motivación crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el patrón. La relación de trabajo fue y continúa siendo el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los patrones, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.

En cuanto al tema del contrato individual de trabajo, encontramos que el segundo párrafo, artículo 20, Ley Federal del Trabajo dice lo siguiente:

“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.”

En el derecho del trabajo juegan diversas presunciones. Quizá las dos más importantes son las referidas a la naturaleza laboral que supone en toda prestación de servicios que establece el artículo 21, Ley Federal del Trabajo y a la duración indeterminada, a falta de estipulación expresa, debe reconocerse a toda relación de trabajo de acuerdo al artículo 35, Ley Federal del Trabajo. Cuando establece una relación de cualquier naturaleza, siempre habrá sujetos que tendrán una participación activa o pasiva; en el caso de una relación laboral, ésta es establecida entre el que posee los medios de producción, es decir, entre el patrón y el que aporta su fuerza de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA DE LA UNIDAD

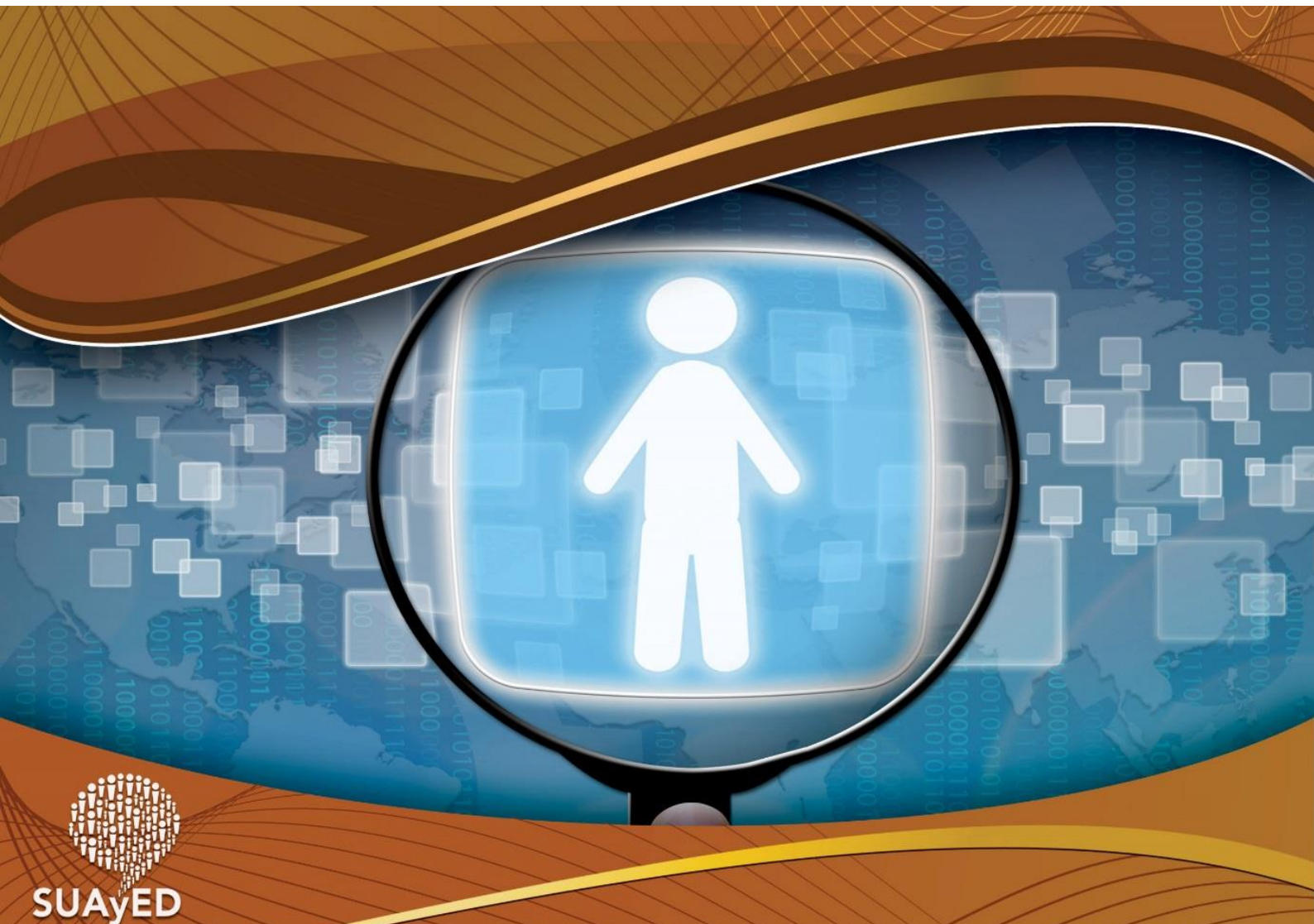


SUGERIDA

Autor	Capítulo	Páginas
Buen (2002)	XXIV. Introducción (a la Teoría general del Derecho del Trabajo)	

UNIDAD 3

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO



OBJETIVO PARTICULAR

El alumno describirá las condiciones generales de trabajo y sus particularidades.

TEMARIO DETALLADO

(4 horas)

3.Condiciones generales de trabajo

3.1. La jornada

3.1.1 Clases

3.1.2 Duración

3.1.3 Jornada extraordinaria

3.1.4 Jornada emergente

3.2. Días de descanso

3.2.1 Semanal

3.2.2 Obligatorio

3.3. Vacaciones

3.3.1 Cálculo

3.3.2 Prima vacacional

3.3.3 Término para otorgar vacaciones.

3.4. Salario

3.4.1 Tipos

3.4.1.1 Salario cuota diaria

3.4.1.2 Salario integrado

3.4.2 Formas

3.4.2.1 Salario por unidad de tiempo

3.4.2.2 Salario por unidad de obra

3.4.2.3 Salario por comisión

3.4.2.4 Salario a precio alzado

3.4.3 Clasificación del salario mínimo

3.4.3.1 Salario mínimo general

3.4.3.2 Salario mínimo profesional

3.4.4 Zonas geográficas

3.4.4.1 Zona A

3.4.4.2 Zona B

3.4.4.3. Zona C

3.4.5 Comisión Nacional de Salarios Mínimos

3.4.6 Normas protectoras del salario

3.5. Aguinaldo

3.6. Prima de antigüedad

3.7. Otros

INTRODUCCIÓN

El estudio de las condiciones de trabajo constituye, en realidad, la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral y, por lo tanto, el estudio del objeto posible como elemento esencial de la relación de trabajo.

Se analizarán las diferentes clases de jornada y su duración: los días de descanso, el semanal y los obligatorios que estipula la ley del trabajo y el pago adicional que tendrá que cubrirse a los trabajadores que laboren estos días. Igualmente, tocaremos el tema del salario que, sin duda alguna, reviste una gran importancia para el trabajador y las clases de salario que establece la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Las vacaciones y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas son aspectos que revisten gran relevancia en el ámbito laboral y serán motivo de este análisis.

3.1. La jornada

Los grandes movimientos económicos y políticos iniciados por los trabajadores mexicanos, con la finalidad de obtener una jornada de trabajo más justa, coronados a principios del siglo XX al establecerse, en la Constitución de 1917, que la duración máxima de la jornada sería de 8 horas diarias y además conquistaron otros derechos

inherentes a la jornada, ya que anteriormente ésta era notoriamente excesiva e inhumana porque su duración era hasta de 20 horas diarias.



En la actualidad, es demostrada la necesidad de limitar la jornada de trabajo no únicamente con un criterio simplista o excesivamente proteccionista sino con apoyo en los resultados de investigaciones practicadas conforme a rígidas normas médicas, psicológicas, económicas y sociales. La fatiga entorpece la actividad y llega a provocar el agotamiento, propiciando los accidentes de trabajo que pueden incrementarse al término de las jornadas. Además, disminuye las defensas de los trabajadores y los expone a los riesgos profesionales.

En la jornada laboral:

El tiempo de transporte para ir a prestar el servicio y de regreso no se computa como parte de la jornada de trabajo, aunque el medio de transporte sea proporcionado por el patrón.

Tiene que poner su capacidad laboral a disposición de la otra parte, que puede emplearla en la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios.

Computado como tiempo de labor el que transcurre mientras el trabajador no disfrute de él por haberse puesto a disposición del patrón.

Permanece a órdenes, por interrupción de la labor o esté de guardia (activa o pasiva), por lo cual no puede *disponer de su actividad en beneficio propio*.

La ley incluye dentro de la jornada los momentos de descanso que median en el desarrollo de la tarea a fin de *reponer fuerzas*, para tomar un rápido refrigerio, o de espera, mientras acondicionan el instrumental de trabajo.

Desde el punto de vista económico, la jornada prolongada disminuye el rendimiento del trabajador, lo que afecta seriamente el volumen y la calidad de la producción, esto es, decrece su producción. Por último, el exceso de trabajo impide al trabajador participar en aquellas otras actividades sociales necesarias para su mejor desarrollo. En su artículo 59, Ley Federal del Trabajo, define la jornada de trabajo de la siguiente manera: “Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

3.1.1. Clases

La Ley Federal del Trabajo define las jornadas de trabajo y pueden clasificarse de la siguiente manera de acuerdo a su duración:

Tipo de jornada	Características
Diurna	Es la comprendida entre las seis y las veinte horas (artículo 60). El máximo legal de su duración es de ocho horas (artículo 61).
Nocturna	Es aquella que abarca de las veinte horas a las seis horas (artículo 60) y tiene una duración máxima de 7 horas (artículo 61).

Mixta	Comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media. Si comprende tres y media o más, es considerada nocturna (artículo 60). Su duración máxima es de siete horas y media (artículo 61).
Reducida	Es la que se aplica a los menores de dieciséis años, ya que no podrán trabajar más de seis horas diarias (artículo 177).

3.1.2. Duración

Refiere al tiempo que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios:

- La jornada diurna no tendrá una duración mayor de 8 horas.
- La jornada nocturna no será superior de 7 horas.
- La jornada mixta tendrá una duración máxima de 7 horas y media.
- La jornada reducida es la que se aplica a los menores de 16 años y no será superior a 6 horas.

Prolongación de la Jornada Laboral

El artículo 65, Ley Federal del Trabajo la define de la siguiente manera:

En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, del patrón o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

3.1.3. Prolongación de la Jornada (horas extras)

De acuerdo al artículo 66, Ley Federal del Trabajo, la jornada extraordinaria es la que se prolonga más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales. No podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Dentro de sus características, son:

Deba prolongarse la jornada convenida que no necesariamente debe ser a jornada legal.

La prolongación sea por circunstancias extraordinarias.

Las circunstancias extraordinarias sean motivadas por una necesidad patronal.

La prolongación de la jornada extraordinaria no exceda de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.

Es necesario establecer y entender la diferencia entre prolongación de la jornada laboral y la prolongación de la jornada (horas extras). La primera, implica la idea de un acontecimiento ajeno a los fines propios de la actividad empresarial donde, por un siniestro o un peligro inminente, esté en peligro la vida misma del trabajador, sus compañeros, la del patrón o la existencia de la empresa, y la segunda implica que requiere prolongar la jornada laboral por un beneficio patronal. De ahí que la disposición del artículo 67 del ordenamiento legal que establece sólo salario ordinario para los trabajadores, no sea violatoria de la fracción XI, apartado A, artículo 123 constitucional.

Para efecto de retribución y pago cuando un trabajador labore tiempo extraordinario, estará a lo estipulado en el artículo 67, Ley Federal del Trabajo, indica las horas de trabajo serán pagadas con un ciento por ciento más del salario que le corresponda a las horas de la jornada.

Pertinente transcribir el texto del artículo 63, Ley Federal del Trabajo: “Durante la jornada de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos”. La razón de ello es tal vez que sea inhumano exigir una labor continua a lo largo de toda la jornada de trabajo. En virtud de ello, si el trabajador debe permanecer en el lugar de trabajo durante todo el tiempo, el patrón deberá permitirle el descanso de media hora.

3.1.4. Jornada Emergente

Prolongación de la Jornada de Trabajo, es la denominación en el ámbito de litigio como por la propia Ley de la materia. Su fundamento legal estipulado en los artículos 65 y 66, Ley Federal del Trabajo.

En estas situaciones debe tratarse siempre de causas de fuerza mayor, de naturaleza grave, sean ya naturales o provocadas por el hombre. Cuando es actualizada la clase de siniestros (incendio, derrumbe, temblor, corto eléctrico, inundación interna, etc.) En estos casos está en riesgo inminente la vida de los compañeros, empleados, el patrón, del propio trabajador o del establecimiento mismo, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente necesario para evitar esos males.

Si por circunstancias extraordinarias (producción, un servicio al cliente) la jornada de trabajo podrá prolongarse, sin exceder nunca las tres horas día y nunca más de tres veces a la semana.



El pago por prolongación de la jornada o sea del tiempo extraordinario cuando excede de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas.

3.2. Días de descanso

El derecho mexicano recogió dos instituciones: los días de descanso y las vacaciones, cuyas finalidades son defender mejor la salud de los trabajadores, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales (Véase, Lemus, 2009, p. 32).



3.2.1. Semanal

El artículo 69, Ley Federal del Trabajo establece: “Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

La determinación de la fecha del descanso podrá hacerse en forma convencional entre los trabajadores y el patrón cuando el trabajo requiera una labor continua (artículo 70) pero, en los reglamentos de la ley, procurará que el día de descanso semanal sea en domingo (artículo 71), ambos artículos de la citada ley laboral. (Véase, Lemus, 2009, p. 33).

3.2.2. Obligatorio

La finalidad de éste es recuperar el desgaste de energías, en tanto que aquel propone conceder a los trabajadores la oportunidad de conmemorar determinados acontecimientos de significado nacional o para la clase trabajadora, debiendo percibir su salario íntegro (Ibid).

Los descansos obligatorios están señalados en el artículo 74, Ley Federal del Trabajo, textualmente establece:

Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1º de enero
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero

- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo
- IV. El 1º de mayo
- V. El 16 de septiembre
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre
- VII. El 1º de diciembre de cada 6 años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal
- VIII. El 25 de diciembre
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral. (D.O. del año en curso).

En el caso de que los trabajadores quedaran obligados a prestar sus servicios, tendrán derecho, independientemente del salario que les corresponda por el día de descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

El pago de la prima dominical

La Ley Federal del Trabajo establece un pago a los trabajadores que prestan sus servicios habitualmente los domingos. El segundo párrafo del artículo 71 dispone lo siguiente:

Los trabajadores que presten servicios 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.

La razón de esta prestación es evidente: el domingo es un día socialmente apto para el descanso y diversión, adecuado para la vida familiar o la observancia de preceptos religiosos y para la práctica del deporte; si, por necesidades del servicio, el trabajador tiene que descansar en un día distinto a éste, recibirá en compensación un veinticinco por ciento más sobre su salario ordinario de ese día.

La base para calcular esta prestación en el salario del trabajador de un día ordinario o normal de trabajo. Tratándose de trabajadores deportistas, artistas, cantores y músicos profesionales no se aplica esta prima del 25% según lo estatuido en la fracción II, artículo 300, Ley Federal del Trabajo (trabajos especiales).

Finalidades del descanso semanal:

Es de carácter fisiológico, el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para recuperarse de la fatiga que provoca el trabajo diario.

Es de orden familiar porque le permite la convivencia en el hogar.

Es de naturaleza social y cultural, el descanso hace posible la relación con otras familias, asistir a algún espectáculo o dedicarse a la actividad que más le resulte atractiva. (Lemus, 2009, página 33)

3.3 Vacaciones

En virtud de que el legislador mexicano consideró que el descanso semanal no es lo suficientemente restaurador de los potenciales físicos y mentales del trabajador, estatuyó la figura jurídica de las vacaciones: los trabajadores poseen el derecho de disfrutar su periodo vacacional pagado.

Los días de vacaciones serán días laborables; si interfiere un día de descanso semanal u obligatorio, aumentará a aquellos.

Las vacaciones constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador. Su finalidad es clara: permitir al trabajador, mediante un descanso más o menos prolongado, recuperar las energías pero sobre todo, aliviar la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación. En cierto modo, el trabajador, mediante el disfrute de las vacaciones, recupera su libertad.

3.3.1. Cálculo

El artículo 76, Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, 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 aumentará en dos días por cada cinco años de servicio.

Tabla de las vacaciones

Años de antigüedad	Días de vacaciones
1 año	6 días
2 años	8 días
3 años	10 días
4 años	12 días
De 5 a 9 años	14 días
De 10 a 14 años	16 días
De 15 a 19 años	18 días
De 20 a 24 años	20 días
De 25 a 29 años	22 días

La tabla anterior es con fines didácticos para una mejor comprensión en la cuantificación de los días tomarán en razón de las vacaciones, existe controversia de opiniones entre algunos juristas en la materia, conforme a los principios rectores del derecho laboral y de conformidad con el artículo 18 de la legislación laboral, siempre aplicará lo que más beneficie al trabajador (Véase, Lemus, 2009, páginas 34 y 35).

Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos y 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 periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo. En el caso de los trabajadores que prestan servicios discontinuados o por temporadas, el cómputo de los días de vacaciones es en forma proporcional al número de días trabajados en el año, de acuerdo al artículo 77, Ley Federal del Trabajo.

Es importante señalar que la Ley Federal del Trabajo prohíbe compensar las vacaciones con una remuneración económica y claramente establecido en el artículo 79 con la excepción de que, si la relación de trabajo concluye antes de que cumpla un año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración económica.

La prohibición tiene una clara razón de ser: considerando la precaria economía de la mayor parte de los trabajadores, muchos de ellos preferirían convertir el descanso en dinero pero de hacerlo así, no se cumpliría la función esencial de las vacaciones que es la de proporcionar un descanso físico y mental.

3.3.2. Prima vacacional

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo señala la finalidad de la prima de vacaciones es permitir a los trabajadores un ingreso extraordinario para que puedan disfrutar del descanso.

En este sentido el artículo 80, Ley Federal del Trabajo establece:

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

3.3.3. Término para otorgar vacaciones

Respecto a la determinación de la fecha de disfrute de las vacaciones, el artículo 81, Ley Federal del Trabajo dice:

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 periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

Prescripción

- Refiere al tiempo límite que el trabajador dispondrá para disfrutar de sus vacaciones. El artículo 516, Ley Federal del Trabajo establece que las vacaciones prescriban en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible. Para el indebido caso de que el trabajador omitiera dentro de este lapso exigir su periodo vacacional, perderá el derecho para disfrutar de esta prestación.

3.4. Salario

La idea de *salario* es un punto fundamental del derecho del trabajo. Integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo.

El artículo 82, Ley Federal del Trabajo, establece el concepto de *salario* a la letra: “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”

Forma de pago del Salario

a) En dinero

- En dinero se debe de estipular “en moneda de curso legal” esto es moneda nacional. En caso de pacto en moneda extranjera, de acuerdo con la ley monetaria.

b) Ordinario o extraordinario

- El salario ordinario es lo que percibe el trabajador como remuneración por los servicios prestados dentro de su jornada ordinaria de trabajo. El extraordinario implica remuneración del trabajo ejecutado en días de descanso obligatorio o de horas extras o suplementarias trabajadas como prolongación de la jornada.

c) Fijo o variable

- Cuando se pacta por unidad de tiempo es denominado fijo. Por unidad de obra o en el ámbito de ventas, es considerado variable.

d)) Nominal y real

- El nominal es el valor que en dinero paga al trabajador por la actividad realizada dentro de su centro de trabajo. El real es el salario que percibe un trabajador, previos los descuentos realizados.

Atributos del salario

El salario debe ser

- Remunerador
- Suficiente
- Determinado o determinable
- Cubierto periódicamente
- En efectivo (moneda de curso legal)

El salario remunerador ha quedado consignado en la jurisprudencia número 152, apéndice 1917-1965, página 144, en los siguientes términos:

Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva sino simplemente por una cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se pague el salario total correspondiente a la jornada legal sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado. ¹

¹ Semanario Judicial de la Federación. Jurisprudencia 152. apéndice 1917-1956. p. 144.

Sin embargo, el atributo de salario remunerador no sólo es una percepción de un salario mínimo. De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 56, Ley Federal del Trabajo, las condiciones de trabajo –y el salario resulta ser una condición primordial– deben ser siempre proporcionales a la importancia de los servicios. Ello faculta al trabajador a solicitar, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la modificación del salario cuando a su juicio no sea remunerador.

Debe ser remunerador

De acuerdo con la fracción VI, artículos 5 y artículo 85, Ley Federal del Trabajo, el salario debe ser remunerador, esto es, proporcional en su cuantía al tiempo trabajado. Esta cualidad significa que ningún trabajador podrá recibir un salario inferior al mínimo general o profesional en su caso, cuando trabaje la jornada máxima legal y si por alguna circunstancia labora menos de la jornada máxima, será válido que se le pague la parte proporcional. En todo caso, deberá observarse un criterio de proporcionalidad.

Debe ser determinado o determinable

Este principio aparece expresado en la fracción VI, artículo 25, Ley Federal del Trabajo, establece el escrito que consten las condiciones de trabajo deberá contener, entre otros requisitos, la forma y monto del salario.

Debe cubrirse periódicamente

El pago del salario está sometido, en cuanto a su oportunidad, a disposiciones precisas. Con respecto a las personas que desempeñan un trabajo material, la Ley Federal del Trabajo exige que se les cubra semanalmente su pago, como máximo, así lo establecen la fracción VII, artículos 5° y artículo 88; a los demás trabajadores podrán efectuar su pago cada quince días. Esta regla, sin embargo, admite de hecho ciertas modalidades: así, en el salario por comisión, resulta posible y es una práctica constante, con base en liquidaciones mensuales o inclusive conforme recupera la cartera de clientes asignado a estos.

El salario en efectivo debe de pagarse en moneda del curso legal

El artículo 101, Ley Federal del Trabajo dispone:

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 sustituir la moneda.

Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

La disposición de referencia tiene su origen en el apartado A, fracción X, artículo 123 constitucional, reproduce y obedece al deseo de impedir que los patrones utilicen las tiendas de raya.

Las Prestaciones en especie deben ser apropiadas y proporcionales al salario pagado en efectivo, considerando siempre lo establecido en el Capítulo Previsión Social, Ley Impuestos sobre la Renta, para que las mismas sean deducibles.

En el artículo 102, Ley Federal del Trabajo, determina que “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.”

3.4.1. Tipos

3.4.1.1. Salario por cuota diaria

La Ley Federal del Trabajo no lo menciona expresamente, pero es un concepto que deriva indirectamente de lo dispuesto en el artículo 89, en cuanto refiere a la cuota



diaria. Sin embargo, el salario por cuota diaria no es solamente tabular, también el variable acepta esta denominación, de acuerdo con lo señalado en los artículos 89, 124, 143, 289 y 399 bis, Ley Federal del Trabajo.

3.4.1.2. Salario integrado

El artículo 84, Ley Federal del Trabajo señala:

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.

La aportación al INFONAVIT y al Afore inclusive, y la cuota patronal que corresponda para el IMSS; formando todo esto el costo salarial de una persona.

El salario base se incrementa con diversas prestaciones que el trabajador percibe por su trabajo, sumadas, dan como resultado la cantidad real que percibe por el desempeño del trabajo. Las adiciones legales al salario cuota diaria son: la primas dominical y de vacaciones y el aguinaldo. Las extralegales obtenidas en virtud del contrato de trabajo o del contrato colectivo, como pago de despensa, ayuda de comida, fondo de ahorro, ayuda para transporte, entre otras.

Por otro lado, es pertinente señalar que existen algunas otras prestaciones, sin integrar el salario del trabajador, le son entregadas ocasionalmente, pero están sometidas al cumplimiento de ciertas condiciones, por ejemplo: el estímulo por puntualidad otorgado a los trabajadores que asisten en tiempo a sus actividades laborales y no tienen faltas; el bono de productividad otorgado a aquellos trabajadores que desempeñan con eficiencia y esmero su labor asignada, el incentivo por cero accidentes, incentivo por lograr una meta determinada, etcétera. Al ser un ingreso ocasional no es integrado al salario.

Con el salario integrado deben pagarse no solamente las indemnizaciones laborales, sino las liquidaciones al momento del retiro del trabajador.

3.4.2. Formas

Las formas para fijar el salario pueden ser de diversas maneras, teniendo siempre como objeto el de retribuir una cantidad en dinero al trabajador por su trabajo y el cual nunca podrá ser inferior al salario mínimo vigente. Algunos ejemplos son:

Tipo de salario	Características
3.4.2.1. Unidad de tiempo	La retribución pagada en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su servicio. (Jornada laboral: hora, día semana, quincena. mes).
3.4.2.2. Unidad de obra	La retribución pagada en función de los resultados del servicio que presta el trabajador: es lo que se conoce como salario a destajo: dependiendo de las unidades de trabajo realizado será el pago. (X piezas x hora, a Y \$ la pieza se paga Z no interesa el tiempo invertido, no hay pago de tiempo extraordinario).
3.4.2.3. Comisión	La retribución es pagada en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador, cambaceo. (Vendedor, cobrador, comisionista, un porcentaje o cantidad en dinero).
3.4.2.4 A precio alzado	Combinan los salarios por unidad de tiempo y por unidad de obra, así que la retribución es pagada en función de la obra que el patrón proponga ejecutar. Lemus, (2009, página 38). (el clásico ejemplo en la albañilería, maestro de obra)

3.4.3. Clasificación del salario mínimo

El concepto de salario mínimo lo establece el artículo 90, Ley Federal del Trabajo:

El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

La idea del legislador al establecer un salario mínimo implica la limitación fundamental a la posibilidad de explotación del trabajador e impide ofrecer sus servicios a cambio de una remuneración que no satisfaga sus necesidades más elementales.

Los salarios mínimos fijados anualmente por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y en su integración participan representantes de los trabajadores, patrones y del gobierno quienes, cada año o cuando las necesidades económicas así lo requieran, establecen el monto de los salarios mínimos que regirán a partir de enero del año posterior.

La clasificación del salario la tenemos en el artículo 91, Ley Federal del Trabajo que señala lo siguiente:

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.

3.4.3.1. Salario mínimo general

En el segundo párrafo, artículo 90, Ley Federal del Trabajo establece: “El salario mínimo tendrá que ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos.”

La realidad, plantea dramáticamente la insuficiencia del salario mínimo general que difícilmente puede servir para algo más que la atención de las necesidades vitales. De ahí el Estado haya asumido la responsabilidad de crear satisfactores que puedan, sin costo para el trabajador y su familia o a un precio mínimo, satisfacer las necesidades.

Los medios de que se vale son múltiples y su origen y naturaleza son diversos. Señalo sólo algunos:

El sistema nacional de vivienda obrera a cargo del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

El sistema de crédito obrero barato a través del Instituto Nacional para el Consumo de los Trabajadores (INFONACOT) y de tiendas de consumo, creados de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 103 de la ley laboral.

La leche de LICONSA, despensas.

Las actividades sociales realizadas por organismos políticos que ponen al alcance de los trabajadores espectáculos gratuitos.

El sistema nacional educativo, dependiente de la Secretaría de Educación Pública, facilita gratuitamente la educación obligatoria y produce y distribuye libros de texto sin costo para el estudiante.

3.4.3.2. Salario mínimo profesional

Es la cantidad menor pagado a un trabajador que cuenta con ciertos conocimientos y destrezas en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o que cuenta con alguna profesión, especialidad u oficio y cuya finalidad es presentar un valor mayor al de los salarios mínimos generales, dada las características de especialización del trabajador.

En la fracción VI, artículo 123 constitucional afirma:

Los salarios mínimos profesionales se aplicarán en zonas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales. La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 91, recoge el concepto constitucional agregando que su aplicación será dentro de una o varias zonas económicas.

El artículo 93 expresa lo siguiente:

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.

Respecto a quién fija los salarios mínimos el artículo 94, Ley Federal del Trabajo establece:

Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones.



Principios rectores del salario

A) La libre disposición del salario

- El artículo 98, Ley Federal del Trabajo establece: “Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.”

B) La irrenunciabilidad del salario

- El artículo 99, Ley Federal del Trabajo: “El derecho a percibir el salario es irrenunciable.”

C) El riesgo de la empresa y del salario.

- El artículo 106, Ley Federal del Trabajo establece: “Las obligaciones del patrón de pagar el salario no se suspenden, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta ley.”

3.4.4. Zonas geográficas

La necesidad de establecer el salario mínimo por zonas económicas se puso de manifiesto en la Exposición de Motivos de la Iniciativa de López Mateos de 1961, aprobada en 1962, en la que se dijo lo siguiente:

TERCERO. Los salarios mínimos son para la realización de la justicia social. Su fijación por municipios, conforme al sistema actual, se ha revelado insuficiente y defectuosa; la división de los estados de la Federación en municipios obedeció a razones históricas y políticas que en la mayoría de los casos no guardan relación alguna con la solución de los problemas de trabajo, y por tanto, no pueden servir de fundamento para una determinación justa de los salarios mínimos, que aseguren al trabajador una existencia conforme a la dignidad humana, mediante la satisfacción de sus necesidades materiales, sociales, culturales y de educación de sus hijos. El crecimiento económico del país no ha respetado la división municipal, habiéndose integrado, por el contrario, zonas económicas que frecuentemente se extienden a dos o más municipios y entidades federativas.²

² Fecha de publicación: 21/11/1962 EXPOSICIÓN DE MOTIVOS CÁMARA DE SENADORES México, D.F., a 27 de Diciembre de 1961. INICIATIVA DEL EJECUTIVO, disponible en línea:

<http://www2.scjn.gob.mx/leyes/UnProcLeg.asp?nldLey=130&nldRef=81&nldPL=8&cTitulo=CONSTITUCION%20POLITICA%20DE%20LOS%20ESTADOS%20UNIDOS%20MEXICANO>

3.4.5. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

Esta institución es la responsable de fijar y modificar los salarios mínimos profesionales que regirán para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación de acuerdo al artículo 93, Ley Federal del Trabajo. Su composición es *tripartita*, donde concurren representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno (artículo 94). La [Comisión Nacional de Salarios Mínimos](#) podrá auxiliarse de Comisiones Consultivas para cumplir con su objetivo (artículo 95).

Finalmente, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos determina la división de los Estados Unidos Mexicanos en áreas geográficas para la aplicación del salario mínimo.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos determinará la división de la República Mexicana en tres zonas geográficas.

Consulta y analiza el sitio:

http://www.conasami.gob.mx/clasif_muni_area_geografica.html

3.4.6. Normas protectoras del salario

El legislador no ha querido limitarse al regular todo lo relativo al salario con una simple indicación de la forma de determinarlo. Son tantos los recursos ilícitos empleadas para disminuir o afectar de algún modo el ingreso de los trabajadores que ha sido necesario crear un capítulo especial para que el trabajador reciba su salario y no quede afectado por medidas arbitrarias que lo perjudiquen.

[S&cFechaPub=21/11/1962&cCateg=DECRETO&cDescPL=EXPOSICION%20DE%20MOTIVOS](#), consultado el 28/05/08

Defensa del salario contra el patrón

Existen diversas disposiciones legales, tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en la Ley Federal del Trabajo, tienden precisamente a proteger el salario del trabajador frente a los excesos del patrón.

A continuación señalaremos algunos casos:

La prohibición de las tiendas de raya. Esto quiere decir que los patrones no podrán obligar a los trabajadores a que adquieran sus bienes y servicios en lugares determinados, éstos tienen la plena libertad de disponer de su salario y adquirir sus bienes y servicios donde mejor les acomode.

El lugar de pago del salario. El patrón tiene la obligación de pagar los salarios precisamente en el centro de trabajo y durante el tiempo de su jornada laboral o inmediatamente terminada ésta, quedando prohibido hacerlo en expendios de bebidas embriagantes, casas de juego de azar o de asignación.

Prohibición de imponer multa al trabajador. El artículo 107, Ley Federal del Trabajo señala: “Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto”.

Prohibición de efectuar descuentos al salario del trabajador. El artículo 110, Ley Federal del Trabajo, señala los casos específicos en los cuales el salario del trabajador podrá ser objeto de descuentos.

Prohibición de reducir los salarios. El artículo 51, Ley Federal del Trabajo, señala: “Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador”.

Reducir el patrón el salario al trabajador



No es posible que de manera unilateral y arbitraria el patrón le reduzca el salario al trabajador. Sin embargo, hay algunos casos en los cuales el patrón podrá reducir el salario al trabajador, debe haber acuerdo entre ambas partes. Por ejemplo, imaginemos que un trabajador tiene una jornada de 8 horas diarias, pero ingresa a estudiar a la universidad y tiempo que destina a la academia, le es posible cumplir con su jornada legal. En este caso, tendrá que informarle al patrón de esta situación si el patrón acepta disminuirle la jornada al trabajador, también habrá disminución justificada del salario.

Defensa del salario contra el acreedor del trabajador

La Ley Federal del Trabajo contiene disposiciones legales para defender el salario del trabajador frente a terceros. En su artículo 100, obliga al patrón a pagar el salario directamente al trabajador; salvo que este imposibilitado para recibir personalmente, el pago lo podrá recibir a través de un tercero que él designe (mediante carta poder).

La nulidad de la cesión de los salarios. Señalada en el artículo 104, Ley Federal del Trabajo: “Es nula la cesión de los salarios a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé. Esto significa, aunque el trabajador, de manera consciente, haya aceptado ceder a otra persona el importe de sus salarios, la ley no lo permite, es un derecho irrenunciable del trabajador.

Igualmente, la ley del trabajo no permite que el salario del trabajador sea embargado, salvo en el siguiente caso que establece el artículo 112:

Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo en casos de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en la fracción V, artículo 110.

Defensa del salario contra acreedores del patrón

Este rubro está enfocado a los riesgos que tiene la empresa con sus acreedores y pudieran repercutir en los salarios de los trabajadores.

Primeramente, habrá que preguntarse cuál es el riesgo de la empresa, entendiendo por riesgo cuando el patrón encuentra con problemas económicos frente a sus acreedores y esto dé pauta a los conflictos jurídicos que pueden dar como resultado embargos, suspensión de pagos, quiebra o sucesiones. El depositario, interventor, liquidador o albacea estarán obligados a pagar, en el plazo de un mes contado a partir del momento de actualizar cualquiera de estos casos, los salarios devengados y reconocidos por las autoridades laborales.

Tal como lo demuestran los artículos 113 y 114, Ley Federal del Trabajo ha creado diversas disposiciones legales para proteger el salario del trabajador contra acreedores del patrón.

El artículo 113, Ley Federal del Trabajo señala:

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.

El artículo 114, Ley Federal del Trabajo dice:

Los trabajadores no necesitan entrar a 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.

La materia laboral, desde siempre ha indicado su separación del derecho civil, protege a los trabajadores y les beneficia al señalar que los salarios correspondientes a indemnizaciones o salarios normales no deben de entrar en juicios civiles en contra del patrón para que sean cobrados, los considera créditos preferentes, esto es, primero paga a los trabajadores y después a los acreedores fiscales, civiles.

El patrón, en su carácter de retenedor, debe efectuar los descuentos pertinentes del salario del trabajador para, posteriormente, entregar y cubrir esos abonos. Esos descuentos no podrán exceder de los porcentajes que las leyes determinan, con el objeto de que al trabajador siempre le quede alguna cantidad razonable de la que pueda disponer con la libertad para subsistir. Estos descuentos pueden ser por créditos obtenidos de los fondos de vivienda, fomento y garantía para el consumo del trabajador, caja de ahorro, cuotas correspondientes al IMSS, impuesto sobre la renta, etcétera.

Pese a la prohibición constitucional, por mandato expreso de algunas leyes secundarias como por costumbre administrativa (acuerdo del Consejo Técnico del IMSS), el salario mínimo profesional no goza de las mismas prerrogativas del general. Especialmente, en una interpretación vergonzante, la SHCP dictaminó, al apoyar lo dispuesto en el inciso A, fracción VII, artículo 50, Ley del Impuesto Sobre Productos del Trabajo, sí es posible hacer descuentos fiscales al salario mínimo profesional.

3.5. Aguinaldo

Una de las costumbres del pueblo mexicano es celebrar “algunas festividades en el mes de diciembre que lo obligan a efectuar gastos extras, lo que no puede hacer con su salario porque está destinado a cubrir necesidades diarias”, según lo expresa la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

El artículo 87 señala:

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a una proporción al tiempo trabajado.



Esta disposición legal plantea dos interrogantes: la primera es si el aguinaldo debe pagarse con salario por cuota diaria o con salario integrado; la otra es a partir de cuándo nace el derecho del trabajador a recibirlo.

La Corte resolvió el problema con la siguiente jurisprudencia:

La obligación de pagar un aguinaldo a los trabajadores antes del 20 de diciembre comprende únicamente a aquellos que estén laborando en la fecha en que se liquide éste, en atención a la finalidad que a dicha prestación asignada en la Exposición de Motivos del artículo 87, Ley Federal del Trabajo, en donde establece que se crea en virtud de que las festividades del aludido mes de diciembre obligan a los trabajadores a efectuar gastos extras que no pueden cubrir con su salario normal.³

³ **Semanario Judicial de la Federación. Año 1, septiembre 1974. p. 89.**

Si el trabajador no laboró todo el año y es separado de la empresa, tendrá derecho al pago proporcional del aguinaldo, para el cual siempre será tomando como base su salario cuota diaria.

Es un derecho que tiene el trabajador y representa un dinero pagado anualmente dependiendo del tiempo que haya trabajado durante ese año; es equivalente a quince días del salario del trabajador o más.

3.6. Prima de antigüedad

Otorgada a los trabajadores de planta en el momento de dar por terminada la relación laboral. La prima de antigüedad consiste en el importe de doce días de salario por cada año de servicios. Para determinar el monto del salario, es sujeto a lo dispuesto por las reglas de pago en los artículos 485 y 486, Ley Federal del Trabajo y son:

El salario nunca será inferior al mínimo.

Existe el tope salarial consistente en el doble del salario mínimo que rija en la zona geográfica, así que, si el trabajador gana más de dos salarios mínimos.

Pagará al trabajador que renuncie a su trabajo sin importar la causa o motivo que lo origine siempre y cuando haya cumplido 15 años de servicio, pero, si lo despiden o le rescinden la relación laboral, en cualquier tiempo, esto quiere decir que no importa el número de años trabajados. También a los deudos del trabajador fallecido, independientemente de los años que haya laborado y al trabajador en caso de incapacidad total permanente.



3.7 Otros

Habitación

Los patrones están obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas; por eso el patrón hace aportaciones al **INFONAVIT** de un 5% sobre el salario de los trabajadores.

Para los trabajadores del Estado, también el estado patrón aporta al fondo de vivienda un 5% del sueldo básico de cada uno; una prestación económica: el trabajador, aunque no de forma inmediata, puede tener la totalidad de sus depósitos.

Por ejemplo, cuando es incapacitado totalmente, en invalidez definitiva, jubilación o cuando no tenga ninguna relación de trabajo y cuente con 50 años o más. Si éste muere, pasará a manos de sus beneficiarios. Si alguna vez recibió un crédito de INFONAVIT, la cantidad depositada a su favor será aplicada para pagar ese crédito y si todavía le queda algo, será devuelto.

Sólo en los casos de trabajadores domésticos, el patrón no está obligado a pagar aportaciones al INFONAVIT si éste le proporciona la habitación, tendrá una equivalencia a un 25% de la retribución económica que recibe.

Alimentos

Cuando el patrón proporciona alimentos, incrementa el salario base en un 8.33% por cada alimento del día; si son dos comidas diarias, serán 16.66% y si se le dan tres comidas diarias será el 25%. Esto de conformidad con lo señalado en la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.



Participación de utilidades

Es anualmente y cada trabajador tiene derecho a recibir una parte que le corresponde del reparto de utilidades, dependiendo del número de días que haya trabajado en el año, al monto de los salarios basados en la cuota fija y los recibidos por los servicios que prestó ese mismo año.

Es de mandato constitucional por los esfuerzos que el trabajador hizo dentro de la empresa para conseguir una prosperidad en común. Si en la empresa no hay utilidades, no habrá reparto.

Prestaciones extralegales

Refiere a que los patronos, fuera de las estipulaciones legales, pueden otorgar prestaciones adicionales a sus trabajadores, mediante adiciones en su contrato individual de trabajo o por la vía de la contratación colectiva. De esta manera, el trabajador recibe cantidades de dinero adicionales que le permiten tener mejores condiciones de vida.

No existe ninguna limitante para la entrega de cantidades adicionales, tanto para los trabajadores del estado como de las entidades privadas. En algunas empresas, establecen tabuladores que determinan una cantidad que el trabajador recibe adicional a su salario base, tomando como base su antigüedad. Por ejemplo: Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a 25 años, los trabajadores al servicio del estado tienen derecho al pago de una prima del cinco por ciento como complemento de su salario.



Existe otro tipo de prestaciones extralegales en materia laboral pero que bajo el tratamiento adecuado de la Previsión Social y regulado por la Ley del Impuesto Sobre la Renta, permite a las empresas otorgar este tipo de beneficios a sus trabajadores y empleados con un menor impuesto personal y para ellas, las empresas, les permite hacer deducible ciertas cantidades cuidando siempre las características de carácter general, de valor y costo dentro de estas prestaciones, por ejemplo, despensas, cajas de fondo de ahorro, fondos de pensiones, subsidios en comedores o las que con anterioridad hayan pactado en los contratos de trabajo.

No constituyen prestaciones entregadas al trabajador por la prestación de su servicio, como las aportaciones correspondientes al régimen obligatorio del IMSS, derivadas de la ley del seguro social, porque la seguridad social tiene por finalidad garantizar:



Después del estudio de las condiciones de trabajo, concluimos, el conocimiento de los derechos y obligaciones que corresponden a las partes que integran la relación de trabajo es fundamental, de esta manera sabrán cuáles son sus facultades y al mismo tiempo, cuáles son las responsabilidades en que incurrirán en caso de que rebasen los límites señalados.

RESUMEN DE LA UNIDAD

El estudio de las condiciones de trabajo constituye, la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral, el estudio del objeto posible como elemento esencial de la relación de trabajo. Analizó las diferentes clases de jornada y su duración: los días de descanso, el semanal y los obligatorios que estipula la Ley Federal del Trabajo y el pago adicional que tendrá que cubrirse a los trabajadores que laboren estos días.

Igualmente estudió el tema del salario que, sin duda, alguna revestirán una gran importancia para el trabajador y las clases de salario que establece la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Las vacaciones y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas son aspectos que revistieron de gran relevancia en el ámbito laboral.

BIBLIOGRAFÍA DE LA UNIDAD



SUGERIDA

Autor	Capítulo	Páginas
Comisión Nacional de los Salarios Mínimos	Clasificación de los municipios por área geográfica	Aquí
Lemus (2009)	3. Condiciones generales de trabajo	47-64

UNIDAD 4

LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE PATRONES Y TRABAJADORES



OBJETIVO PARTICULAR

El alumno describirá los derechos y obligaciones de las partes en la relación laboral.

TEMARIO DETALLADO

(4 HORAS)

4. Los derechos y obligaciones de patrones y trabajadores

4.1 Derechos, obligaciones y prohibiciones patronales

4.2 Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

INTRODUCCIÓN

Todo acto jurídico produce consecuencias para las partes que intervienen en él. Por lo tanto, todo contrato de trabajo celebrado, ya sea de manera formal, verbal o de cualquier otra índole, siempre y cuando se demuestre la relación laboral entre el patrón y el trabajador, crea derechos y obligaciones para las partes que intervienen. En este capítulo, estudiaremos de manera amplia el rubro de los derechos y obligaciones que la Ley Federal del Trabajo le asigna a los que intervienen en la relación laboral, así como las sanciones a que se harán acreedores cuando incumplan con esta normatividad.

4.1. Derechos y obligaciones patronales

LAS OBLIGACIONES PATRONALES SEGÚN EL ARTÍCULO 132 DE LA LFT

1. Pagar los salarios e indemnizaciones [fracción II].
2. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo [fracción III].
3. Guardar a los trabajadores a debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra [fracción VI].
4. Informar al sindicato titular del contrato colectivo y los trabajadores de la categoría inmediata inferior, de los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse [fracción XI].
5. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores [fracción XV].
6. Cumplir con las disposiciones de seguridad, salud y medio ambiente y reglamentos para prevenir los riesgos profesionales [fracción XVII].
7. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo realicen en las instalaciones de las empresas con la intención de cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo [fracción XXIV].
8. Proporcionar a las trabajadoras embarazadas la protección que establezcan los reglamentos [fracción XXVII].
9. Participar en la integración y funcionamiento de las diversas Comisiones que, por ley, deben formarse en el centro de trabajo [fracción XXVIII].

OBLIGACIONES DE DAR

- Pagar los salarios e indemnizaciones.
- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios, de buena calidad y en buen estado, para la ejecución del trabajo y repararlos en cuanto dejen de ser eficientes, siempre y cuando los trabajadores no se hayan comprometido a usar herramientas propias.
- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador.
- Proporcionar a los trabajadores el número suficiente de asientos o sillas, en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajos análogos y en los establecimientos industriales, cuando lo permita la naturaleza del trabajo.
- Pagar lo necesario para el sostenimiento, en forma decorosa, de los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos.
- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades

OBLIGACIONES DE HACER

- Expedir cada 15 días, por solicitud de los trabajadores, una constancia escrita de números de días trabajados y del salario percibido.
- Expedir al trabajador que lo solicite o separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.
- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata anterior los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.
- Fijar y difundir la disposición conducente de los reglamentos de salud y medio ambiente en lugar visible de los establecimientos y lugares donde se presta el trabajo.

tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemia.

- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de 200 habitantes, un espacio de terreno no menor de 5000 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 5 kilómetros de la población más próxima.
- Proporcionar a los sindicatos, en los centros rurales, un local para que instalen sus oficinas.

- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas ordinarias.
- Realizar las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de las sociedades cooperativas y cajas de ahorro.

Prohibiciones y obligaciones por tolerar de los patrones

Se encuentran contenidas en el artículo 133 del citado ordenamiento legal:

QUEDA PROHIBIDO A LOS PATRONES

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio.
- II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.
- III. 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.

- IV. Obligar a los trabajadores, por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan o que voten por determinada candidatura.
- V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.
- VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.
- VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores de los derechos que les otorgan las leyes.
- VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.
- IX. 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.
- X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones.
- XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

OBLIGACIONES DE TOLERAR

- Permitir a los trabajadores que, para ejercer el derecho del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, falten a su trabajo cuando esas actividades deban realizarse en horas de trabajo.
- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o el estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la marcha del establecimiento. Si la comisión es permanente, los trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de 6 años.

- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darle los informes que a ese efecto sean indispensables cuando lo soliciten.

OBLIGACIONES COMPLEJAS

- 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.
- Capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
- Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene.
- Observar las medidas adecuadas y las que fijan las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinaria, instrumentos o materiales de trabajo y disponer en todo tiempo de medicamentos y material de curación indispensable, a juicio de las autoridades que correspondan.
- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionar los equipos y útiles indispensables.
- Hacer las deducciones previstas en la fracción IV, artículo 97 y fracción VII del artículo 110, Ley Federal del Trabajo y entregar los descuentos a las instituciones bancarias acreedoras.
- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

4.2. Derechos y obligaciones de los trabajadores

PRINCIPALES OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES CONTENIDAS EN EL ARTÍCULO 134, LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1. Observar las medidas de seguridad y medio ambiente que establecen las leyes y reglamentos (fracciones I y II).
2. Desempeñar el trabajo bajo la dirección del patrón o su representante (fracción III).
3. Prestar el trabajo eficientemente de manera personal (fracción IV).
4. Formar parte de los organismos que establece la ley (fracción IX).
5. Someterse a los exámenes médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento (fracción X).
6. No revelar los secretos técnicos, comerciales y de fabricación que, por razón de su actividad dentro de la empresa o establecimiento, conozca (fracción XIII).
7. Deber de fidelidad. Las obligaciones en que se manifiesta principalmente este deber son los siguientes: guardar los secretos de la empresa, abstención de actos de competencia, obligación de trabajar eficientemente, obligación humanitaria de asistencia y obligación de actuar con honestidad.

Obligaciones de dar

Como es lógico suponer, la principal obligación de los trabajadores es de hacer, realizar el trabajo contratado. Las obligaciones de dar a su cargo son mínimas.

Obligaciones de hacer

Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

- Dar aviso inmediato al patrón salvo caso fortuito o fuerza mayor de las causas justificadas que le impidan incurrir al trabajo.
- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesite cuando, por siniestro o riesgo inminente, peligran personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.
- Integrar los organismos que establece la ley, fundamentalmente comisiones mixtas a nivel empresarial.
- Comunicar al patrón las enfermedades contagiosas que padezca, tan pronto tenga conocimiento de ellas.
- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.

Prohibiciones y deberes de los trabajadores

Las enuncia el artículo 135 de la citada ley laboral de materia de la siguiente manera:

Prohibiciones de los trabajadores

- I. 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.
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.
- III. Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada.
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.

- V. 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.
- VI. 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 punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles de trabajo.
- VII. Suspender las labores sin autorización del patrón.
- VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.
- IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón para objeto distinto de aquel a que estén destinados.
- X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

Obligaciones complejas

- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables.
- Observar las medidas de salud y medio ambiente que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para seguridad y protección personal de los trabajadores.
- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- Observar buenas costumbres durante el servicio.
- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior de trabajo y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento para comprobar que no padece de alguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa o incurable.

El deber de Fidelidad

Los trabajadores tendrán también el deber de lealtad o fidelidad y, por lo tanto, están obligados a:

- A) Guardar los secretos de la empresa
- B) Abstención de actos de competencia
- C) Trabajar eficientemente
- D) Obligación humanitaria de asistencia
- E) Obligación de actuar con honestidad

- Es importante señalar que desde que inicia una relación laboral, las partes que intervienen en ella deben conocer de una manera clara y precisa sus alcances y limitaciones.

RESUMEN DE LA UNIDAD

En esta unidad detalla, de una manera concreta, los derechos y obligaciones tanto de los patrones como de los trabajadores, así como las prohibiciones que tienen.

BIBLIOGRAFÍA DE LA UNIDAD

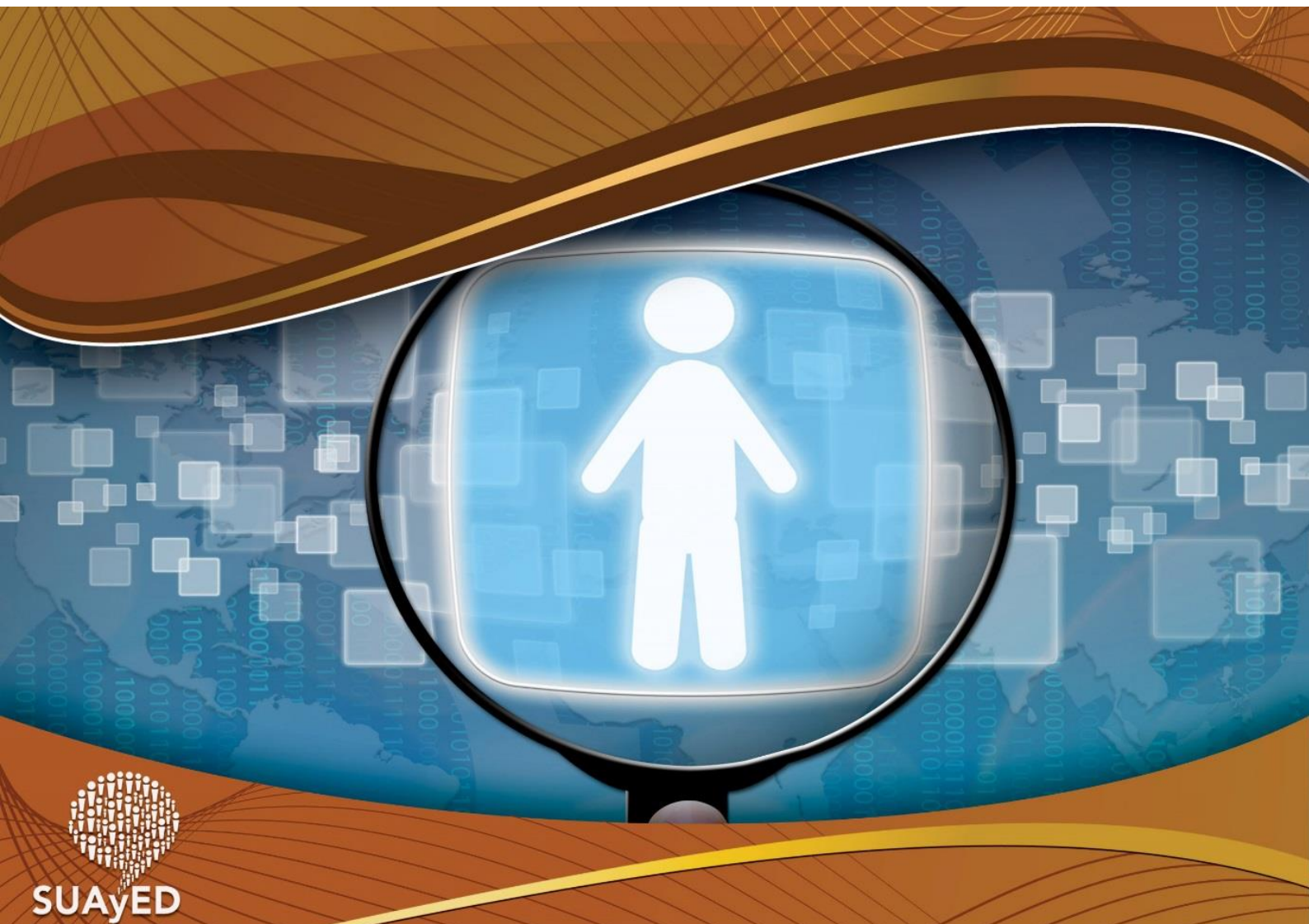


SUGERIDA

Autor	Capítulo	Páginas
Lemus (2009)	5. Obligaciones y prohibiciones de patrones y trabajadores.	
Ley Federal del Trabajo	Título cuarto Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones	Artículos 132-135

UNIDAD 5

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL



OBJETIVO PARTICULAR

El alumno definirá la suspensión, la rescisión y conclusión de la relación laboral y sus consecuencias.

TEMARIO DETALLADO (2 HORAS)

5. Terminación de la relación laboral

5.1. Suspensión

5.1.1. Causas

5.1.2. Efectos

5.2. Rescisión

5.2.1. Causales imputables al trabajador

5.2.2. Causales imputables al patrón

5.3. Terminación

5.4. Indemnizaciones

5.4.1. Despido justificado

5.4.2. Despido injustificado

5.4.3. Retiro

5.4.4. Terminación colectiva

INTRODUCCIÓN

Al iniciar el estudio de este capítulo, consideramos que es de vital importancia establecer la diferencia entre los conceptos de *suspensión*, *rescisión* y *terminación* de la relación de trabajo para que podamos entender en qué casos habrá únicamente una interrupción temporal de las actividades, cuándo habrá una rescisión justificada y en qué casos la relación de trabajo podrá terminar sin responsabilidad para las partes. Nuestra ley Federal del Trabajo contempla estas causas, que serán motivo de estudio en la presente unidad.

5.1. Suspensión



Es la interrupción temporal de la relación laboral. La característica principal de la suspensión es que afecta los derechos y obligaciones fundamentales que nacen con motivo de la relación contractual pero la mantiene vigente provoca sigan surtiendo efecto determinadas consecuencias secundarias.

Necesario señalar que la doctrina clasifica la suspensión en relativa y absoluta.

Suspensión relativa	Suspensión absoluta
<p>Interrumpe temporalmente alguna o algunas de las obligaciones principales de alguna de las partes.</p> <p>Por ejemplo, una incapacidad por maternidad, durante este tiempo la madre trabajadora trabajara, pero tendrá derecho a cobrar el 100% de su salario. La antigüedad sigue corriendo.</p>	<p>Interrumpe temporalmente las principales obligaciones de ambas partes.</p> <p>Por ejemplo, cuando el trabajador disfrute de un permiso sin goce de salario, éste no laborara y el patrón no tiene la obligación de pagar el salario. La antigüedad sigue corriendo.</p>

5.1.1. Causas legales de suspensión

El artículo 452, Ley Federal del Trabajo señala:

Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador.
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.
- IV. El arresto del trabajador.
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados artículo 5° de la Constitución y de las obligaciones consignadas en la fracción II, artículo 31, de la misma Constitución.
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y en otros semejantes.
- VII. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

5.1.2. Efectos de la suspensión

El artículo 43, Ley Federal del Trabajo señala:

La suspensión surtirá efectos:

- En los casos de las fracciones I y II, artículo 43, Ley Federal del Trabajo, fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes, si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

- Tratándose de las fracciones III y IV, al momento que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto.
- En los casos de las fracciones V y VI, la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años.
- En el caso de la fracción VI, fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

Separación voluntaria

Cuando ambas partes, tanto patrón como trabajador, deciden dar por terminada la relación laboral de manera voluntaria. Su fundamento está en la fracción I, artículo 53, Ley Federal de Trabajo, que dice: “son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes...”

Realizar un convenio y finiquito que contenga todas las prestaciones que en derecho le correspondan al trabajador. Para que tenga certeza jurídica, deberá ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que le corresponda, la que aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores porque, en materia laboral, no existe la renuncia de derechos, según señala en la fracción XIII , artículo 5, Ley Federal del Trabajo, que señala:



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 legal la estipulación que establezca.

XIII. Renuncia por parte del trabajador a cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.

Algunos patrones, interpretando la ley en forma literal, consideran la posibilidad, al realizar un despido, sus trabajadores puedan demandar, sobre todo cuando no existe una causa real de despido, por lo que han optado por ofrecer a los trabajadores un pago indemnizatorio consistente en el importe de tres meses de salario y de veinte días por cada año de servicio, a cambio de que éste presente la renuncia al empleo.

Esta práctica generaliza la parte patronal ahorra son los salarios caídos en consideración a un posible juicio. Aunque no existe fundamento legal podría considerarse como la condena por despido injustificado. Entonces, opta por “convenir” la renuncia del trabajador; sin embargo, hay que considerar que la renuncia debe ser elaborada por el trabajador y constar en ella su firma autógrafa; de ser posible, debe redactarse en forma manuscrita.

5.2. Rescisión de las relaciones de trabajo



Rescisión de las relaciones de trabajo

Es el acto mediante el cual una de las partes da por concluida de manera unilateral la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento por parte de la otra. Esto significa que alguna de las partes de la relación laboral incumple con alguna o algunas de las obligaciones consignadas a partir de ese momento nace el derecho de la parte afectada para rescindirle la relación laboral a la infractora sin ninguna responsabilidad.

El despido es considerado por la ley como una forma de rescisión un acto unilateral por virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador y lo exime de toda responsabilidad.

5.2.1. Causales imputables al trabajador

El artículo 47, Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. 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.
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- III. Cometer el trabajador, contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, algunos de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

-
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materia prima y demás objetos relacionados con el trabajo.
- VI. Ocasionar el trabajador, los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio.
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.
-

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito con fecha y causa de rescisión. Deberá avisar al trabajador, en caso de que éste negare a recibirlo, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para considerar el despido injustificado.

5.2.2. Causas imputables al patrón

Estas causas tienen su origen en la conducta indebida del patrón cuando no cumple con sus obligaciones fundamentales que tiene para con el trabajador y éste, ejerciendo las facultades potestativas que le otorga la ley, rescinde la relación laboral sin ninguna responsabilidad.

Resulta necesario señalar que la terminación de la relación laboral sea resultado de la infracción de las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador; por lo tanto, éste último, al ejercer la acción rescisoria, tendrá el derecho a reclamar el pago de una indemnización de acuerdo a lo señalado en el artículo 50, Ley Federal del Trabajo establece dos hipótesis, según que la relación haya sido establecida por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

La primera hipótesis señala la indemnización estará integrada por una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, por el primer año de servicios, agregando veinte días más por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado el trabajador sus servicios.

En el segundo caso, menciona, si la relación de trabajo es establecida por tiempo indeterminado, la indemnización será integrada por veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

Además de las prestaciones anteriores, en ambos casos deberá cubrirse al trabajador el importe de tres meses de salarios y los salarios vencidos.

El artículo 51, Ley Federal del Trabajo señala:

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador.

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
y

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten

X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

5.3. Terminación

5.3.1. Terminación artículo

53 LFT

Terminación individual de la relación de trabajo

Es el acto mediante el cual extinguen de manera natural las relaciones de trabajo. La Ley Federal del trabajo y la doctrina han preferido referir la terminación de las relaciones de trabajo sólo a aquellas situaciones que no derivan de un conflicto.

Al respecto en su artículo 53, Ley Federal del Trabajo señala:

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes.

II. La muerte del trabajador.

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.

V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

El concepto de terminación refiere a una motivación sin responsabilidad para las partes.

Terminación colectiva de las relaciones de trabajo

El artículo 434, Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor, el caso fortuito no imputable al patrón, su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos.
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- IV. Los casos del artículo 38, Ley Federal del Trabajo.
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Terminación por causa individual	Terminación por causa colectiva
<p>Con la excepción de la que encuentra su causa en la incapacidad física o mental del trabajador, no generan ninguna responsabilidad económica para el patrón.</p>	<p>Siempre queda a cargo del patrón el pago de una indemnización de tres meses de salario, además de la prima de antigüedad, como lo indica el artículo 162, y la excepción del artículo 439, Ley Federal del Trabajo que aumenta a cuatro meses más veinte días por cada año de servicios prestados, en los casos de implantación de maquinaria o de procedimientos nuevos.</p>

5.3.2. Terminación por separación injustificada

Cuando la terminación de la relación laboral ocurre injustificadamente por causa imputable a el patrón, el trabajador tendrá derecho a reclamar su indemnización siempre que su causa encuadre en alguna de los siguientes supuestos, para lo cual se tendrá que estudiar el hecho correspondiente y sus elementos que lo conforman:

5.4. Indemnizaciones

La primera disyuntiva presentada al decidir qué acción se ha de intentar, el artículo 48, Ley Federal del Trabajo indica que es elección del trabajador, cuando ha sido despedido, determinar si solicita la reinstalación en el mismo puesto y en las mismas condiciones que venía desempeñando o la indemnización constitucional.



Marca que: el trabajador tiene que elegir una acción, no las dos; esto es, no se puede demandar la reinstalación y, en caso de no reinstalarse, opte por la indemnización. No existen las acciones subsidiarias en el derecho del trabajo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que las Juntas están obligadas a condenar al demandado, precisamente a la acción solicitada; esto es, si solicita reinstalación, a la reinstalación; si solicita indemnización, al pago de tres meses de salario. Ha existido gran confusión en este punto erróneamente aceptado el patrón que no reinstala tiene que pagar una indemnización.

Esto no es preciso, no queda en la voluntad de los patrones, ante las Juntas, el hacer cumplir su sentencia o laudo en otra forma que no sea la prevista por la ley y tampoco se deja al arbitrio del trabajador, una vez que ha ganado el laudo. Cuando el trabajador solicita una indemnización, el patrón sólo será condenado al pago de tres meses de salario. Si solicitó reinstalación, la condena será a reinstalar, no a cambiar ésta por un pago. Como excepción, el legislador acepta que el patrón niegue a reinstalar a un trabajador, pero esto lo debe de hacer en la etapa de ejecución de laudo solamente, en vía incidental.

Los motivos que puede invocar el patrón sólo son los siguientes:

- El trabajador tenga una antigüedad menor de un año.
- Sea un trabajador de confianza.
- Sea un trabajador doméstico.
- Desempeña un trabajo en contacto directo y permanente con el patrón, imposibilitando la relación de trabajo.
- Sea un trabajador eventual.

Trabajadores de confianza	Trabajadores eventuales	Trabajadores domésticos
Refiere a las personas que desempeñan la función de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general y las que tengan relación con trabajos personales del patrón dentro de la empresa, como su secretaria o su chofer.	Aquellos que hacen labores diferentes en la empresa, como mantenimiento, no los trabajadores a los cuales los cuales son contratados, indebidamente, para realizar las mismas labores.	Por tener una relación directa con el patrón, regulados por el Capítulo XIII de la Ley Laboral, en el Título VI, Trabajos especiales.

Coloquialmente si un trabajador es despedido, tiene derecho al pago de una indemnización de tres meses procede cuando el despido es *injustificado*; si el despido es *justificado*, no se tendrá derecho a pago alguno porque sería una gratificación.

Veinte días por año

Los bancos establecieron que los trabajadores bancarios de cualquier institución, al ser despedidos, serán indemnizados con el importe de tres meses de salario, más veinte días por cada año laborado. Este pago de excepción permeó entre la población que, al ser alguien despedido, tendría derecho a este tipo de pago.



Sin embargo, esto no es cierto. El pago de los veinte días por año consignado en la ley, en primer término, cuando el trabajador es quien decide dar por terminada la relación de trabajo por causas imputables al patrón; ante esta situación, el trabajador no puede demandar reinstalación sino solamente la indemnización, considerándose por lo tanto que este pago es una pena, una sanción adicional al patrón. En segundo lugar, pagará a los trabajadores cuando, habiendo solicitado la indemnización, el patrón pueda aducir alguna de las cinco causas que se han señalado como de excepción en el punto anterior. No existe, por lo tanto, otra forma legal en la que se puedan pagar veinte días por año como indemnización.

5.4.1 Despido justificado

En el caso del despido justificado el patrón deberá de cuidar siempre lo estipulado en el artículo 47 de la Ley Laboral, debiendo entregar al trabajador el aviso correspondiente y en el cual indicará las causas que le motivan para este hecho, y dentro del término correspondiente deberá de dar aviso a la Junta de Conciliación que le corresponde al patrón.

5.4.2 Despido injustificado

Si el patrón incurre en un despido injustificado, el trabajador queda en libertad de defenderse conforme a lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo de la materia, debiendo presentar su demanda por escrito ante autoridad laboral dentro de los siguientes sesenta días a partir del día del injustificado despido.

5.4.3. Retiro

Si el trabajador da por rescindida la relación de trabajo, sin responsabilidad para él y lo comprueba; entonces tendrá derecho al pago de una indemnización, sobre la base del tipo de contrato que hubiese tenido. Recordar que estas indemnizaciones son especiales, la genérica es de tres meses de salario. En esta situación, el pago es de la siguiente manera:

- 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 y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese 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.
 - III. Además de las indemnizaciones a que refiere 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 pague las indemnizaciones.
-

5.4.4. Terminación colectiva

Artículo 401, Ley Federal del Trabajo regula:

El contrato colectivo de trabajo termina:

- I. Por mutuo consentimiento;
- II. Por terminación de la obra; y
- III. En los casos del capítulo VIII de este título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

(Véase, Lemus, 2009, página 116)

RESUMEN DE LA UNIDAD

En esta unidad, reviso la suspensión (recisión -separación justificada-) o despido -separación injustificada-) de la relación laboral, así como las causas legales y convencionales; por otro lado, define la rescisión laboral, así como las causas imputables a las partes. Finalmente, señalan las diversas causas de terminación de la relación laboral.

BIBLIOGRAFÍA DE LA UNIDAD

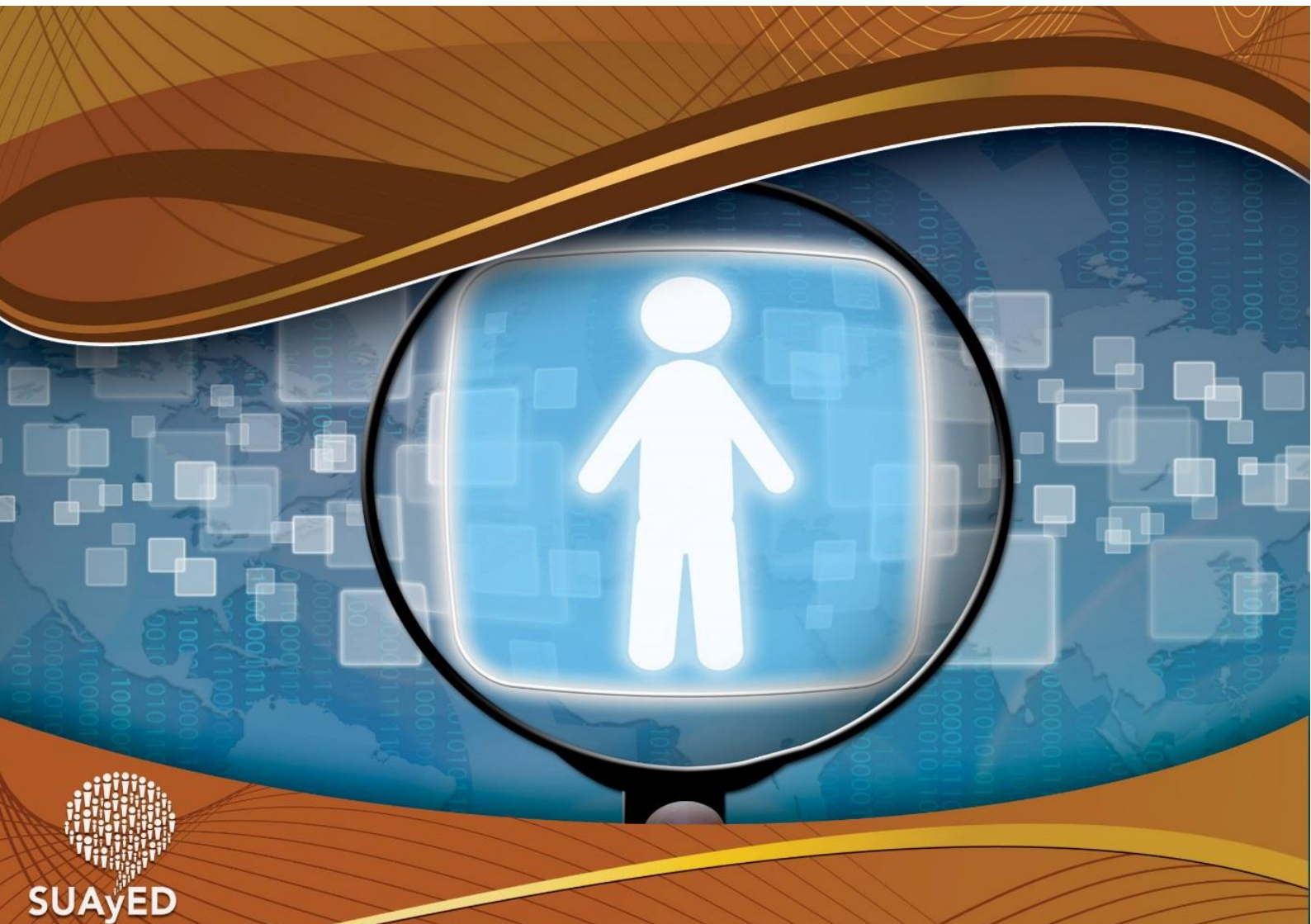


SUGERIDA

Autor	Capítulo	Páginas
Lemus (2009)	4. Término de la relación laboral.	67-80, 115-116
Ley Federal del Trabajo	Título Segundo Relaciones Individuales de Trabajo Capítulo II Duración de las Relaciones de Trabajo Capítulo III Suspensión de los efectos de las Relaciones de Trabajo	Artículos 35 - 45

UNIDAD 6

PRESCRIPCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES



OBJETIVO PARTICULAR

El alumno definirá la prescripción de las relaciones laborales.

TEMARIO DETALLADO

(4 horas)

6. Prescripción de las relaciones laborales

6.1. Individual

6.2 Procesal

6.3 Colectivo

INTRODUCCIÓN

Entendiendo por prescripción el término que establece la Ley Laboral para hacer, no hacer o dejar de hacer algo en beneficio del patrón o del trabajador o empelado. Estas acciones a las que las partes tienen derecho para hacer uso de ellas o no, es la última oportunidad que tienen las partes para entablar una demandada en tiempo y forma; fuera de este término aún cuando el demandante tenga el derecho de su reclamo pierde total opción de ello por el sólo hecho de no haberlo reclamado o planteado en los tiempos establecidos.

6.1 Individual

La prescripción en materia laboral y para todas las prestaciones que a ella refieren es de un año, a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, siempre y cuando no se trate de una de las excepciones siguientes:

Prescriben en un mes

I. Las acciones de los patrones para despedir a un trabajador, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios.

II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de tener conocimiento de la causa de separación o de la falta, desde el momento es comprobado los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II la prescripción corre a partir de la fecha de tener conocimiento de la causa de separación.

Prescriben en dos meses

Las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo, sin importar la causa o motivo.

Prescriben en dos años

1.- Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de sus indemnizaciones por riesgo de trabajo.

2.- Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo y,

3.- Las acciones para solicitar la ejecución de laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción inicia, respectivamente, desde el momento en que es determinado el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador y desde el día siguiente al que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje que fije un término de no mayor a 30 días para que regrese a trabajar, apercibiéndolo de que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

Prescriben en 10 años (acción de consecuencia laboral)

Las acciones a las que el trabajador tiene derecho para reclamar su fondo de ahorro para el retiro que tenga a su favor en el AFORE de su conveniencia, pasado este tiempo el trabajador pierde todo derecho a su reclamo, aún y cuando esas aportaciones fueron realizadas por él y bajo un contrato individual con una institución financiera de su preferencia.

6.2. Procesal

En el artículo 520, Ley Federal del Trabajo establece los casos por los cuales no puede iniciarse o correr la acción de prescripción.

La prescripción no puede iniciarse cuando se trate de personas incapaces mentales, sino hasta definirse su Tutela, para proteger al trabajador de sus derechos y garantías individuales previniendo posibles abusos o anomalías de cualesquiera de las partes, prohíbe temporalmente su participación en juicio hasta dictarse una persona responsable que vea por él, por lo regular la tutora radica en un familiar cercano; y contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra porque estarían indefensos para oponer a lo que a su derecho convenga en el entendido de que en esta situación el interesado esté arriesgando su vida por el bien común (Patria).

6.3. Colectiva

Cuando un patrón o empresa es fusionada con otra por lo regular actualiza la figura de sustitución patronal o patrón sustituido; para estos casos y con la única intención de dar al trabajador la certeza jurídica y estabilidad laboral indica que la empresa o patrón inicial y hoy sustituido es responsable para con sus trabajadores, para con las autoridades laborales, sociales y con el patrón sustituto por un término de seis meses a partir del momento de que la misma inicia.

Pasado este término el patrón sustituto es el único responsable de la relación laboral individual, colectiva y demás pasivos laborales que pudiese generarse durante el tiempo pasado, presente o futuro con todos y cada uno de sus trabajadores. Prescribiendo toda acción intentada en su contra, artículo 41, Ley Federal del Trabajo.

Tratándose de términos colectivos referentes a revisión de contratos colectivos de trabajo tiene distintos términos dependiendo de la complejidad de la misma. En los artículos 399 y 399-bis, Ley Federal del Trabajo que para el caso de revisión de contrato colectivo de trabajo en la cual revisen salarios



exclusivamente el sindicato poseedor del contrato colectivo de trabajo deberá hacer saber a la empresa contratada de su petición de manera previa y por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje que le corresponde con un término al menos de 30 días antes de la fecha de vencimiento.

Cuando trate de revisión contractual (o sea que corresponde a la revisión de salarios y prestaciones) el sindicato deberá entregar a la empresa contratante su pliego de peticiones con un mínimo de días, al igual por medio de la junta. En caso de que el sindicato no emplazara a la empresa contratante por medio de autoridad laboral (Junta de Conciliación y Arbitraje) y en los términos referidos la acción intentada por el sindicato pierde la oportunidad legal de estallar una huelga lícita en defensa de sus intereses y de sus agremiados, prescribiendo su acción y derecho alguno de ahí la importancia de cuidar y revisar siempre estos términos y fechas de celebración.

RESUMEN DE LA UNIDAD

La prescripción de la acción para reclamar los derechos derivados de una relación laboral vence según el caso en un mes, dos meses, un año y hasta dos años.

Una vez vencido el término establecido la parte actora o demandante deja de tener derecho alguno para reclamar cualesquiera de ellos; o sea, pasado el tiempo no podrá exigir el pago de salario, de indemnización, de vacaciones, aguinaldo, primas, bonos, etcétera, pierde su oportunidad y por lo tanto su derecho a ellos. Cuando prescripción ni el Juicio de Amparo puede restaurar la pérdida solicitada, de ahí la importancia de cuidar siempre los términos no perder la oportunidad de obtener lo reclamado.

BIBLIOGRAFÍA DE LA UNIDAD

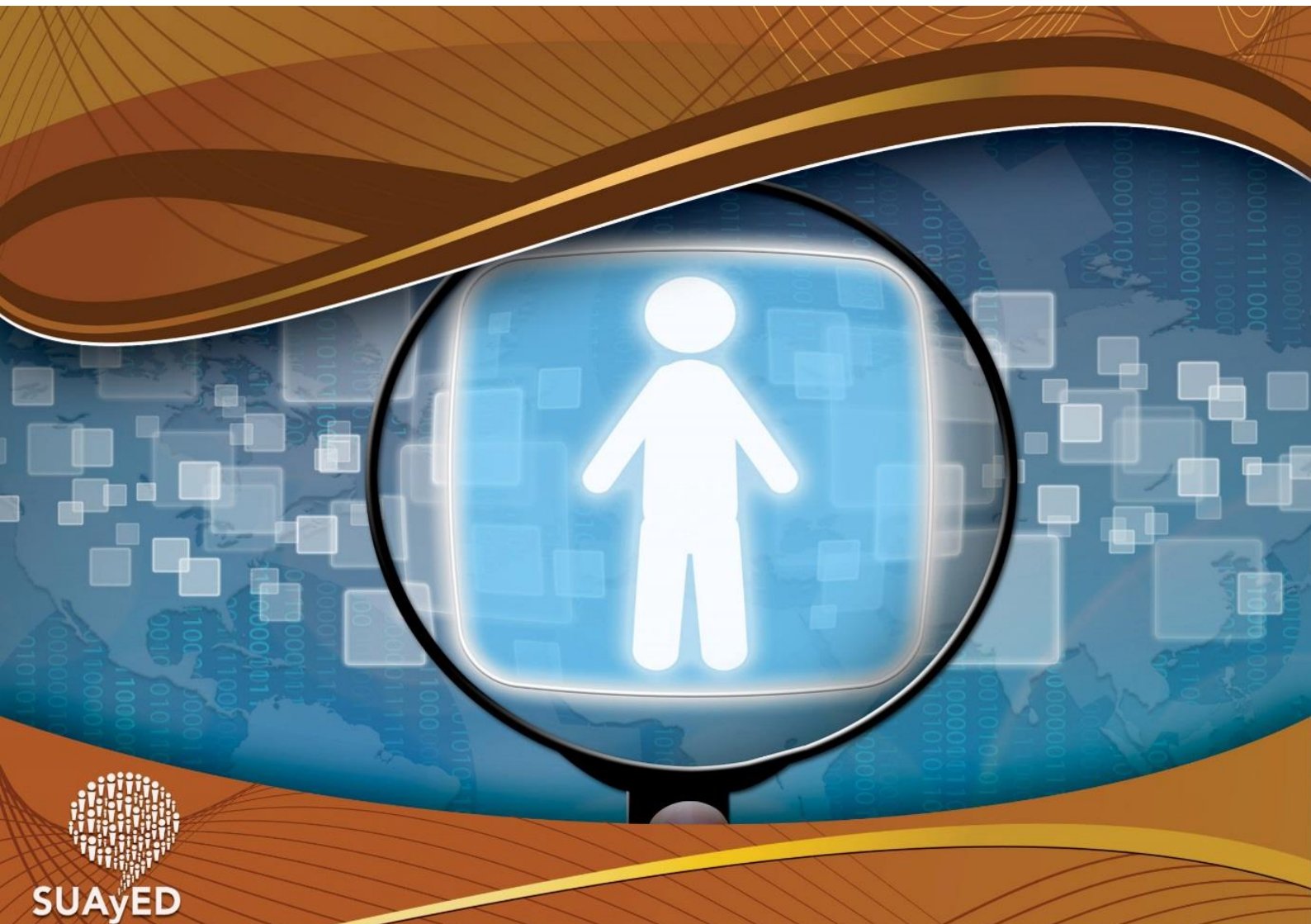


SUGERIDA

Autor	Capítulo	Páginas
Lemus (2009)		42-43, 77
Ley Federal del Trabajo	Título Décimo Prescripción	Artículo 516-522

UNIDAD 7

LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO



OBJETIVO PARTICULAR

El alumno definirá los conceptos de capacitación y adiestramiento, así como su importancia.

TEMARIO DETALLADO

(4 horas)

7. La capacitación y el adiestramiento

7.1. Concepto de capacitación

7.2. Concepto de adiestramiento

7.3. Obligaciones del patrón en materia de capacitación y adiestramiento

7.4. Objetivos de la capacitación y el adiestramiento

INTRODUCCIÓN

Dentro de los avances en las conquistas laborales está el reto de preparar de manera integral a quienes conforman la fuerza de trabajo. Para ello, nuestra legislación laboral obliga a los patrones a cumplir con programas de capacitación y adiestramiento para ser impartidos a sus trabajadores, con la finalidad de actualizarlos no sólo en aspectos teóricos sino también prácticos, con base en las nuevas tecnologías que se implementan en las empresas.

Sin embargo, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores constituyen un punto controversial, ya que algunos patrones consideran que no es necesario que los trabajadores permanentemente reciban cursos de actualización y perfeccionamiento de sus conocimientos y habilidades para el trabajo, pues sólo representa un gasto innecesario y con la capacitación inicial es suficiente para que el trabajador realice sus actividades para las que fue contratado. Ante esta situación, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estableció la obligatoriedad de los patrones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores y la Ley Federal del Trabajo establece claramente las bases conforme a las cuales todos los trabajadores deberán ser capacitados y adiestrados por sus respectivos patrones.

7.1. Concepto de capacitación

La Real Academia Española señala que “capacitar” significa “hacer a uno apto, habilitarlo para una cosa”.

Capacitación

La podemos entender como el acto de obtener conocimientos nuevos, diferentes de los habituales, desde el punto de vista teórico y que van a proyectar al trabajador hacia un nivel superior, tanto en el orden jerárquico como en el aspecto pecuniario.

La acción o conjunto de acciones tendientes a proporcionar o *desarrollar las aptitudes de una persona*, con el afán de prepararlo para que desempeñe adecuadamente su ocupación o puesto de trabajo y los inmediatos superiores; desarrollo de habilidades para ser mejor persona.

7.2. Concepto de adiestramiento

El **adiestramiento** es la enseñanza de habilidades y destrezas para que el trabajador desempeñe con mayor eficiencia y seguridad su actividad encomendada dentro de la empresa o establecimiento.

7.3. Obligaciones del patrón en materia de capacitación y adiestramiento

Al revisar la historia del derecho del trabajo, encontramos que el hombre intentó crear estructuras con la intención de lograr este objetivo. Así, las corporaciones romanas, los gremios medievales y el contrato de aprendizaje en México, tenían ese fin.

1930

En México la Ley Federal del Trabajo 1931 contenía el *contrato de aprendizaje* que lo definía en su artículo 218 de la siguiente manera: “Aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida”.

1970

La fracción XV, artículo 132, Ley federal del Trabajo de 1970 regula:

El patrón tiene la obligación de: organizar permanente o periódicamente cursos o capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos de trabajadores, informando de ello a la STPS o las autoridades del trabajo de los estados, territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa para uno o varios departamentos o secciones, por personal propio, por profesores técnicos contratados, por conducto de escuelas, instituciones especializadas o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas.

Como no obligaba a pagar salario mínimo, dio origen a múltiples abusos, por lo que tuvo que ser suprimido en 1970. En la Exposición de Motivos de la ley del trabajo de 1970 señaló:

Tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en múltiples ocasiones, era un instrumento que permitía, con el pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos.

Una de las obligaciones naturales derivadas de la relación laboral es, sin duda alguna, la obligación que tienen los patrones de capacitar a sus trabajadores, obligación que finalmente redundará en beneficio de ellos mismos.

Sin embargo, a pesar de las facilidades otorgadas a los patrones para capacitar a sus trabajadores, un alto porcentaje de ellos resistía a cumplir con dicha obligación, lo que trajo como consecuencia su reglamentación más detallada en la reforma de 1978.

En la actualidad, la constitución en el apartado A, fracción XIII, artículo 123 señala:

Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

La Ley Federal del Trabajo recoge este principio constitucional, obliga al patrón a capacitar y adiestrar a sus trabajadores. La fracción XV, artículo 132 señala: “Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este título”.

Como lo menciona Héctor Santos Azuela (1999):

Si el patrón no presenta y registra sus programas de capacitación y adiestramiento ante la Secretaría del Trabajo dentro de los términos fijados en la ley o no los lleva a la práctica, será sancionado conforme a las responsabilidades contempladas por el legislador, independientemente de las medidas que la Secretaría pueda aportar para conseguir el cumplimiento de esta obligación. Una vez terminados los cursos, los trabajadores tienen el derecho de que la Secretaría del Trabajo les extienda su constancia de habilidades laborales. Contará con idéntico derecho si, al negarse a cursar los programas de capacitación y adiestramiento, aprueba el examen de suficiencia que al efecto le elabore la Secretaría.

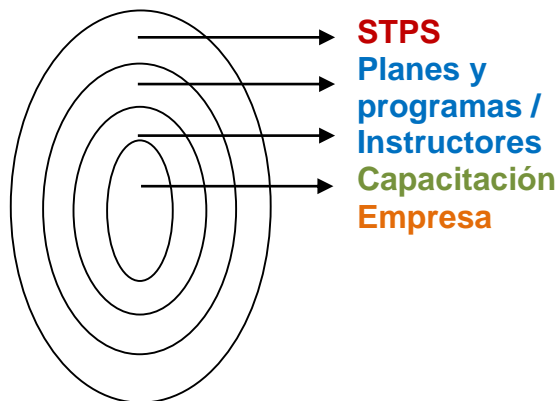
7.4 Objetivos de la capacitación y el adiestramiento

A propósito de esta obligación patronal, el artículo 153 C, Ley federal del Trabajo, señala:

La capacitación y adiestramiento deberán tener por objeto:

1. • Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología.
2. • Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
3. • Prevenir riesgos de trabajo.
4. • Incrementar la productividad.
5. • En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

La capacitación y el adiestramiento deben de aplicar dentro del centro de trabajo y dentro del horario que corresponda a la jornada. Esto puede variar siempre y cuando patrón y trabajador acuerden y manifiesten su conformidad.



Los planes y programas de capacitación y el adiestramiento aplicados a los trabajadores son estrictamente vigilados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sometidos a una revisión minuciosa para comprobar que reúnen los requisitos señalados y ajustan a la normatividad, serán aprobados y de esta forma podrán aplicarse en la empresa o la industria correspondiente.

La capacitación y adiestramiento serán impartidos por instructores internos que pueden ser los trabajadores de la misma empresa o establecimiento o, bien, por instructores externos especializados (escuelas, instituciones u organismos) que deben encontrarse debidamente registrados ante la STPS.

Sujetos de capacitación

Por regla general, son sujetos de capacitación todas las personas que presten un servicio subordinado. Los sujetos de capacitación tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Asistir puntualmente a los cursos y actividades que formen parte del programa de capacitación.
- b) Atender las indicaciones de las personas que imparten la capacitación o adiestramiento y cumplir con los programas respectivos.
- c) Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitudes que sean requeridos.

Los instructores o personas que han de impartir la capacitación deberán cubrir los siguientes elementos:

- a) Comprobar aptitud para impartir la capacitación o adiestramiento correspondiente.
- b) No estar ligadas con personas o instituciones que paguen algún credo religioso.

Los planes y programas de capacitación y adiestramiento para trabajadores serán elaborados, aprobados y vigilados por las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

Estos planes y programas deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Referirse a periodos no mayores de dos años.
- b) Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa.
- c) Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación del adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa.
- d) Señalar el procedimiento de selección a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría.

Obligaciones del patrón

Participar en la integración y vigilar el funcionamiento de la Comisión, nombrando a sus representantes conforme a la presente norma.

Proporcionar a los integrantes de la comisión, la capacitación y adiestramiento en materia de seguridad, salud y medio ambiente necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Realizar las actividades de capacitación y orientación sobre seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo propuestas por la comisión.

Mostrar a la autoridad del trabajo, cuando ésta así lo solicite, los documentos que la presente norma le obligue a elaborar o poseer.

Informar a todos los trabajadores sobre los riesgos a que están expuestos en las actividades agrícolas que desarrollen.

Contar, por escrito, con los procedimientos de seguridad para el uso y mantenimiento de la herramienta, equipo y maquinaria, de acuerdo a lo establecido en el capítulo 8 y, en su caso, con los procedimientos de seguridad para realizar trabajos de trasvase manual y mantenimiento en silos de almacenamiento, de ingreso a espacios confinados, de estiba y desestiba de productos alejados y empaquetados, entre otros.

Impartir a todos los trabajadores, por lo menos durante cinco minutos, antes de iniciar cada jornada, pláticas con indicaciones para:

Realizar las operaciones seguras.

Prevenir riesgos de trabajo en el uso y mantenimiento de maquinaria, equipo y herramientas.

El correcto uso y mantenimiento del equipo de protección personal.

Contar con un registro de los temas de las pláticas impartidas y de los trabajadores participantes.

Proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores que manejen maquinaria o equipo agrícola y extender por escrito la autorización a los trabajadores capacitados y aptos para la operación de maquinaria y equipo.

Proporcionar, de acuerdo a los riesgos de la actividad, el equipo de protección personal a los trabajadores expuestos, cumpliendo con lo establecido en la NOM-017-STPS-1993, y capacitarlos sobre las condiciones de uso, mantenimiento y reemplazo. A todos los trabajadores expuestos al sol se les debe proporcionar, por lo menos, sombrero, gorra o casco.

Contar en las instalaciones con señales de seguridad, salud y medio ambiente para reforzar las medidas preventivas, así como, en su caso, para la identificación de riesgos por los fluidos conducidos en tuberías, según lo establecido en la NOM-026-STPS-1998.

Contar con lugares ventilados para el suministro de combustible a la maquinaria y equipo. En caso de contar con recipientes sujetos a presión o generadores de vapor instalados, debe cumplir con lo establecido en la NOM-122-STPS-1996.

Contar con las comisiones de seguridad e higiene de conformidad con lo establecido en la NOM-O 19-5TPS-1993.

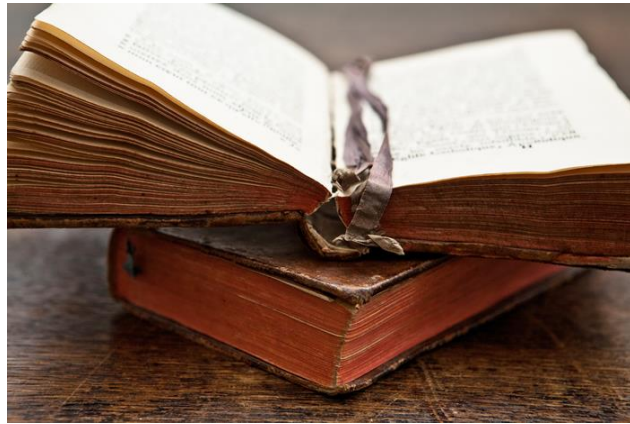
Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre los riesgos de trabajo que ocurran en su centro de trabajo, de conformidad con lo establecido en la NOM-021-STPS-1993.

Prohibir a los trabajadores que realicen actividades al aire libre cuando se presenten tormentas eléctricas.

La Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad

La Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad tiene como finalidad elaborar, aplicar y vigilar el cumplimiento de los planes y programas de capacitación y adiestramiento a los trabajadores de la empresa.

Dicha comisión integrada tanto por los trabajadores como por la parte patronal de manera equitativa. La Ley Federal del Trabajo establece como obligación patronal la impartición de la capacitación, adiestramiento y productividad a los trabajadores



dentro de su jornada de trabajo y dentro de las instalaciones de la empresa, con la salvedad de que las partes pueden pactar sea otorgue fuera de la jornada e, incluso, fuera de las instalaciones, pero el patrón no se exime de dicha obligación y, en caso de negativa, impondrán multas como una medida de coerción a pesar de tener que pagar las multas, no le exime al patrón de las consecuencias y repercusiones.

RESUMEN DE LA UNIDAD

Es obligación de los patrones capacitar a sus empleados, vía cursos, con la finalidad de: 1. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología. 2. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación. 3. Prevenir riesgos de trabajo. 4. Incrementar la productividad y 5. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

BIBLIOGRAFÍA DE LA UNIDAD

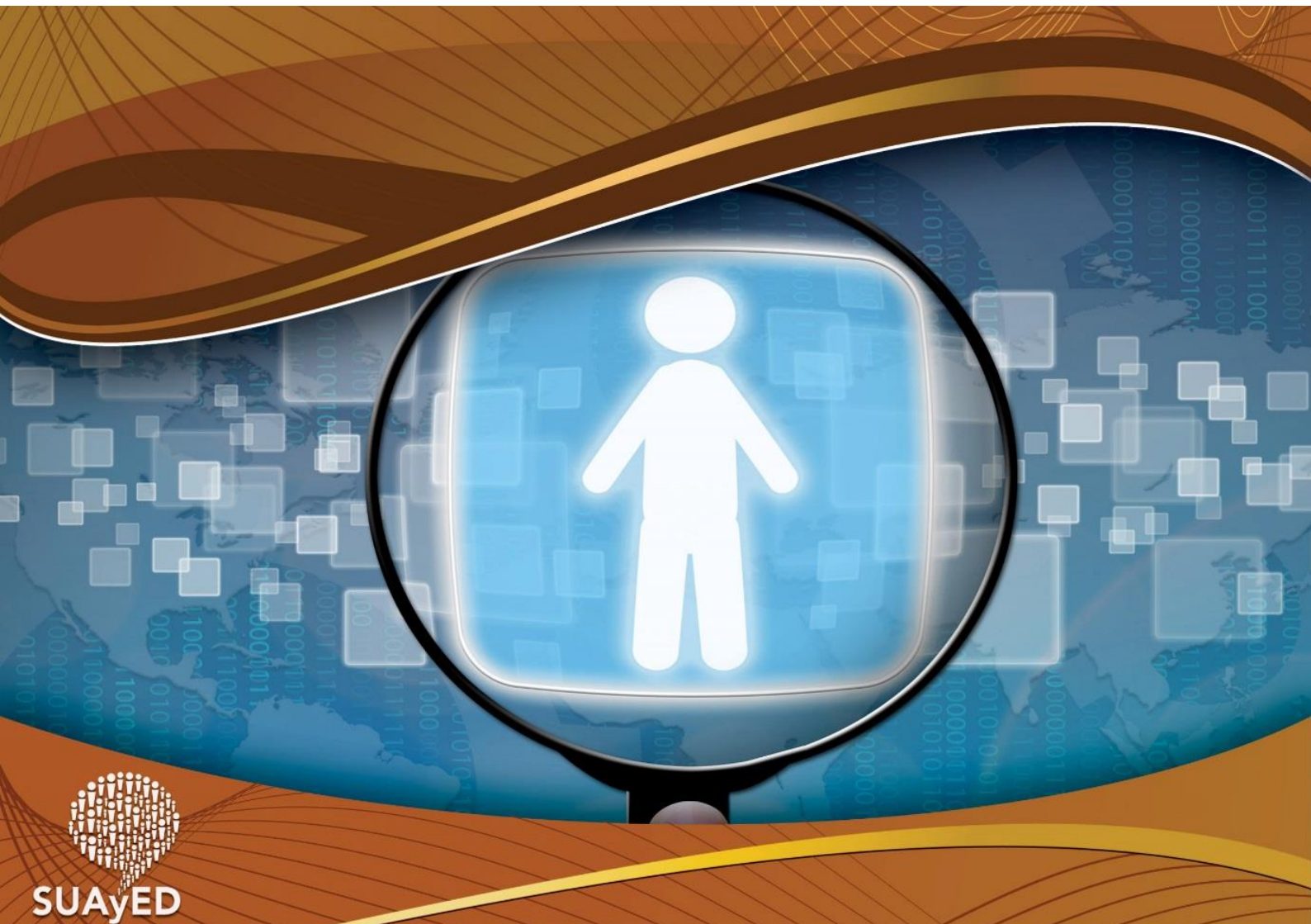


SUGERIDA

Autor	Capítulo	Páginas
Buen Lozano (2002)	XVII (al XX)	309-316 (y 319-346)
Ley Federal del Trabajo	IV, título III bis: De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores	Artículo 153 bis
Lemus (2009)	5. Obligaciones y prohibiciones de patrones y trabajadores.	87

UNIDAD 8

LAS PARTICIPACIONES DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA



OBJETIVO PARTICULAR

El alumno describirá el procedimiento para repartir la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

TEMARIO DETALLADO

(4 horas)

8. La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa

8.1. Concepto de utilidad

8.2. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

8.3. Monto repartible

8.4. Procedimiento del reparto

8.5. Empresas exentas del reparto de utilidades

8.6. Normas especiales para el reparto de utilidades de los trabajadores de confianza

8.7. Trabajadores exentos del pago de utilidades

INTRODUCCIÓN

Sin duda alguna, el hecho de que los trabajadores participen en las utilidades que obtiene la empresa resulta muy importante, ya que los incentiva, integra y compromete con su fuente de ingreso, pues, al disponer de un ingreso extra, mejorará su situación económica y de su familia en cuanto a que se ve reflejado su esfuerzo y el desarrollo de la empresa para la cual presta sus servicios.

Por otra parte, las utilidades de la empresa y su beneficio para el trabajador han contribuido a la productividad de ésta, pues sus ganancias son un reflejo de la eficiencia y trabajo de todos sus empleados, que se benefician con su propio esfuerzo permanente. Para que los patrones cumplan con su obligación, la ley laboral establece el procedimiento para el reparto de las utilidades. Las empresas no tienen la obligación de compartir con sus trabajadores sus ganancias, quien fija el monto de la utilidad repartible y los recursos legales que tienen los trabajadores para obligar al patrón a que cumpla con esta obligación es la autoridad.

8.1. Concepto de utilidad

‘Utilidad’

- Es la ganancia líquida obtenida por la empresa después de descontar el interés y la amortización del capital invertido. Para los efectos de la Ley Federal del Trabajo, considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas fija el porcentaje de la utilidad a repartir entre los trabajadores.

El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas establecido en los ordenamientos siguientes:

a) En el apartado A, fracción IX, artículo 123, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, refiere a los principios generales de esta prestación como un derecho de los trabajadores;

b) Los artículos del 117 al 131, Ley Federal del Trabajo, regulan los principios constitucionales.

c) Reglamento de los artículos 121 y 122, Ley Federal del Trabajo, que establece el procedimiento para iniciar y resolver el escrito de objeciones.

d) Resolución de la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de diciembre de 1996, en la que se fija el porcentaje que deberá repartirse.

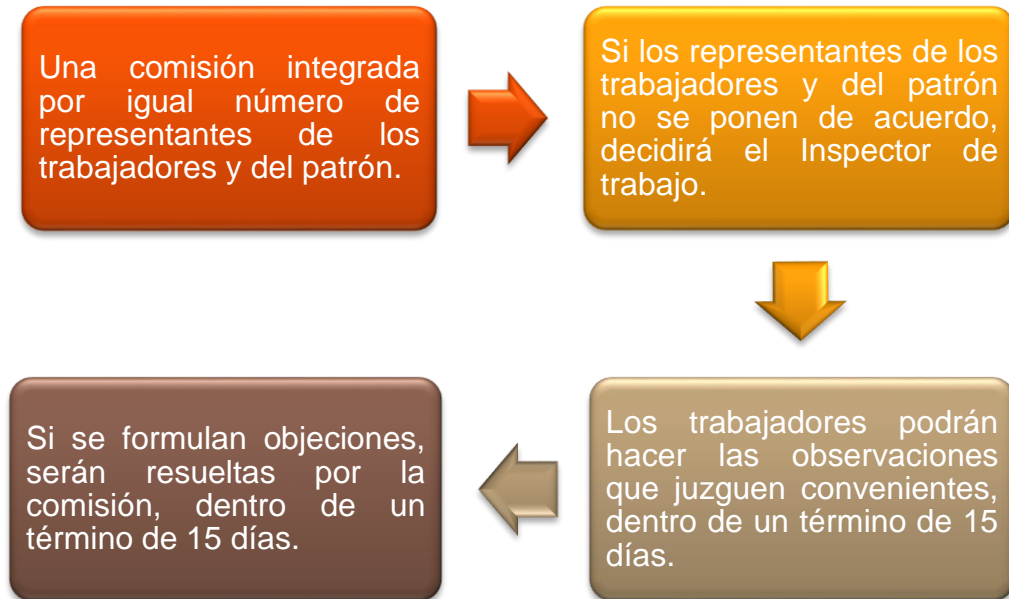
e) Resolución de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de 1996 por la que se da cumplimiento a la fracción VI, artículo 126, Ley Federal del Trabajo, a través de la cual se exceptúa de la obligación de repartir utilidades a las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta no superior a trescientos mil pesos.

f) En los artículos 14, último párrafo del artículo 15, 67-A, 109, 119-B y 119-N, Ley del Impuesto Sobre la Renta, establecen la forma para que los contribuyentes determinen la Renta Gravable base del Reparto de utilidades a los Trabajadores.

8.2. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

Por disposición de la Ley Federal del Trabajo, esta comisión tiene como objetivo fundamental realizar los estudios necesarios para determinar las condiciones de la economía nacional y fijar el porcentaje de utilidad que las empresas tienen la obligación de otorgar a sus trabajadores.

La Comisión Mixta de Participación de Utilidades a que se refiere la fracción I, artículo 125, Ley Federal del Trabajo:



No existe límite en cuanto al número de representantes ni podrán rehusar a un integrante. Los interesados serán quienes, de común acuerdo, señalen el número de las personas que los representarán ante la comisión. Los trabajadores de confianza no podrán ser representantes de los trabajadores en la Comisión Mixta, según lo dispone el artículo 183, Ley Federal del Trabajo.



Funciones

La Comisión Mixta de Participación de Utilidades tiene como función principal elaborar el proyecto que determine el reparto individual de cada trabajador, las bases bajo las cuales se repartirán las utilidades entre los trabajadores y fijar dicho proyecto en todos y cada uno de los establecimientos que formen parte integrante de la empresa dentro de un término de diez días contando a partir de la fecha de su declaración anual, para que los trabajadores de cada centro de trabajo conozcan el referido proyecto y puedan, en su caso, dentro del mismo plazo, hacer individualmente las observaciones que juzguen convenientes.

Es recomendable que la Comisión levante un acta en la que se haga constar el periodo y lugares en que se fijará el proyecto respectivo.

Para elaborar el proyecto de reparto individual, la Comisión Mixta deberá tomar en cuenta las bases que señalan los artículos 123, 124 y 127, Ley Federal del Trabajo, si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo sobre la aplicación de estas disposiciones, el inspector del trabajo decidirá sobre el punto de conflicto, decisión que deberá acatar en sus términos la Comisión Mixta.

Los acuerdos adoptados por la Comisión Mixta para determinar el reparto individual, deberán quedar plasmados en las actas levantadas, las cuales deberán firmar sus integrantes.

Obligaciones

Entregar al patrón el proyecto de reparto de utilidades aprobado por los integrantes de la Comisión Mixta para que proceda al pago en los términos establecidos.

Vigilar que las utilidades sean pagadas conforme al proyecto de reparto individual aprobado, dentro del plazo de 30 siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; el patrón dará cumplimiento, independientemente de que la impugne.

Señalar a la empresa su obligación de informar a sus ex trabajadores sobre la cantidad que les corresponda y la fecha a partir de la cual pueden cobrar sus utilidades.

Informar a los trabajadores sobre el derecho que tienen para inconformarse con respecto a su participación individual y el plazo que tienen para hacerlo.

Información que se debe proporcionar a la comisión mixta

El patrón está obligado a proporcionar a la comisión:

Nóminas
Lista de raya
Asistencia de personal sindicalizado y de confianza
Constancias de incapacidad
Permisos concedidos
Lista de ex empleados y el tiempo que laboraron para la empresa
Lista con nombres, funciones y facultades de los empleados de confianza

Para que la comisión determine qué trabajadores tienen o no derecho a participar en las utilidades. El patrón por ningún motivo podrá recomendar o decidir sobre los trabajadores que tienen o no derecho a participar en las utilidades.

Inconformidades de los trabajadores con el proyecto individual de utilidades

El trabajador, a partir de la fecha en que se fije el proyecto del reparto de utilidades, en lugar visible del establecimiento, tendrá derecho a hacer observaciones por escrito sobre él, señalando en su caso los motivos por los cuales considera que es incorrecto el monto de su reparto y la Comisión deberá resolverlas dentro de los quince días siguientes y comunicar por escrito al trabajador inconforme la resolución que emita. En el supuesto de que el trabajador no esté de acuerdo con la resolución de la comisión, con base en este documento, podrá recurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Para la elaboración del proyecto del reparto, tomará en cuenta el monto de las utilidades a repartir, aumentado, en su caso, con las utilidades no cobradas del ejercicio anterior, así como el número de trabajadores con derecho a recibir esta prestación.

Naturaleza del escrito de objeciones

El escrito de objeciones será tomado como una denuncia de irregularidades en materia fiscal y laboral.

El procedimiento de revisión en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, cuando exista objeción de los trabajadores, una vez iniciado, deberá concluirse para efectos fiscales y de participación de utilidades, sin que proceda el desistimiento de los trabajadores.

Resoluciones derivadas del escrito de objeciones

La fracción IV, artículo 121, Ley Federal del Trabajo, establece la obligación del patrón de dar cumplimiento a la resolución, dentro de los treinta días siguientes a su notificación, independientemente de que la impugne.



La resolución que dicta la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con motivo de las objeciones formuladas por los trabajadores, lo hace con la facultad que le otorga la fracción II, artículo 523, Ley Federal del Trabajo e interviene como autoridad laboral, de la ley invocada para los efectos que le señala el título tercero, capítulo VIII, según lo establece el artículo 526, Ley Federal del Trabajo.

El pago adicional de utilidades a los trabajadores con derecho a participar que laboraron en el ejercicio fiscal materia del reparto; las cantidades no reclamadas serán agregadas al siguiente ejercicio.

La resolución dirigida al patrón con copia para la autoridad laboral competente, dependiendo la actividad o giro de la empresa, a fin de que la conozca y pueda actuar conforme a sus atribuciones, vigila efectúe el pago y sancionando, en su caso, el incumplimiento; también comunicará a los trabajadores el resultado obtenido de sus objeciones.

Resoluciones emitidas con base en revisiones

El segundo párrafo, artículo 122, Ley Federal del Trabajo regula una situación diferente a la señalada en la fracción IV, artículo 121, trata del reparto adicional que debe efectuarse cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en ejercicio de las facultades de vigilancia y comprobación refiera el artículo 42, Código Fiscal de la Federación, sin mediar objeciones de los trabajadores, determine una nueva renta gravable, proceda a ordenar las liquidaciones del impuesto omitido y un reparto adicional de utilidades.

La base para el reparto adicional de las utilidades a los trabajadores serán las mismas que para el reparto ordinario.

Caso en que se suspende el pago adicional de utilidades

En caso de que el patrón impugne la resolución que dictó la autoridad fiscal, sin haber mediado objeción de los trabajadores, suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizando el interés de los trabajadores ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en la forma y términos que establece el artículo 985, Ley Federal del Trabajo.

La garantía que otorgue el patrón en favor de los trabajadores será por:

a) El monto a repartir a los trabajadores

b) Los intereses legales computados por un año

Deberá anexar copia de la resolución emitida por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

El procedimiento para suspender el reparto adicional lo establece el artículo 986, Ley Federal del Trabajo dispone:

- La Junta, al recibir el escrito del patrón, examinará que reúna los requisitos señalados en el artículo anterior, en cuyo caso, inmediatamente, correrá traslado a los representantes de los trabajadores para que, dentro de tres días, manifiesten lo que a su derecho convenga; transcurrido el plazo, acordará lo conducente.
- Si la solicitud del patrón no reúne los requisitos legales, la Junta la desechará de plano.

Efecto del incumplimiento en el pago de utilidades a los trabajadores

La fracción V, artículo 450, señala como objeto de la huelga:

Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

La huelga es un derecho colectivo, por lo que será motivo de ella el no pagar las utilidades a los trabajadores, así como no entregar a los representantes de éstos la copia de la declaración del ejercicio.

Sanciones por incumplimiento en el pago de utilidades

Al patrón que no cumpla con la obligación de participar a sus trabajadores de las utilidades que obtenga se le sancionará con 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación, con base la cuota diaria (fracción II, artículos 992 y 994).

Las sanciones administrativas serán impuestas por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los gobernadores de los estados o por el jefe de gobierno del Distrito Federal, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente (artículo 1008, Ley Federal del Trabajo).

8.3 Monto repartible

El artículo 118, Ley Federal del Trabajo señala:

Para determinar el porcentaje referido el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.



En la actualidad, el porcentaje de utilidad repartible entre los trabajadores fijado por dicha comisión es del 10%, que es repartido de la siguiente manera: un cinco por ciento por igual entre todos los trabajadores, sin importar el monto de sus salarios, y el segundo cinco por ciento, en proporción al monto de los salarios que perciban los trabajadores.

Es importante señalar que las utilidades considera el número de días efectivos laborados por el trabajador.

8.4. Procedimiento del reparto

El origen del derecho de los trabajadores de participar en el reparto de utilidades de las empresas lo encontramos directamente en el apartado A, fracción IX, artículo 123 constitucional, establece:

Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades reguladas de conformidad con las siguientes normas:

- a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.
- b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.
- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.
- d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.
- e) 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 formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.
- f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

Algunos requisitos que se deberán observar para el pago de utilidades

Para que un trabajador tenga derecho a recibir sus utilidades, por lo menos deberá haber trabajado 60 días.

El pago de las utilidades a los trabajadores deberá hacerse dentro de los 60 días después de la declaración fiscal anual.

El salario de los trabajadores será el de cuota diaria.

No se hará compensación con los años de pérdida.

El pago de las utilidades no integrará salario.

El término de los sesenta días a que se refiere el artículo 122, Ley Federal del Trabajo comienza a correr a partir de la fecha en que la empresa presentó o debió presentar la declaración normal del ejercicio ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

La fracción VIII, artículo 58, Ley del Impuesto sobre la Renta señala la obligación de las personas morales de presentar su declaración del impuesto sobre la renta dentro de los tres meses siguientes al cierre de su ejercicio (31 de diciembre) y el artículo 139 dispone que las personas físicas la presentarán dentro de los meses de febrero a abril de cada año.

En caso de que el patrón presente declaración complementaria, por dictamen, por corrección o por crédito parcialmente impugnado, el pago adicional deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha de su presentación ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

El artículo 130, Ley Federal del Trabajo establece: "Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades, quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes", las cuales refieren a los siguientes supuestos normativos:

- a) Los trabajadores dispondrán libremente de las cantidades que les correspondan por concepto de utilidades. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula, artículo 98, Ley Federal del Trabajo.
- b) El derecho a percibir las utilidades es irrenunciable, artículo 99, Ley Federal del Trabajo.
- c) Las utilidades se pagarán 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, no libera de responsabilidad al patrón artículo 100, Ley Federal del Trabajo.
- d) Las utilidades deberán pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda, mencionado en el artículo 101, Ley Federal del Trabajo.
- e) Es nula la cesión de las utilidades en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé según el artículo 104, Ley Federal del Trabajo.
- f) Las utilidades de los trabajadores no serán objeto de compensación alguna, en su artículo 105, Ley Federal de Trabajo.

- g) La obligación del patrón de pagar las utilidades no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en el artículo 106, Ley Federal del Trabajo.
- h) El pago de las utilidades se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios como lo estipula el artículo 108, Ley Federal del Trabajo.
- i) El pago de las utilidades deberá efectuarse en día laborable, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación, como lo indica el artículo 109, Ley Federal del Trabajo.

Empresas obligadas a repartir utilidades a sus trabajadores

Son sujetos obligados a participar utilidades todas las unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y, en general, todos los contribuyentes, personas físicas o morales, que tengan trabajadores a su servicio, sean o no contribuyentes del impuesto sobre la renta.

Los criterios que al respecto han sustentado por las autoridades del trabajo y que en la práctica aplican, son los siguientes:

- a) Las empresas que se fusionen, traspasen o cambien su nombre o razón social, tienen obligación de repartir utilidades a sus trabajadores, por no tratarse de empresas de nueva creación, ya que iniciaron sus operaciones con anterioridad al cambio o modificación de sus nombres o razones sociales.
- b) En las empresas que tengan varias plantas de producción o distribución de bienes o servicios, así como diversos establecimientos, sucursales, agencias u otra forma semejante, cuyos ingresos se acumulen en una sola declaración para efectos del pago del impuesto sobre la renta, la participación de las utilidades a los trabajadores será con base en la declaración del ejercicio, no por los ingresos obtenidos en cada unidad económica.

- c) Las asociaciones o sociedades civiles constituidas sin fines de lucro que obtengan ingresos por la enajenación de bienes distintos a su activo fijo o presten servicios a personas distintas de sus miembros, siempre que esos ingresos excedan del 5% de sus ingresos totales, tienen obligación de repartir las utilidades a sus trabajadores por estos conceptos.
- d) Las sociedades cooperativas que tengan a su servicio personal administrativo y asalariado que no sean socios, cuyas relaciones de trabajo son reguladas por la Ley Federal de Trabajo, tendrán obligación de participar de utilidades a esos trabajadores de las utilidades que obtengan.

Las empresas exentas en forma parcial o total del pago de impuesto sobre la renta, que tengan trabajadores a su servicio, están obligadas a repartir utilidades por la parte de la exención, porque la exención es sólo para efectos fiscales y no puede extenderse a los laborales.

Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU)

Artículo 117-120, Ley Federal de Trabajo

Impuesto del 10% que pagan las empresas sobre la utilidad o renta gravable, que se determina de conformidad con las normas de la LISR. El impuesto repartido entre los trabajadores de la empresa, con derecho a participar de las utilidades de la empresa.

Artículo 122, Ley Federal de Trabajo

Pagado a más tardar 60 días después del pago anual; por lo tanto, generalmente es pagado en mayo para empleados de personas morales y en junio para empleados de personas físicas.

PTU:

ART 16 LISR

Ingresos Acumulables	1 000 000.00
(-) Deducciones Autorizadas	<u>180 000.00</u>
(=) Base de PTU (base contable)	820 000.00
(x) 10%	x 10% ———

EJEMPLO:

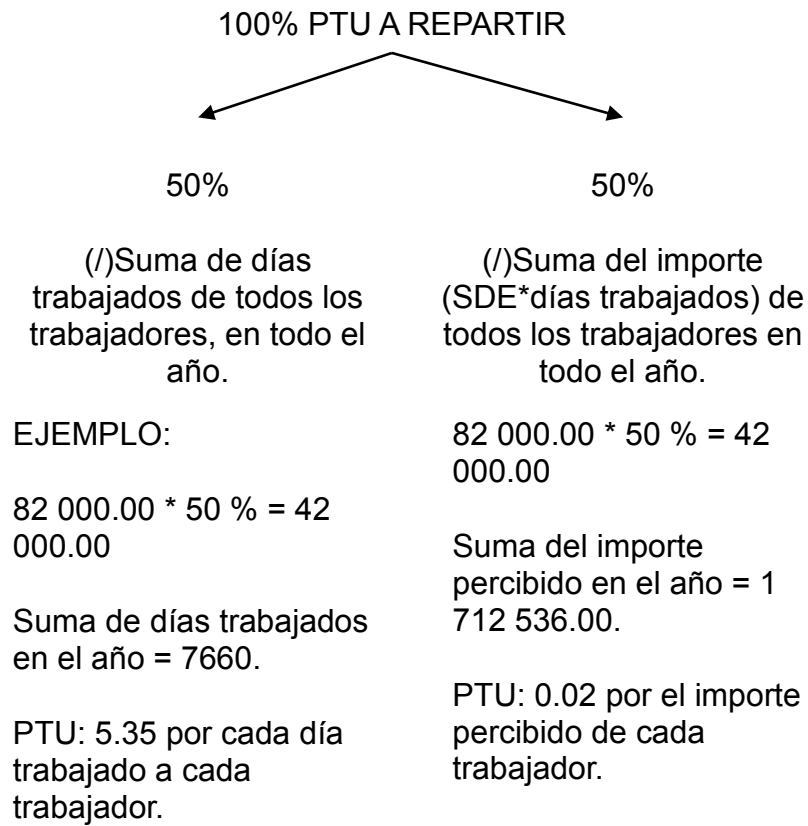
NOTA: No considera la inflación.

PTU:

ART 123 LFT

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. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

NOTA: Salario = cuota diaria. (ART. 124 LFT)



EJEMPLO:

Si Juan Pérez ganó 60 000.00 pesos de SDE y trabajó 350 días en el año, le corresponde la siguiente PTU:

$$5.35 * 350 \text{ días} = 1\ 872.50$$

$$0.02 * 60\ 000.00 = \underline{1\ 200.00}$$

$$\text{PTU} = \mathbf{3\ 072.50}$$

NOTA: El SDE de los trabajadores de confianza, NO podrá ser mayor de un 20% del obrero o sindicalizado mejor pagado.

8.5. Empresas exentas del reparto de utilidades

El artículo 126, Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

- | |
|--|
| I. Las empresas de nueva creación durante el primer año de funcionamiento. |
| II. Las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas. |
| III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración. |
| IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes que, con bienes de propiedad particular, ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios. |

V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría de Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse, total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

8.6. Normas especiales para el reparto de las utilidades de los trabajadores de confianza

La Ley Federal del Trabajo señala de manera general que todos los trabajadores podrán participar en el reparto de utilidades de las empresas, pero, cuando se analiza la situación de los trabajadores de confianza, éstos tienen ciertas limitaciones en relación con este derecho; en su fracción II, artículo 127, Ley Federal del Trabajo, establece las condiciones que se deberán cumplir para obtener dicho beneficio.

El artículo 127, Ley Federal del Trabajo menciona cuáles son estas normas:

El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.

II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa o, a falta de, éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

Éste es un ejemplo:

Mencionaremos, a manera de ejemplo, lo que señala la fracción II, refiere al monto de las utilidades corresponden a los trabajadores de confianza:

Si un trabajador de confianza gana \$300.00 diarios y el trabajador sindicalizado que tiene el salario más alto gana \$150.00 diarios, entonces el cálculo será el siguiente:

$$\$150.00 + 20\% = 150 + 30 = \$180.00$$

Será el salario máximo que servirá como base para calcular el monto de la utilidad del trabajador de confianza. (Lemus, 2009, p. 128)

8.7. Trabajadores exentos del pago de utilidades

Todos los trabajadores que presten a una persona física o moral un trabajo personal subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen mediante el pago de un salario, tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas donde laboran.

a) Trabajadores de planta

- Son aquellos que por tiempo indeterminado, prestan permanentemente su trabajo personal subordinado a una persona, estén o no sindicalizados. Estos trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades, cualquiera que sea el número de días que laboraron en el ejercicio fiscal materia del reparto.

b) Trabajadores por obra o tiempo determinado

- Son los que habitualmente, sin tener carácter de trabajadores de planta, prestan sus servicios en una empresa o establecimiento, supliendo vacantes transitorias o temporales y los que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra determinada, no constituyen una actividad normal o permanente de la empresa.

Estos trabajadores tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan laborado un mínimo de 60 días durante el año, en forma continua o discontinua. Si un trabajador labora más de 60 días que abarque dos ejercicios fiscales, sin llegar a este número de días en un solo ejercicio, no tendrá derecho a participar en las utilidades.

c) Ex trabajadores de planta

- Despedidos o que renunciaron voluntariamente a su empleo, tienen derecho a participar en las utilidades con el número de días trabajados y el salario percibido durante el tiempo que laboraron en el ejercicio fiscal.

d) Ex trabajadores por obra o tiempo determinado

- Cuando la relación de trabajo haya sido por obra o tiempo determinado, los trabajadores tendrán derecho a participar en las utilidades cuando hayan laborado cuando menos 60 días en forma continua o discontinua en el ejercicio.

El párrafo segundo del artículo 987, Ley Federal del Trabajo dispone:

En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo, deberá desglosarse la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formulen el proyecto del reparto individual.

En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo, el patrón no podrá fijar a su arbitrio la cantidad que le corresponde al trabajador por concepto de utilidades, por ser ésta facultad exclusiva de la Comisión Mixta, según se desprende del artículo 125, fracción I de la ley.

La fracción IV, artículo 127, Ley Federal del Trabajo establece:

Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo.

El artículo 170, Ley Federal del Trabajo señala:

Los periodos pre y postnatales son de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto y percibirán sus salarios íntegros. Este periodo de doce semanas de descanso en total se considerará como días trabajados, así como el monto de los salarios percibidos, para los efectos del artículo 123, Ley Federal del Trabajo.

El artículo 473, Ley federal del Trabajo dispone:

Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Los riesgos de trabajo pueden producir, entre otras, la incapacidad temporal del trabajador.

El artículo 478, Ley Federal del Trabajo define la incapacidad temporal como:

La pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo durante cierto tiempo.

En estos casos, el importe del salario que perciben los trabajadores del patrón o del IMSS, durante el periodo por incapacidad temporal, tomará en cuenta para los efectos de la segunda parte del artículo 123, Ley Federal del Trabajo. Cuando el accidente de trabajo produce la muerte durante el ejercicio fiscal materia del reparto, la cantidad que le corresponda al trabajador fallecido por concepto de utilidades la cobrarán los beneficiarios, según lo dispone el artículo 115, Ley Federal del Trabajo.

En la Fracción IX, Apartado "A", artículo 123, La Constitución Política de los Estados Mexicanos establece de manera general, el derecho de todos los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, pero el artículo 127, Ley Federal del Trabajo establece dos excepciones a este principio:

- a) La fracción I establece una excepción a este derecho de los trabajadores al señalar que los directores, administradores y gerentes generales no participarán en las utilidades.

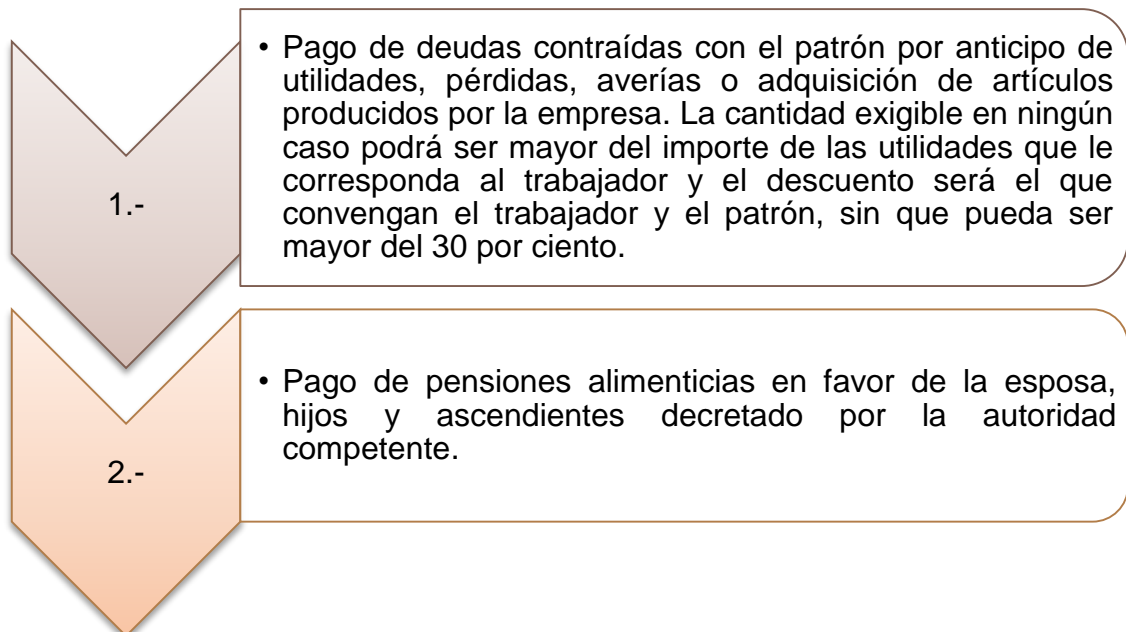
La justificación es que esta clase de trabajadores, por la categoría que tienen dentro de las empresas, obtiene un salario mucho más elevado que

los demás trabajadores. Pero en sentido estricto, consideramos que esta limitación es anticonstitucional, esta disposición discrimina.

- b) La fracción VI dispone que los trabajadores domésticos tampoco tendrán derecho al reparto de utilidades. En este caso resulta lógica esta limitación puesto que estos trabajadores no prestan sus servicios a una empresa sino a un particular.
- c) Personas físicas que sean propietarias o copropietarias de una negociación.
- d) Profesionales, técnicos, artesanos y otros que en forma independiente prestan servicios a una empresa, siempre y cuando no exista una relación de trabajo subordinada con el patrón.
- e) Trabajadores eventuales cuando hayan laborado menos de 60 días durante el ejercicio fiscal.

Descuentos permitidos a las utilidades

Los descuentos en las utilidades de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:



Plazos para el cobro de las utilidades

Trabajadores en activo de conformidad con el artículo 516, Ley Federal del Trabajo, el plazo que tienen para cobrar la cantidad que les corresponda por concepto de utilidades es de un año, que comienza a partir del día siguiente a aquel en que se hace exigible la obligación (31 de mayo).

Ex trabajadores que tengan derecho a participar en las utilidades. El término de un año comienza a partir del día siguiente en que deban pagarse las utilidades. Transcurrido este plazo, las cantidades no reclamadas serán agregadas a la utilidad repartible del ejercicio fiscal siguiente y, si en éste no hubiere utilidad, el reparto se hará con el total de las cantidades no reclamadas.

RESUMEN DE LA UNIDAD

En esta unidad, analizó la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas si alguna representa un incentivo para éstos; menciona la finalidad del reparto de las utilidades, el monto a repartir, las empresas obligadas al reparto de utilidades, así como aquellas que están eximidas de dicha obligación, los trabajadores que tienen derecho a recibir utilidades y quiénes no y finalmente, los factores que determinan el monto de las utilidades a repartir por parte de los patrones.

BIBLIOGRAFÍA DE LA UNIDAD

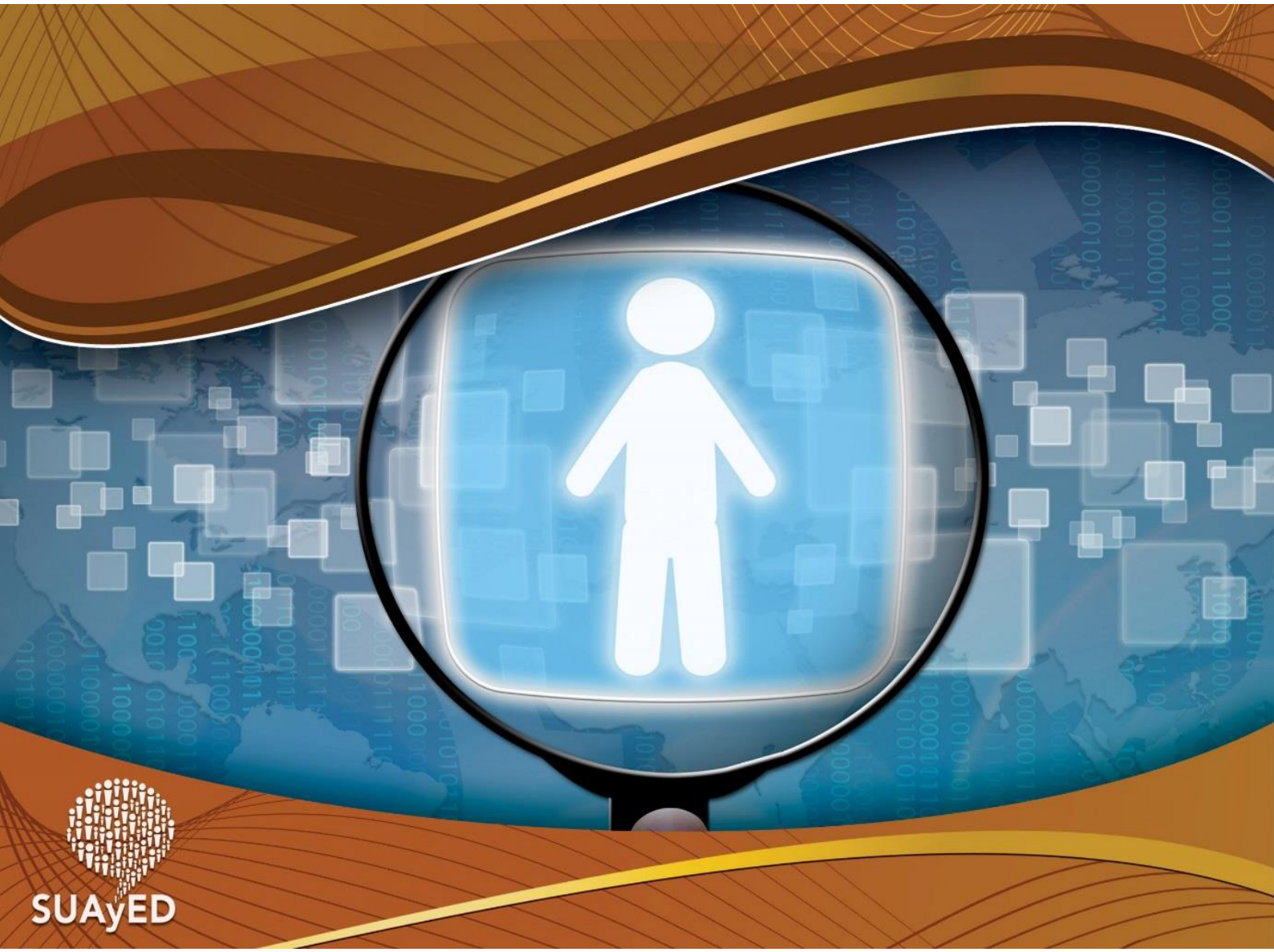


SUGERIDA

Autor	Capítulo	Páginas
Buen Lozano (2002)	XV Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas	259-286
Ley Federal del Trabajo	IV, título III bis: De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores	artículo 153 bis
Lemus (2009)	8. Otras disposiciones: Normas para el reparto de utilidades.	125-128

UNIDAD 9

EL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES DE EDAD



OBJETIVO PARTICULAR

El alumno identificará la importancia de la protección de la ley relativo a la protección de mujeres y menores de edad trabajadores.

TEMARIO DETALLADO

(8 horas)

9. El trabajo de las mujeres y de los menores de edad

9.1. Justificación

9.2. Protección a las mujeres embarazadas

9.3. Protección a los menores trabajadores

INTRODUCCIÓN

El trabajo desempeñado por las mujeres ha tenido una importancia vital desde la prehistoria, aunque su contribución a la economía ha variado según la estructura, las necesidades, las costumbres y los valores sociales. En la prehistoria, había algunas comunidades en donde las mujeres y los hombres participaban a partes iguales en la caza y en la búsqueda de alimentos, pero, cuando se desarrollaron las comunidades agrícolas y surgieron los asentamientos humanos, el trabajo de la mujer quedó relegado a las tareas del hogar. Preparaban los alimentos, confeccionaban la ropa y diversos utensilios, se ocupaban de la crianza de los niños, aunque también ayudaban a arar la tierra, recoger las cosechas y atender a los animales. A medida que se fueron desarrollando los centros urbanos, las mujeres vendían o intercambiaban bienes en los mercados.

Sin duda alguna, la regulación legal de esta clase de trabajos constituye un avance importante en nuestra sociedad, ya que, a lo largo de la historia, tanto las mujeres como los menores de edad fueron objeto de discriminación y explotación. Aunque ya tenemos normas que buscan proteger a esta clase de trabajadores, su situación laboral no ha variado de manera significativa: seguimos observando que tanto mujeres como menores de edad han tenido que seguir soportando abusos y malos tratos de los patrones.

Ante esta situación, con la finalidad de evitar más abuso y discriminación contra esta clase de trabajadores, la actual legislación laboral pretende crear las condiciones legales necesarias para evitar que se sigan cometiendo más injusticias al señalar sus derechos y los medios de defensa legales que tienen en caso de que éstos les sean vulnerados. Si bien es cierto que esta reglamentación legal no es perfecta, sí evita en alguna medida la discriminación y el maltrato.

9.1. Justificación

Por la experiencia vivida, que entre el hombre y la mujer existen diferencias muy claras: las biológicas, físicas, psicológicas, entre otras. También es cierto que tienen grandes similitudes y en la actualidad, establecidas en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Ley Federal del Trabajo; señalan que tanto el varón como la mujer tienen derechos iguales.



Antecedentes

- Desde el inicio de la humanidad, la mujer ha sido sometida a determinaciones del hombre, generalmente tenía la responsabilidad de cuidar de los hijos y del hogar; en ciertas ocasiones, le asignaban labores de menor importancia, mientras que el hombre era quien dirigía los grupos u organizaciones nómadas y al mismo tiempo, aportaba lo necesario para subsistir.
- La degradación de la mujer llegó a tal extremo en la Edad Media, incluso, puso en tela de juicio el que la mujer tuviese alma, provocando con esto que la mujer iniciara una lucha a través de la historia para dignificar su género y obtener un reconocimiento de igualdad con el hombre ante la ley.
- La lucha emprendida por las mujeres ha sido constante y difícil, ha encontrado innumerables resistencias por parte del varón; sin embargo, poco a poco, ha ido ganando espacios en nuestra sociedad, logrando el reconocimiento legal de sus derechos. Consideraba que las mujeres y los niños no tenían capacidades físicas ni intelectuales cercanas a las de un hombre, por lo tanto, el trato que les daban los patrones era diferente; incluso, eran relegados a desempeñar trabajos que el hombre

no quería realizar. Cuando a las mujeres les otorgaban trabajos que desarrollaban los varones, el salario que recibían era inferior.

- En la constitución mexicana de 1917, debido a la situación de discriminación de que era objeto el sector femenino, establecieron medidas de protección: limitar su jornada de trabajo, impedirle que laborara en centros comerciales después de la diez de la noche, laborar tiempo extraordinario y trabajar en sus días de descanso. Sin embargo, en la práctica, esto quedó como un simple propósito del constituyente, a los patrones poco les importaron estas disposiciones y continuaron con las viejas prácticas de abusos en contra de las mujeres
- En 1932, la Ley Federal de Trabajo contenía algunas disposiciones referentes al trabajo de las mujeres. Entre otras, destacaban

1. Las mujeres tenían los mismos derechos y obligaciones que los hombres.

2. Se prohibía a las mujeres laborar en establecimientos donde se vendieran bebidas embriagantes de consumo inmediato o cualquier otro trabajo que afectara su moralidad o buenas costumbres, trabajos subterráneos o submarinos.

3. Definía los trabajos peligrosos e insalubres donde no podían trabajar las mujeres.

4. Las madres trabajadoras, durante el embarazo, no podían realizar trabajos peligrosos que pusieran en riesgo su salud y la de sus hijos.

5. Las madres trabajadoras tenían derecho a una licencia maternal de 3 meses.

6. Durante la lactancia, tenían derecho a dos descansos de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

7. Dispuso computaran, dentro de su antigüedad, los tres meses de su licencia maternal, entre otros.

- En 1962, por iniciativa del presidente Adolfo López Mateos, reformaron las fracciones II y III, artículo 123 constitucional, con la finalidad de precisar el alcance de las normas aplicadas a las mujeres trabajadoras, el propósito fundamental de las nuevas disposiciones era la protección de la maternidad de manifiesto que a la mujer no únicamente se le valoraba como ser humano sino que además cumplía la función es maternidad. Es a raíz de esta reforma que el capítulo denominado “Del trabajo de mujeres y menores de edad” es dividido en dos.
- Nuevamente en 1975, la Ley Federal del Trabajo es reformada. Dicha reforma consistió en que se abrogó el artículo 169, que obligaba al patrón a pagar a las mujeres el 200% de su salario cuando trabajaran tiempo extra, estableciendo, que a partir de entonces, pagaría tanto a los hombres como a las mujeres el 100% más del salario ordinario, entendiéndose que las mujeres y los hombres tendrían los mismos derechos y las mismas obligaciones.
- En el 2012 por iniciativa del presidente Felipe de Jesús Calderón Hinojosa con la finalidad de beneficiar al sector empresarial expide la Nueva Ley Federal del trabajo. La cual atenta contra la estabilidad en el empleo y genera un retroceso con los contratos a prueba que favorece junto con el contrato por tiempo fijo que el patrón contrate “sin riesgo” y con amplia libertad y bajo escasa o nula responsabilidad

9.2. Protección a las mujeres embarazadas

El presente tema va dirigido hacia la protección de la maternidad, que se inicia desde el momento en que concibe a un ser humano hasta la etapa de la lactancia. Por ello, la legislación jurídica laboral ha creado una serie de medidas dirigidas a proteger a la mujer en estado de gravidez, encontrando su regulación jurídica en los artículos del 164 a 182, Ley Federal del Trabajo.

Así, los derechos que tiene en este periodo son:

1º Desde el momento en que la mujer sabe su estado de gravidez, debe hacer del conocimiento de esta circunstancia a su patrón para evitar que:

- Ponga en peligro la salud de la mujer o del producto.
- Trabaje en labores insalubres o peligrosas.
- Haga trabajos nocturnos industriales o en establecimientos comerciales y de servicio después de las 10 de la noche.

2º La mujer tendrá derecho a disfrutar de una licencia maternal que consistirá en un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto con pago de su salario íntegro, así como conservar todos sus derechos que correspondan, como la antigüedad, el reparto de utilidades, etcétera.

3º Durante el periodo de embarazo, la mujer no podrá realizar trabajos excesivamente fuertes o pesados, como levantar, trepidar⁴ o empujar objetos pesados, estar de pie por un largo tiempo o acción que pueda alterar su estado psíquico y nervioso.

4º Los periodos de descanso después del parto se prorrogarán por el tiempo necesario para el caso en que la trabajadora estuviese imposibilitada para prestar su servicio a causa del embarazo o del parto y tendrá derecho al “cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días”.

5º En el periodo de lactancia, tendrá derecho a dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.

6º Al término de su descanso, tendrá derecho la trabajadora a regresar al puesto que desempeñaba, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha de parto.

7º Tendrán derecho a los servicios de guardería infantil, los cuales serán brindados por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

⁴ Trepidar: temblar fuertemente, vacilar, dudar.

9.3. Protección a los menores trabajadores

Antecedentes del trabajo de los menores de edad

Al igual que las mujeres, los menores de edad, a través de la historia, han sido objeto de explotación, como sucedió en Roma, en donde los colegios de artesanos los contrataban sin importar su edad y los sometían a prolongadas jornadas de trabajo con el pretexto de enseñarles algún oficio artesanal. También en la Edad Media, existía la figura del aprendiz, donde contrataba a menores de edad sometidos a extenuantes e inhumanas jornadas de trabajo.

Posteriormente, durante la revolución industrial, el crecimiento de las industrias demandó mano de obra barata y tuvo que valer de los servicios de menores de edad, los cuales cumplían jornadas laborales de adultos, pero debido a protestas de defensores de los derechos de los niños, su jornada fue reducida a 12 horas.

En 1844, la edad mínima para que los menores de edad pudieran trabajar fue reducida a 8 años; en 1878 modificada a 10 años y la jornada máxima era de 11 horas diarias.



Estos ejemplos demuestran que poca es la protección esta clase de trabajadores, cuando un niño trabaja, normalmente lo hace por necesidad, porque tiene que apoyar a sus padres para el sostenimiento del hogar e, incluso en algunos casos, el menor de edad tiene que mantener a su familia.

En México, la carta magna contiene algunas disposiciones que establecen el derecho de toda persona a un trabajo digno, decoroso y socialmente útil. Para cumplir con dichas aspiraciones, crearán las bases para la promoción y creación de empleos y la organización social del trabajo.

Por otro lado, establece la prohibición a los menores de 14 años de trabajar, señalando que los mayores de 14 y menores de 16 solamente podrán trabajar una jornada laboral de 6 horas, tendrán un periodo vacacional anual de 18 días, no podrán laborar en labores peligrosas o insalubres, tampoco podrán trabajar en actividades nocturnas industriales ni después de las diez de la noche.

Los menores de edad que se ven en la necesidad de trabajar, en la mayoría de los casos, lo hacen por problemas económicos en sus hogares. Esta situación es, lamentablemente, una realidad. La Ley Federal del Trabajo contiene diversas disposiciones legales que tienen como objetivo proteger a los trabajadores de entre 14 y 16 años de edad y regular su actividad laboral, tratando de esta manera evitar afectar seriamente su desarrollo normal físico, emocional y sus buenas costumbres.

Respecto a este punto, Mario de la Cueva (2002[1], p. 449) señala: “Las normas que regulan el trabajo de los menores trabajadores se proponen facilitar su educación, su desarrollo físico, su salud, y preservar su moralidad”.

Su regulación jurídica en los artículos 173 al 180, Ley Federal del Trabajo señala:

1º Entenderá como menores trabajadores a los mayores de 14 años y menores de 16 años.

2º Deben estar protegidos y vigilados por medio de Inspección del Trabajo, que depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

3º Los menores de edad:

- Deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo.

- Deberán someterse a exámenes médicos periódicos que ordene la autoridad para demostrar su estado de salud físico y mental.
- Deberán presentar constancia para demostrar que están realizando sus estudios.
- En su caso, deberán acreditar que cuentan con la autorización de sus padres o tutores para trabajar.

4º No prestarán sus servicios en lugares peligrosos e insalubres que pongan en peligro su desarrollo físico o mental.

5º La jornada de trabajo no podrá exceder de 6 horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas con un reposo de una hora por lo menos.

6º Quedan prohibidas las horas extras, el trabajo en día domingo y el trabajo en día de descanso obligatorio; para el caso que lo hiciere, pagará un 200% más de su salario de jornada ordinaria.

7º Los menores de edad gozarán de un periodo de vacaciones pagadas de 18 días laborales por lo menos.

8º Les queda prohibido prestar su servicio, de conformidad con el artículo 175 de la mencionada ley laboral, en:

- a. Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato
- b. Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres
- c. Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la inspección del Trabajo
- d. Trabajos subterráneos o marinos
- e. Labores peligrosas o insalubres
- f. Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal
- g. Establecimientos no industriales después de las diez de la noche
- h. Los demás que determinen las leyes
- i. Solamente a los menores de 18 años tienen prohibido trabajar en trabajos nocturnos industriales

Finalmente, las disposiciones contenidas en la legislación laboral mexicana, en su mayoría, son únicamente buenas intenciones, son irrealizables en un país en el que los gobiernos y la sociedad poco o nada han hecho para realmente proteger a la niñez, víctima de abusos y maltratos.

En un mundo globalizado en donde lo que importa es el desarrollo y crecimiento de las empresas, poco importa la dignidad del ser humano, no obstante de la existencia de organismos internacionales del trabajo, que buscan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, pero poco han logrado.

RESUMEN DE LA UNIDAD

En esta unidad, estudió los antecedentes del trabajo tanto de las mujeres como de los menores de edad, la razón del por qué el trabajo de ellas son revisadas en un capítulo aparte, los derechos y obligaciones tanto de las mujeres como de los patrones, los requisitos que deben cumplir para la contratación de los menores de edad, así como las características especiales.

BIBLIOGRAFÍA DE LA UNIDAD

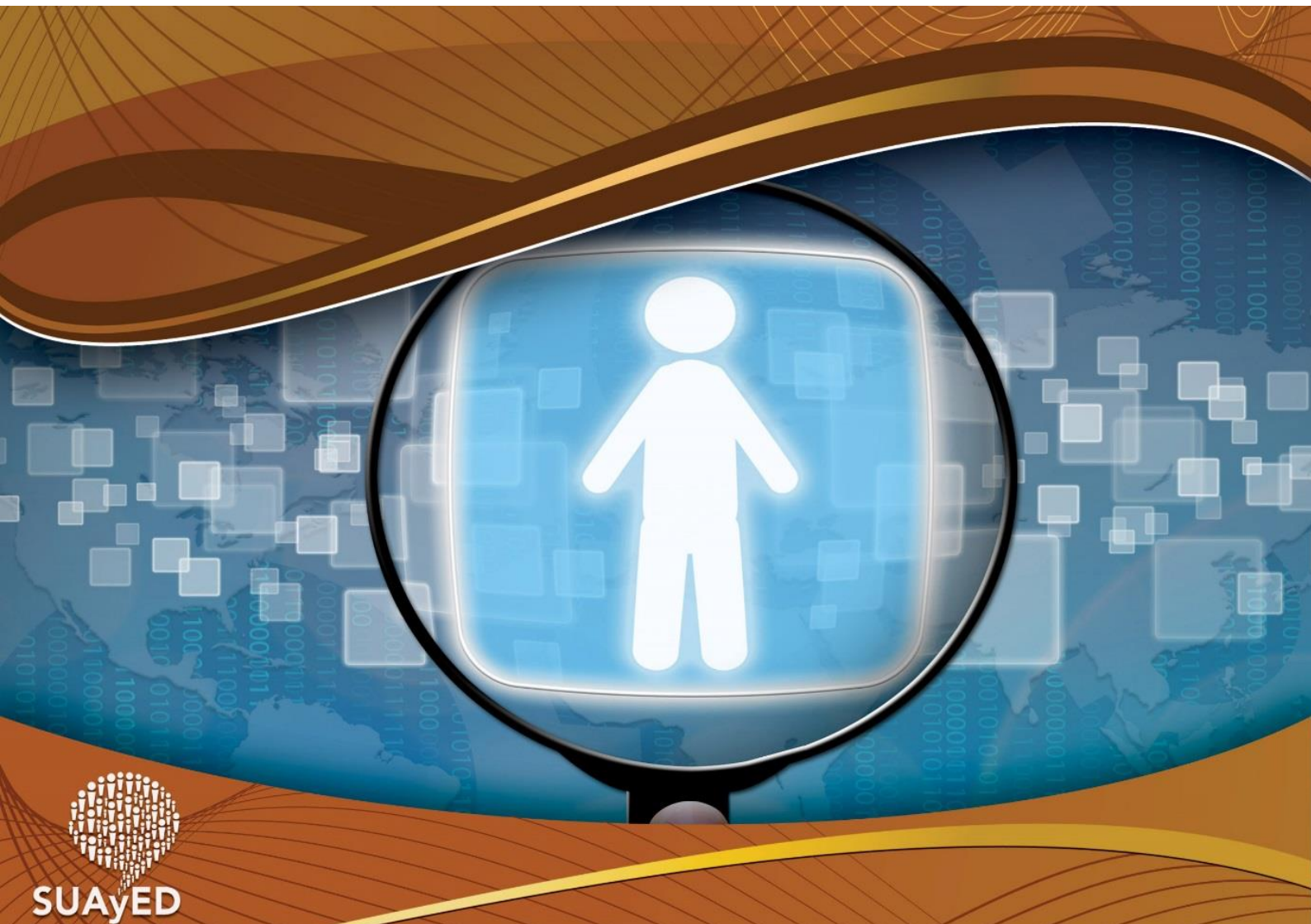


SUGERIDA

Autor	Capítulo	Páginas
Ley Federal del Trabajo	V (títulos quinto y quinto bis)	Artículo 164-180
Buen (2001)	XXV. El trabajo de las mujeres XXVI. El trabajo de los menores	397-404 405-412
Lemus (2009)	6. Trabajos especiales	91-94

UNIDAD 10

LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO



OBJETIVO PARTICULAR

El alumno describirá las características de las relaciones colectivas de trabajo.

TEMARIO DETALLADO

(4 horas)

10. Las relaciones colectivas de trabajo

10.1. Los sindicatos y las coaliciones

10.2. Clasificación de sindicatos

10.3. Constitución y registro de los sindicatos

10.4. Estatutos del sindicato

10.5. Derechos y obligaciones sindicales

10.6. Prohibiciones a los sindicatos

INTRODUCCIÓN

El concepto de *derecho colectivo del trabajo* intenta resumir la idea de que los organismos representativos de las clases que integran la relación laboral pueden crear sus propias normas jurídicas, cuya finalidad esencial es lograr un equilibrio.

Los fines del derecho colectivo son fundamentalmente tres: la *nivelación* de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos de representación clasista, el *establecimiento* de sistemas normativos adaptados a situaciones particulares de las empresas y, por último, el *reconocimiento* estatal de la autodefensa de los trabajadores. Estos tres fines se expresan en las tres instituciones representativas del derecho colectivo en México, que son: *el sindicalismo, la contratación colectiva y el derecho de huelga*.

Frente a estas tres instituciones fundamentales de la clase trabajadora, se anteponen algunas instituciones de la clase patronal. Por ejemplo, al sindicalismo obrero se antepone el sindicalismo patronal. Al contrato colectivo, el reglamento interior de trabajo y, al derecho de la huelga, se antepone el paro en favor de los patrones.

10.1. Los sindicatos y las coaliciones

Las coaliciones

- Es entender el derecho que tiene todo ciudadano para agruparse y realizar un fin común de cualquier naturaleza.

La asociación profesional tanto de los trabajadores como de los patrones tiene su sustento en la fracción XVI, artículo 123, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos regula: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.”



En los artículos 354 y 355, La ley del trabajo señala lo siguiente:

Artículo 354: “La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones”.

Artículo 355: “Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”.

Concepto de sindicato

El artículo 356, Ley Federal del Trabajo señala:

Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Es la unión o agrupación de trabajadores constituida con el objeto de defender sus derechos laborales y la conquista de nuevos. Fundamentado en la unidad monolítica de los trabajadores ante necesidades comunes de clase explotada. El sindicato es la expresión más legítima de la clase obrera organizada gracias a su unidad, organización y constancia en la lucha ha conseguido derechos que de otro modo, no hubieran sido posibles.

También definido como la organización continua y permanente creada por los trabajadores para protegerse en su trabajo de los abusos de los patrones y al mismo tiempo, mejorar sus condiciones laborales mediante convenios colectivos refrendados ante las autoridades de trabajo. En esta situación, será más factible conseguir mejoría en las condiciones de trabajo y de vida, sirviendo también para que los trabajadores expresen sus puntos de vista sobre problemas que atañen a toda la colectividad.



Los objetivos son los logros que buscan alcanzar los sindicatos para responder a las necesidades de quienes forman parte de él. Los objetivos dejan muy claro cuáles son las finalidades para las que fue creada dicha institución.

Estos objetivos son:

a. Un salario justo

Los sindicatos buscan que quienes trabajan tengan un salario adecuado y digno que les permita cubrir sus necesidades y las de sus familias en alimentación, salud, vivienda, educación, vestido y recreación.

b. Mejores condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo son un complemento indispensable del salario. Los trabajadores tienen el derecho a que las condiciones en que laboran no les afecten física ni mentalmente. Todos los sindicatos deben buscar que las personas afiliadas disfruten de condiciones laborales que no les afecten en su salud y dignidad. Por ejemplo, por jornadas de trabajo justas y adecuadas al tipo de labor realizado por descansos y vacaciones oportunas, por implementos de protección cuando las tareas que ejecutan las personas así lo requieran.

En una fábrica de ropa también el sindicato lucha por asientos adecuados y confortables, por aire fresco, buena iluminación, servicios sanitarios limpios, en buen estado y en cantidad suficiente, agua potable, en fin, todas las condiciones que hagan a los trabajadores personas dignas.

c. Empleo estable para toda persona

No basta con tener trabajo, es importante que el empleo sea estable, regulado por leyes que protejan contra despidos injustos, principalmente cuando el trabajador ha entregado lo mejor de sus años y toda su experiencia para el desarrollo de su empresa y de su país.

Las mujeres han sufrido tradicionalmente muchos problemas para obtener un empleo. Por un lado, les cuesta más tiempo conseguirlo y por otro, generalmente les asignan los puestos peor pagados o les pagan menos salario que a los varones por ejecutar las mismas labores. Para ellas, el sindicato tiene como objetivo garantizar que su incorporación laboral no sea desventajosa y respeten y promuevan los derechos de su condición particular.

d. Mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas

Para proteger y garantizar el mejoramiento de los sectores laborales, por esta razón, el sindicalismo constantemente busca que los Estados promulguen leyes y decretos que garanticen la continuidad de sus conquistas y el mejoramiento social y económico de las personas trabajadoras.

e. La permanente democratización

El respeto a los derechos humanos es una de las luchas más importantes que los trabajadores pueden realizar desde sus organizaciones sindicales. El reconocimiento de los derechos de libre asociación, de pensamiento y de expresión implica luchar por la democratización de sus países. También es importante que los sindicatos participen en la vida política de las naciones, para vigilar y supervisar que los gobiernos sean justos en sus políticas económicas y sociales.

10.2. Clasificación de los sindicatos

El artículo 360, Ley Federal del Trabajo establece la siguiente clasificación de sindicatos de trabajadores:



Otra clasificación (no oficial)

Ésta de conformidad con la costumbre de llamar de algún modo a los sindicatos por su desempeño.

Sindicato blanco: Es aquel que cumple con los requisitos legales, pero actúa bajo los designios del patrón. Conocido también como sindicato charro.

Sindicato amarillo: Pretende la colaboración de clases, busca la coordinación entre el patrón y el trabajador.

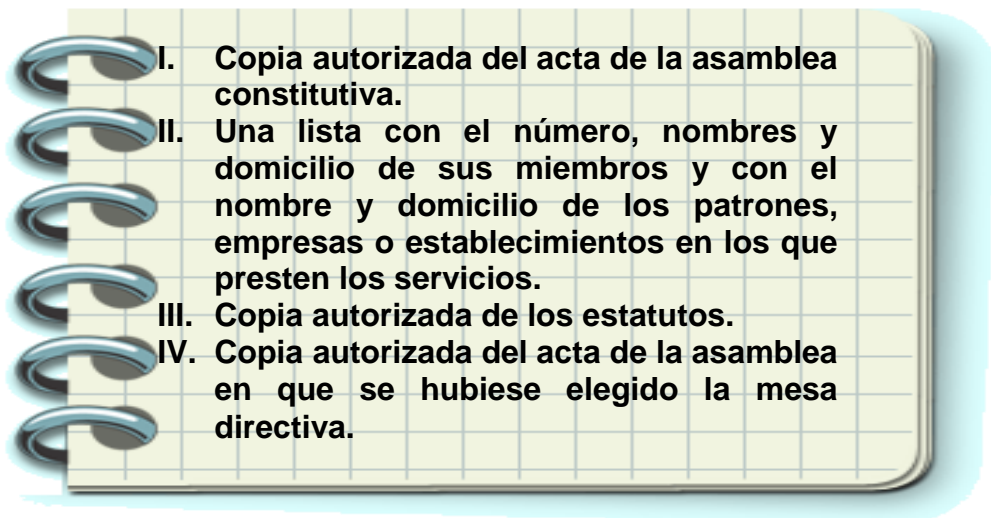
Sindicato rojo: Es el revolucionario y por lo mismo funda su acción en la lucha de clases.

10.3. Constitución y registro de los sindicatos

Los sindicatos son personas jurídicas con patrimonio propio y para darles vida jurídica, deben cumplir con los requisitos que la ley laboral impone. Por ejemplo, para constituir un sindicato, requiere de por lo menos veinte integrantes en servicio activo. Para que los patrones puedan constituir un sindicato, requiere la concurrencia de por lo menos tres.

El artículo 365, Ley Federal del Trabajo establece:

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal, y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado



Los documentos referidos autorizados por el Secretario General, Organización y el de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos. Los sindicatos son los representantes de los trabajadores afiliados a ellos.

Registro para la constitución de diversos sindicatos**1. Número de trabajadores.**

La Ley establece que sean por lo menos veinte en servicio activo, en los casos de los sindicatos industriales y nacionales de industria, debe rebasarse por el requerimiento de organización sindical interna.

2. Edad y otros requisitos personales.

Deben ser mayores de catorce años, pueden sindicalizarse también los extranjeros con la limitante de que no pueden formar parte de la directiva y no

pueden coexistir los trabajadores de confianza con el resto de los trabajadores en el mismo sindicato.

3. Del padrón sindical.

Debe integrarse padrón por triplicado, consistente en la lista de los constituyentes con progresión numérica de sus nombres, sexo, edad, domicilio particular, afiliación del IMSS, SAR e INFONAVIT, si lo tienen y firma autógrafa de cada trabajador, así como con el nombre y domicilio del patrón, empresa o establecimiento en que presten sus servicios. Un padrón por cada empresa cuando sea sindicato industrial o nacional de industria. De ser posible, debe obtenerse constancia patronal de prestación de servicios que puede ser directa cuando no les ponga en peligro o, bien, copia de su alta en el IMSS u otro documento público fehaciente de la existencia de la relación laboral de cada uno.

10.4. Estatutos del sindicato

Los requisitos establecidos en el artículo 371, Ley Federal del Trabajo son:

Nombre del sindicato que lo diferencie de los demás

Domicilio del sindicato

Objeto o finalidad del sindicato (estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses)

Duración (si no se señala el plazo, la ley presume que se constituyó por tiempo indeterminado)

Condición de admisión de miembros

Obligaciones y derechos de los asociados

Expulsión y correcciones disciplinarias;

Convocatoria de las asambleas

Procedimientos para la elección de la directiva y número de sus miembros

Periodo de duración de la directiva

La regulación de la administración

Forma de pago y monto de las cuotas sindicales

Época de presentación de las cuentas

Normas para la liquidación del patrimonio sindical

Las demás normas que apruebe la asamblea

10.5. Derechos y obligaciones sindicales

Derechos de los sindicatos

Toda persona física o moral tiene derechos y obligaciones; en el caso de los sindicatos, no son la excepción, estos son personas morales dotadas de ciertas facultades que les permiten realizar su cometido dentro del marco legal. El artículo 374, La Ley Federal del Trabajo menciona los derechos de los sindicatos legalmente constituidos, son personas morales y tienen capacidad para:

- I. Adquirir bienes muebles
- II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su constitución
- III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes

Obligaciones de los sindicatos

El artículo 377, Ley Federal del Trabajo también le impone obligaciones que debe cumplir, en el caso de los sindicatos, señala:

- I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicato.
- II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones a los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas.
- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros

Disolución de los sindicatos

De acuerdo al artículo 379, Ley Federal del Trabajo, los sindicatos pueden disolver por diversas causas tales como:

1. Por la decisión de las dos terceras partes de los miembros que integran el sindicato.
2. Por haber transcurrido el término fijado en los estatutos.

10.6. Prohibiciones a los sindicatos

Los sindicatos tienen definidos sus objetivos, por lo que no podrán dedicarse a actividades diferentes que no sean el estudio, mejoramiento y defensa de sus agremiados y evitar la desviación de dichos objetivos. El artículo 378, Ley Federal del Trabajo, señala la prohibición a los sindicatos lo siguiente:

Intervenir en asuntos religiosos

Ejercer profesión de
comerciantes con ánimos de

RESUMEN DE LA UNIDAD

En esta unidad, estudiamos el concepto de “sindicato”, los requisitos de constitución, clasificación, funcionamiento y marco legal; los derechos, obligaciones y prohibiciones de los sindicatos, así como las causas que motivan la disolución.

BIBLIOGRAFÍA DE LA UNIDAD

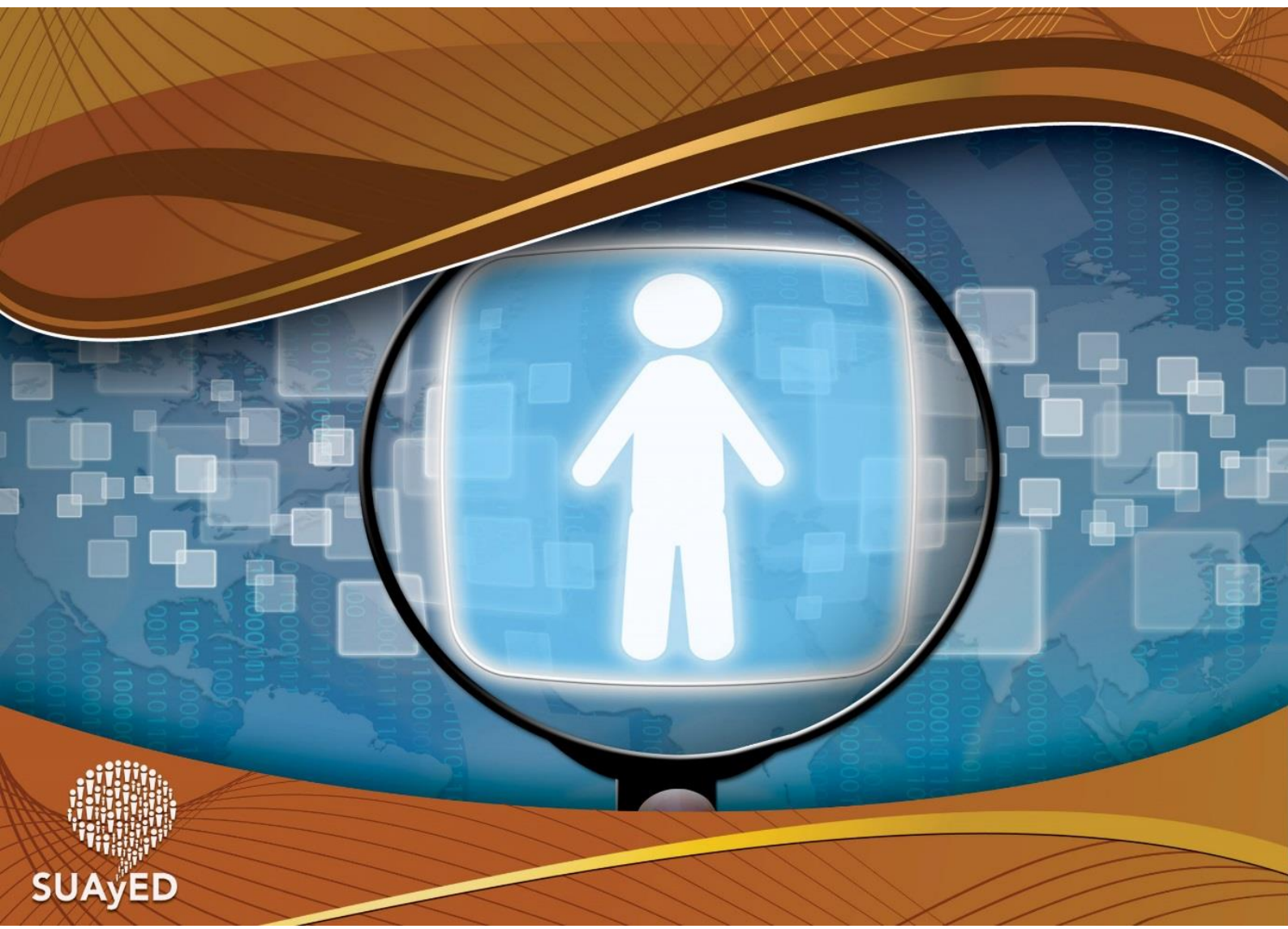


SUGERIDA

Autor	Capítulo	Páginas
Buen (2001)	LX Personalidad y capacidad de los sindicatos	761-770
Lemus (2009)	7. Relaciones colectivas de trabajo	101-120

UNIDAD 11

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO



OBJETIVO PARTICULAR

El alumno definirá el concepto de contrato colectivo de trabajo y sus elementos.

TEMARIO DETALLADO

(4 horas)

11. Contrato colectivo de trabajo

11.1. Concepto

11.2. Elementos fundamentales

11.3. Elementos obligatorios

11.4. Normas que rigen la vida del contrato colectivo

11.5. Cláusulas de admisión y de exclusión

11.6. Derechos de antigüedad, ascenso

11.6.1 Escalafón

INTRODUCCIÓN

Todo acto jurídico produce consecuencias del mismo orden para quienes intervienen en su celebración, es decir, genera derechos y obligaciones. Es importante señalar que, para que dicho acto nazca a la vida jurídica, requiere cumplir con los requisitos esenciales que marca la ley; de lo contrario, no será posible su existencia en el mundo legal.

En nuestro país, la ley del trabajo establece las normas jurídicas que regulan la relación contractual entre quien presta su trabajo y quien lo recibe. El contrato colectivo de trabajo es el documento formal que tiene como finalidad establecer las condiciones de trabajo que prevalecerán dentro de una empresa o establecimiento. Contiene los derechos y obligaciones que les corresponden tanto a los trabajadores como a los patrones.

11.1. Concepto



Es un convenio celebrado entre uno o más sindicatos de trabajadores y uno o más patrones o uno o más sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones laborales según las cuales deben prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste un contrato colectivo cuando lo solicite. Precepto estipulado en su artículo 386 y 387, Ley Federal del Trabajo.

Características de la definición:

Naturaleza de convenio.

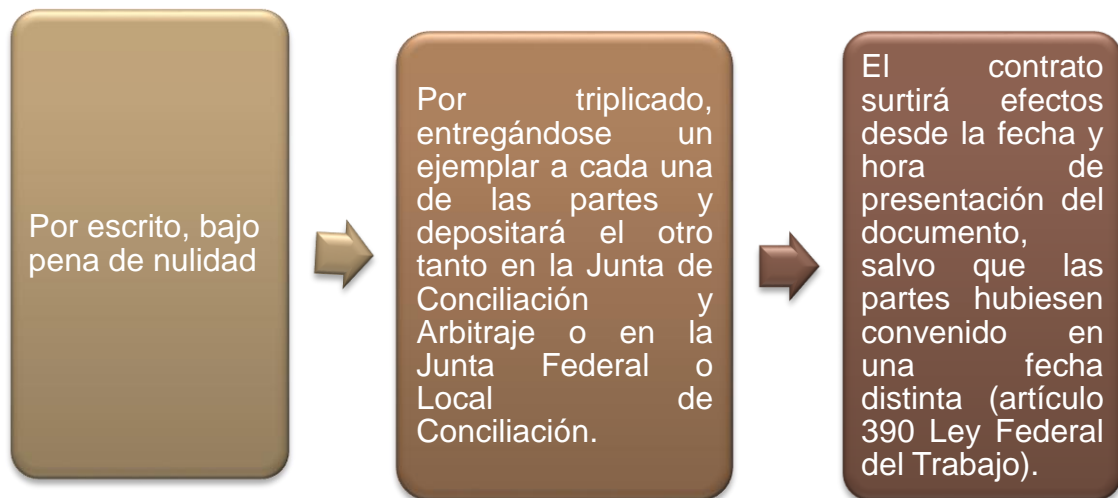
Contrato colectivo únicamente podrá ser celebrado por un sindicato de trabajadores y no por trabajadores individualmente.

Objetivo establecer normas generales en la empresa o empresas.

Sólo estará obligado a celebrar el contrato colectivo el patrón que sea titular de una empresa o establecimiento.

11.2. Elementos fundamentales

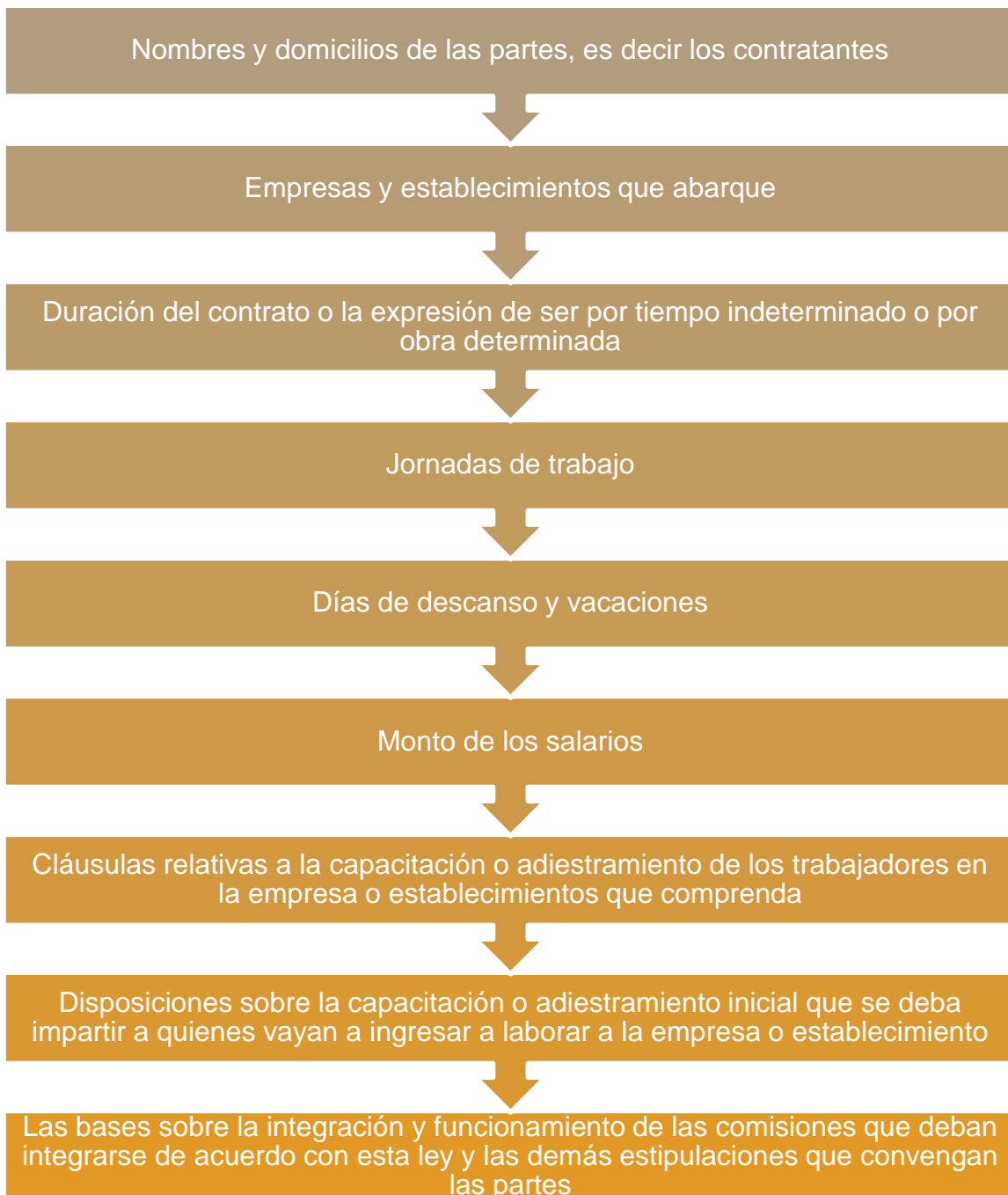
El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse:



11.3. Elementos obligatorios

Todo acto jurídico para que nazca al mundo del derecho debe reunir ciertos requisitos (solemnidad, formalidad, por escrito, tiempo y fundamento legal, por triplicado). El contrato colectivo, como un acto jurídico producto de la voluntad de varios sujetos, debe cumplir con ciertos elementos para que tenga plena vida jurídica.

Los elementos obligatorios son los siguientes:



A. Elementos esenciales

Son aquellos que se consideran como elementos estructurales; si falta alguno de ellos, el contrato colectivo será inexistente. Estos elementos son:

a) Consentimiento de las partes

- Esto quiere decir que, al momento de celebrar el contrato colectivo, las partes involucradas, el sindicato o sindicatos y el patrón o patrones, deben manifestar su voluntad de celebrar este acto jurídico.

b) Objeto posible

- El objeto de un contrato lo constituye la creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. El contrato colectivo puede crear también ese tipo de obligaciones entre el patrón y el sindicato, pero su objeto esencial es plasmar un sistema normativo que sirva de modelo a las relaciones individuales. También se acuerdan otras cuestiones que atienden a la vigencia temporal y territorial del convenio, a los procedimientos de revisión, etcétera.

B. Elementos de validez

Son aquellos requisitos que debe reunir el negocio jurídico; si falta alguno de ellos, el contrato colectivo estará afectado de nulidad. Estos requisitos son:

a) Capacidad de las partes

- Las partes requieren la capacidad de ejercicio para la celebración del contrato colectivo. Con respecto a los patrones, tratándose de personas físicas, requiere la mayoría de edad. Si se trata de personas morales, el problema ya no será de capacidad sino de representación y para celebrar dicho contrato deberá contar con dichos poderes. Con respecto a los representantes sindicales, éstos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA).

b) El libre albedrío

- Quiere decir que, al momento de celebrar el contrato colectivo, no existan vicios de consentimiento, que no haya dolo, mala fe, error, violencia, lesión, etc. La manifestación de la voluntad de los trabajadores y patrones al celebrar dicho acto jurídico debe ser expresada de manera libre y espontánea

c) Licitud en el objeto

- El contrato colectivo de trabajo sólo puede tener un objeto: establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Por lo tanto, si el contrato colectivo tiene otra finalidad, será nulo.

d) La forma

- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que, después de anotar la fecha y hora de presentación del documento, lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

11.4. Normas que rigen la vida del contrato colectivo

El artículo 391, Ley Federal del Trabajo expresa lo siguiente:

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 establecimientos 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
X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

En los contratos colectivos, podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas y sus resoluciones serán ejecutadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

En la revisión del contrato colectivo observa las siguientes normas:

- Si el contrato colectivo se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión.
- Si el contrato se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos.
- Si el contrato se celebró por varios patronos, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato (artículo 398, Ley Federal del Trabajo).
- El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento. Revisar [ANEXO II \(Particularidades del Contrato colectivo de trabajo\)](#)

Causas de suspensión

Estipuladas en el [artículo 427](#), Ley Federal del Trabajo:

Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

- I. La fuerza mayor, el caso fortuito no imputable al patrón, su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión de los trabajos.
- II. La falta de materia prima, no imputable al patrón.
- III. El exceso de la producción, con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.
- IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos si se prueba plenamente por el patrón.

VI. La falta de suministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que a ellas sean indispensables.

Por otra parte, hay también figuras como causales de suspensión del contrato de trabajo como:

El padecimiento de enfermedades contagiosas

Prisión preventiva o detención arbitraria del trabajador

Falta de documentos no imputables al trabajador que exijan leyes especiales para trámites de licencias, certificados de salud, pasaporte

Para muchas de ellas, no consideramos necesaria su incorporación en un texto legal, los cambios al interior de la organización de la empresa y las necesidades del trabajador frecuentemente y pueden ser materia de reconocimiento en el reglamento interno del trabajo o por decisión unilateral del patrón.

Existen otras causas convencionales de suspensión, denominadas permisos económicos, que consisten en permisos que se conceden a los trabajadores por un periodo breve de tiempo para atender asuntos personales o familiares de fuerza mayor, como el nacimiento de un hijo, sus enfermedades, la defunción de familiares, del cónyuge, entre otros. Estos permisos no están previstos en nuestra legislación referida al régimen laboral de la actividad privada, quedando sujetos a lo dispuesto por el reglamento interno de trabajo, convenio colectivo, en caso de que los mencione, o la decisión del empleador.

Efectos

Suspensión puede afectar a todos los trabajadores o sólo a una parte de ellos. La ley exige que se suspenda a los de menor antigüedad

Suspensión no puede ser por voluntad unilateral de la empresa

Cualquier trabajador con un contrato suspenso es libre para emplearse temporalmente en otra empresa; este hecho no se puede tomar como motivo para una no-readmisión, equivaldría a un despido injustificado

Juntas de Conciliación y Arbitraje deben conocer de la suspensión

Según la causa o al grado de urgencia de la medida: si la medida es urgente, el patrón o su representante suspenderán y darán aviso para que la Junta la confirme o desapruuebe, en un procedimiento jurídico sumario

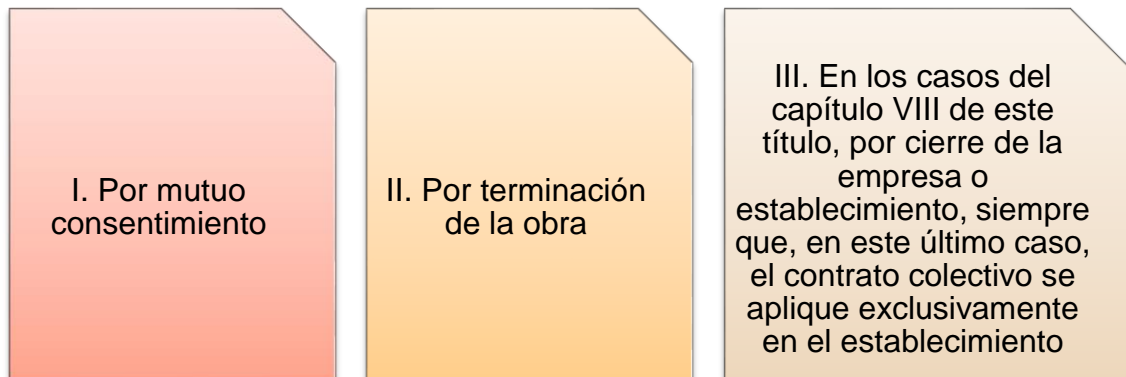
Si se permite una justificación razonable, la Junta, previo aviso, previo el mismo procedimiento sumario, concederá al patrón la autorización para suspender.

A juicio de la Junta, al patrón se le puede imponer la obligación de pagar a sus trabajadores hasta el importe de un mes de salario, a título de indemnización, dependiendo del tiempo probable de suspensión de los trabajos y de la posibilidad de que encuentren un nuevo trabajo como lo indica artículo 430, Ley Federal del Trabajo.

Terminación del contrato colectivo

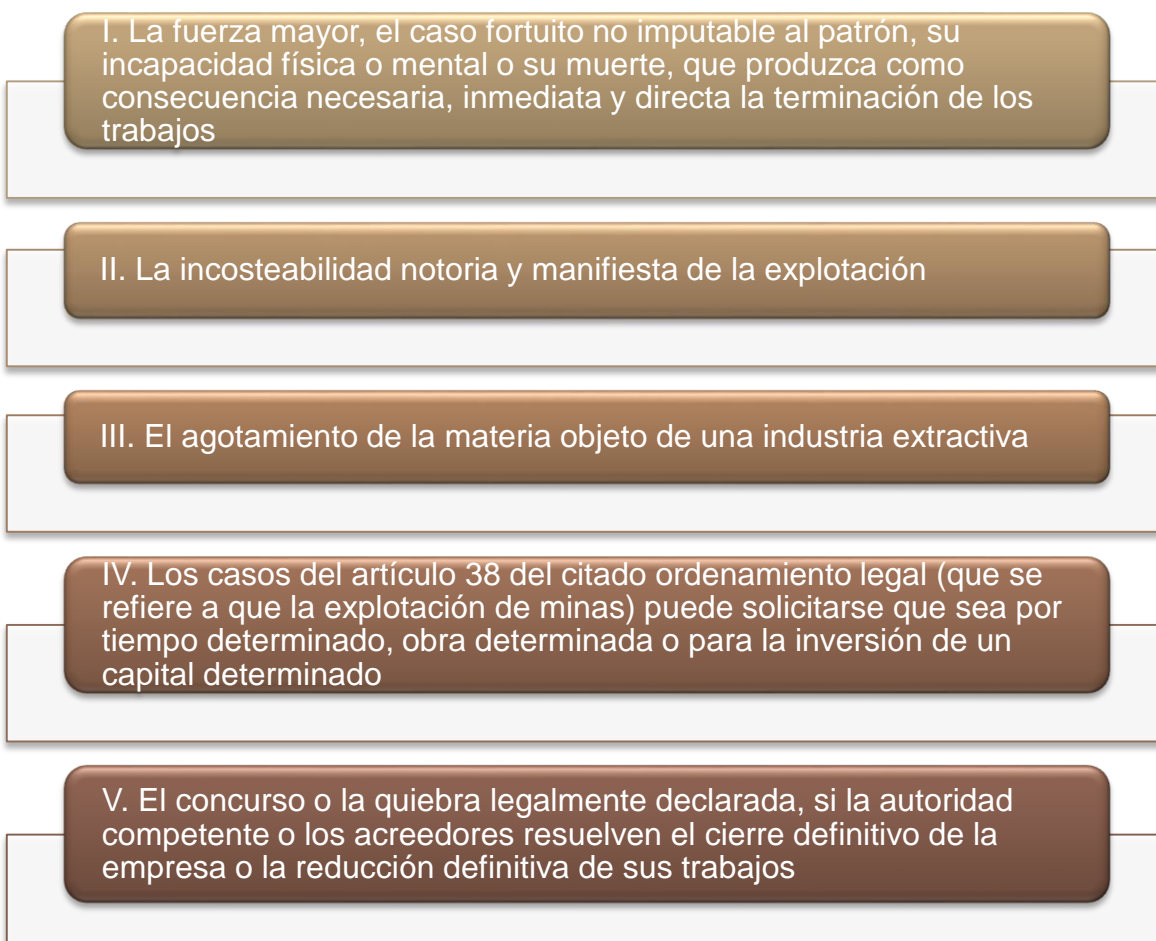
Las causas las encontramos contenidas en el artículo 403, Ley Federal del Trabajo, que dice:

El contrato colectivo de trabajo termina:

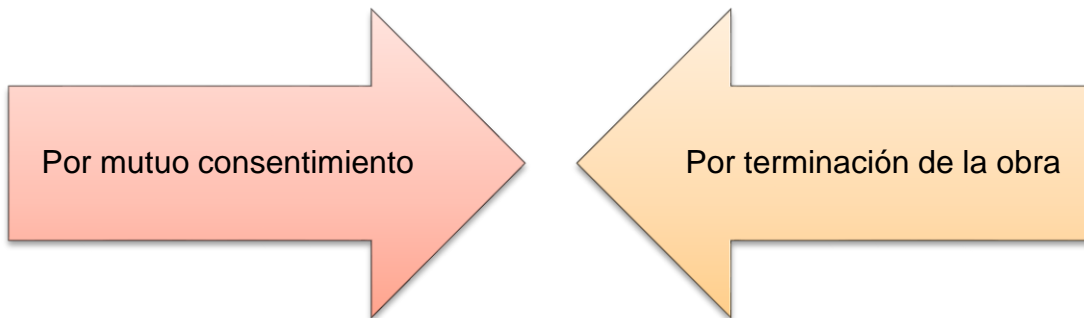


Las causas de terminación de los contratos colectivos están divididas en causas que tienen como punto de partida la voluntad de los trabajadores y las causas objetivas que producen la muerte del contrato colectivo.

El artículo 434, Ley Federal del Trabajo establece como causas de terminación de las relaciones de trabajo:



El contrato colectivo de trabajo termina por las siguientes causas:



Si, firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores (artículo 402, Ley Federal del Trabajo).

Contrato-ley

En la actualidad, el contrato-ley ha perdido vigencia, únicamente existen algunos contratos en la industria textil, en la industria azucarera, en la industria de la radiodifusión, entre otras, por lo que nos limitaremos a enunciar la definición que proporciona el artículo 404, Ley Federal del Trabajo:

El contrato-ley 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 rama determinada de la industria, declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.



CONTRATO COLECTIVO	CONTRATO-LEY
<ul style="list-style-type: none"> • Es un contrato de empresa • Inscrito ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje • Puede ser firmado por un solo patrón • Es revisable 60 días antes de su vencimiento • Se celebra por tiempo indefinido • Se registra ante la autoridad competente (Juntas) 	<ul style="list-style-type: none"> • Es un contrato de industria • Solicitado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social • Debe otorgarse por varios patrones • Es revisable 90 días antes de su vencimiento • Su vigencia no puede exceder de dos años • Para que surta sus efectos, debe ser publicado en el Diario Oficial de la Federación. (Lemus, 1997, página 65)

11.5. Cláusulas de admisión y exclusión en los contratos colectivos

Éste es un de los temas que más polémica genera en la sociedad mexicana. Sobre la constitucionalidad de estas cláusulas, al otorgarle el derecho legal el sindicato de convenir, en los contratos colectivos que el patrón contrate como trabajadores únicamente a sus miembros y el de exigir, si así fue convenido con el patrón, a que éste les rescinda la relación laboral a los trabajadores que hayan renunciado o hayan sido separados del sindicatos.

En el contrato colectivo podrá establecerse que:

“El patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.”

Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

El problema de esta situación radica en la realidad, la aplicación de estas cláusulas no es siempre tan ortodoxa. En el caso de la cláusula de admisión, muchos sindicatos la utilizan para limitar el derecho de todo ciudadano para ingresar a alguna empresa, la regla que imponen es que solamente podrán ingresar sus familiares o amigos.

En el caso de la cláusula de exclusión, algunos sindicatos la utilizan para eliminar a trabajadores que estorban a las directivas sindicales o los intereses de las empresas.

11.6. Derechos de antigüedad o ascenso

La Ley del Trabajo de 1931 reconocía la antigüedad como un derecho que servía como base para el cómputo de algunos derechos de los trabajadores, como vacaciones, indemnizaciones por reajuste y para determinar la responsabilidad del conflicto, en los casos de la negativa de los patrones de someterse al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Fundó después la estabilidad en el empleo.

Derecho de antigüedad

- La antigüedad es el tiempo transcurrido desde que el trabajador adquiere el nombramiento con base en la prestación de sus servicios de una manera personal y subordinada, continua e ininterrumpida. No tienen efecto para acumular antigüedad los permisos y licencias sin goce de sueldo, así como las faltas a las labores sin causa justificada; las licencias con goce de sueldo, comisiones, tendrán repercusión directa para el cómputo de la antigüedad.
- La antigüedad es un hecho. No constituye un derecho, aun cuando la ley, cada vez con mayor énfasis en nuestro país, derive una serie de derechos de antigüedad. De ahí la imprecisión del lenguaje, la expresión “mi derecho de antigüedad”, significa “los derechos que derivan de mi antigüedad”.
- Los trabajadores de planta y los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituya una actividad normal o permanente de la empresa, 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 publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, según lo estipulan los artículos 156 y 158, Ley Federal del Trabajo.

Derechos de ascenso

En los contratos colectivos establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.

Esta modificación consiste en un cambio de las funciones inicialmente contratadas, con una mejora profesional y económica para el trabajador. El ascenso implica la realización de funciones de un nivel superior. Este acceso a un puesto superior es definitivo, quedando el trabajador consolidado en esta posición hasta acabar su relación laboral o hasta el siguiente ascenso.

Los contratos colectivos suelen establecer, con gran detalle y con muchas variantes, los sistemas de ascenso. De entre los sistemas más utilizados, pueden mencionarse: antigüedad, selección por méritos o conocimientos y libre designación del empresario.

El primero está pensado para ascensos a puestos de trabajo de poca especialización o dificultad; el segundo, para los cambios definitivos de funciones de mayor calificación; el tercero, para cubrir los puestos de confianza en las empresas.

Los derechos de preferencia

El derecho de preferencia, tal como lo regulan los artículos 154, 155, 156 y 159, Ley Federal del Trabajo, manifiesta, también, en el nacimiento de la relación laboral, normas para el ascenso de los trabajadores. Sin embargo, debe advertirse trata de una preferencia del segundo nivel, respeta cualquier disposición contractual colectiva fundada en la cláusula de admisión referida al párrafo primero, artículo 395, Ley Federal del Trabajo.

Las condiciones para que surta el derecho de preferencia con respecto al nacimiento de una nueva relación de trabajo son dos, según lo expresa el artículo 154, Ley Federal del Trabajo: "Que no exista el contrato colectivo de trabajo o, de existir, que no contenga la cláusula de admisión".

La Ley Federal del Trabajo fija una condición complementaria: que haya igualdad de circunstancias entre los candidatos, de no ser así, el patrón podrá emplear al que, por sus especiales cualidades, convenga más.

Al no haber existido un sistema legal de calificación de méritos de observancia obligatoria, el requisito de la igualdad de circunstancias es un fácil instrumento para eludir el mandato legal. Puede pensarse que será muy sencillo para el patrón invocar circunstancias particulares y aún objetivas, sin ofender al texto del párrafo segundo, artículo 3, Ley Federal del Trabajo, para preferir a un trabajador respecto de otros.

Las preferencias según su artículo 154, Ley Federal del Trabajo, son las siguientes:

a) Nacionalidad mexicana

Señala que los patrones están obligados a preferir en igualdad de circunstancias a trabajadores mexicanos respecto de los extranjeros

b) Servicios prestados satisfactoriamente por mayor tiempo

Éste es el motivo de preferencia a los trabajadores que laboran con carácter de trabajadores de planta y prestan servicios en una empresa o establecimiento supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñan trabajos extraordinarios para una determinada empresa y que constituyen una actividad normal o permanente

c) Tener a su cargo una familia

Es un motivo de preferencia a todas luces justo. Partiendo del supuesto de que no existe entre nosotros el salario familiar, no hay razón legítima de oposición a recibir, preferentemente.

d) Pertenecer a un sindicato

Este artículo también manifiesta que el patrón tiene la obligación de preferir a los trabajadores que están afiliados a un sindicato respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Por sindicalizado es todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

Procedimiento para ocupar vacantes y puestos de nueva creación

En el artículo 155, Ley Federal del Trabajo, establece dos hipótesis para hacer efectivo el derecho de preferencia. La primera consiste en que los trabajadores presenten una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si prestaron servicios con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato al que pertenezcan a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo. La segunda hipótesis es más sencilla, aunque suponga un cierto poder de “adivinación” por parte del candidato o un sistema eficaz de información: basta presentarse a la empresa o al establecimiento al momento de ocurrir la vacante o crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

El artículo 155, Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quiénes dependen económicamente de ellos si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; también podrán presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

La ley no señala la manera en que deban calificarse los méritos de los candidatos para ocupar el puesto, lo que hace, hasta cierto punto, ineficaz el derecho.

Violación del derecho de preferencia

Es importante citar el texto del artículo 157, Ley Federal del Trabajo, señala:

El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48, Ley Federal del Trabajo.

La antigüedad es una fuerza dinámica de la relación de trabajo que va creando situaciones y derechos nuevos, desde su inicio hasta su disolución definitiva.

Es importante dejar claro un concepto. En la medida en que la antigüedad es un hecho, no puede ser motivo de transacción; salvo acuerde la determinación de la relación de trabajo, la antigüedad seguirá incrementándose hasta el momento de su extinción.

A continuación, enunciaremos los derechos más importantes que genera la antigüedad, contemplados en los diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo:

a) Garantiza estabilidad en el empleo (artículo 35)

b) Garantiza mayor indemnización, además del pago de los tres meses de indemnización constitucional, otorgan 20 días de salario por cada año de servicios (artículo 50)

c) Mayor número de vacaciones (artículo 76)

d) Ascensos en vacantes definitivas o puestos de nueva creación (artículo 159)

e) Inmunidad para ser despedido, después de haber cumplido 20 años de servicios, por faltas leves (artículo 161)

f) Derechos a que se le expida una constancia donde se establezca su antigüedad dentro de la empresa (artículos 132 y 158)

g) Derecho al pago de una prima de antigüedad (artículo 162)

Examinaremos por separado cada uno de estos derechos:

a) Estabilidad en el empleo: la antigüedad genera el derecho de permanecer en el empleo, salvo los casos previstos en el artículo 49, Ley Federal del Trabajo. En estos casos, la indemnización debe tener en cuenta la antigüedad

b) Rescisión imputable al patrón, en este caso, la indemnización debe importar tres meses de salario y veinte días de salario por cada año de servicios prestados

c) Vacaciones, el número de días de vacaciones dependerá de la antigüedad. A mayor antigüedad, vacaciones más prolongadas

d) Preferencia para los ascensos, los ascensos se regulan en la ley en función de dos situaciones distintas: vacantes definitivas o por una duración de treinta días o que la vacante sea menor de esa duración. En el artículo 160, Ley Federal del Trabajo, dispone que "cuando se trate de vacantes menores de treinta días, se estará a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo anterior (159)"

e) Inmunidad después de 20 años de antigüedad por faltas leves, artículo 161, Ley Federal del trabajo, que textualmente regula:

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.

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.

f) Constancia de servicios: los patrones están obligados a expedir a los trabajadores, a su solicitud, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido; en los casos de separación, una constancia escrita relativa a sus servicios.

Por otra parte, el artículo 158, Ley Federal del Trabajo establece el derecho de los trabajadores de planta, transitorios o temporales por obra determinada, a que en cada empresa o establecimiento determine su antigüedad. A tal efecto, se debe integrar una comisión mixta que formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará que se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir a la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

g) Prestaciones por antigüedad: en algunos contratos colectivos de trabajo, se pactan prestaciones por antigüedad en beneficio de los trabajadores, que consisten generalmente en el pago de una cantidad de dinero: una quincena, un mes o más de sueldo, por cada determinado periodo de servicio.

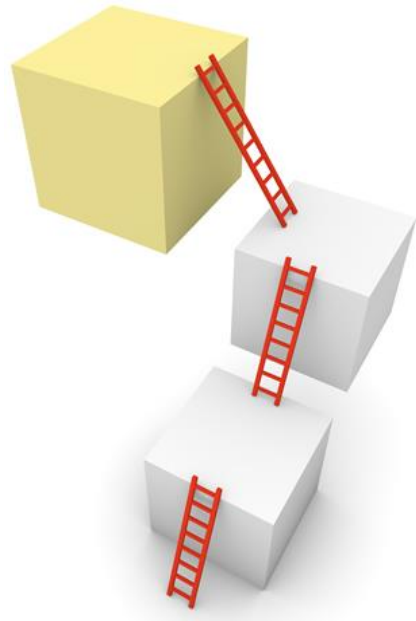
11.6.1. Derechos de escalafón

Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación serán cubiertas, escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad.

Si el patrón ha dado cumplimiento a la obligación que le impone la fracción XV , artículo 132, Ley Federal del Trabajo (proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III bis de esta ley).

Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.



RESUMEN DE LA UNIDAD

Mencionaron los elementos esenciales del contrato colectivo de trabajo y la validez que debe contener, así como sus causas de terminación. También revisó cómo genera la antigüedad, derechos, así como las comisiones mixtas para determinar el cuadro de antigüedades de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA DE LA UNIDAD

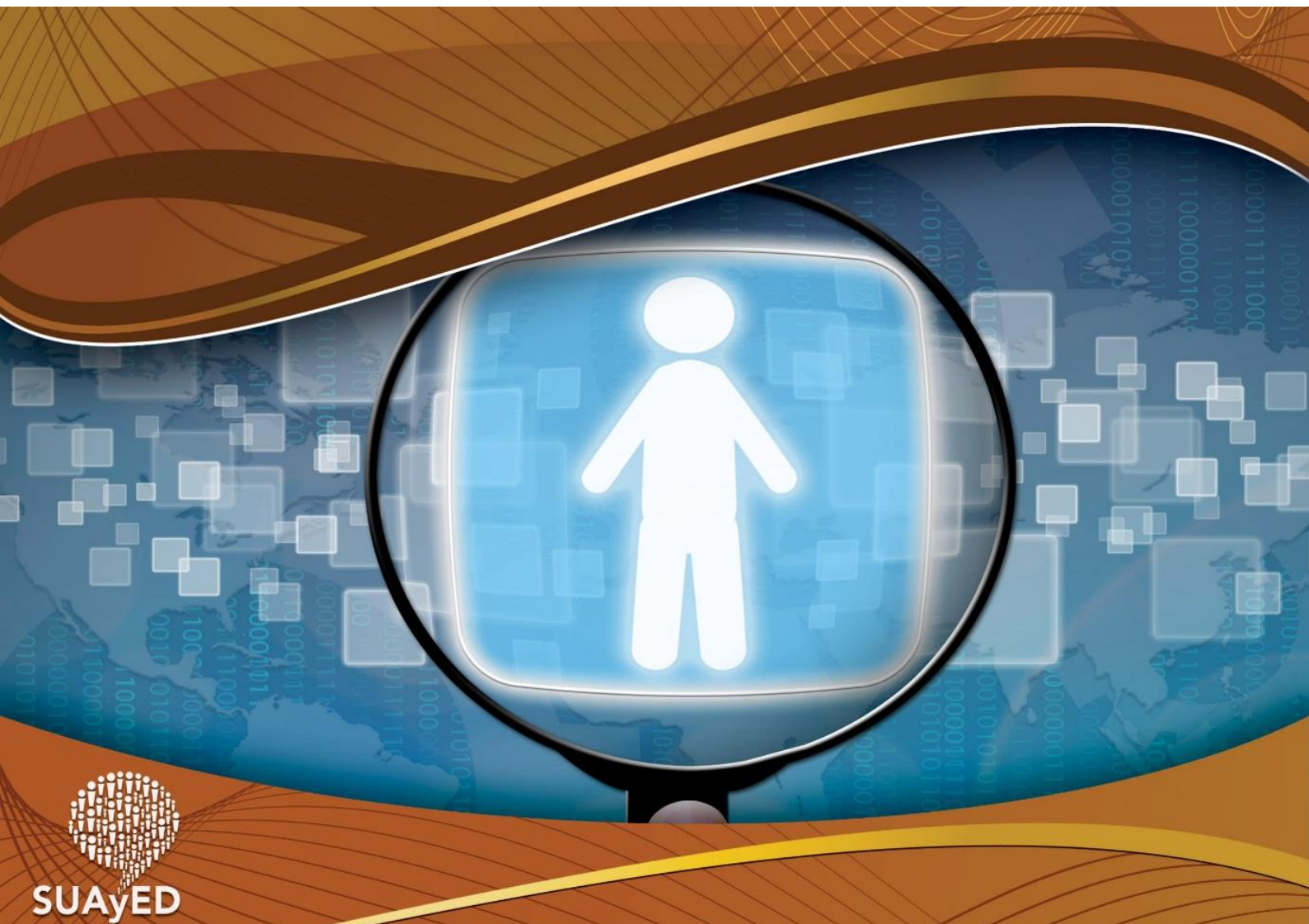


SUGERIDA

Autor	Capítulo	Páginas
Buen (2001)	LXVIII. El contrato-ley	845-856
Lemus (2009)	7. Relaciones colectivas de trabajo	101-120

UNIDAD 12

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO



OBJETIVO PARTICULAR

El alumno definirá el concepto de reglamento interior de trabajo y su contenido.

TEMARIO DETALLADO

(4
horas)

12. Reglamento Interior de trabajo

12.1. Concepto

12.2. Normas especiales que debe contener el reglamento

INTRODUCCIÓN

Al desarrollar las actividades laborales, es necesario que se hagan en forma ordenada, buscando que los derechos y las obligaciones de las partes que intervienen sean claros y precisos conforme al trabajo a desarrollar. Por lo que es necesario consignar las normas de uso común en un reglamento de trabajo.

El reglamento interior de trabajo lo encontramos ubicado en el derecho colectivo y es considerado, por la mayoría de los doctrinarios, como un documento que contiene las sanciones disciplinarias al regular la conducta de los trabajadores y del patrón. Es importante señalar que su objetivo fundamental es regular el comportamiento interno de las partes y de las actividades que se desarrollen con la mayor claridad, seguridad y regularidad posible.

La legislación laboral establece el procedimiento de elaboración del reglamento interior de trabajo, su contenido y las formalidades que deberán cumplirse para su plena validez jurídica.

12.1 Concepto de reglamento interior de trabajo

El artículo 422, Ley Federal del Trabajo, señala:

- Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.
- No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Naturaleza jurídica del reglamento interior de trabajo

- El reglamento no nace de un mandato de la ley sino de un acuerdo de los patrones y de los trabajadores. Tiene, como el contrato colectivo, naturaleza normativa y está sujeto al control estatal, a petición de las partes y su eficacia depende de su depósito ante la autoridad competente.

12.2. Normas especiales que debe contener el reglamento

El contenido del reglamento está previsto en la Ley Federal del Trabajo, de manera imperativa, con la facultad de las partes de adicionarlo como mejor convenga a sus intereses, pero siempre con la finalidad de conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Los aspectos más importantes del reglamento interior de trabajo, artículo 423, Ley Federal del Trabajo, son:

- I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada.
- II. Lugar y momento en que deban comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
- III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.
- IV. Días y lugares de pago.
- V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere la fracción V, artículo 132.
- VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios.
- VII. Labores insalubres y peligrosas que no deban desempeñar los menores y la protección que deban tener las trabajadoras embarazadas.
- VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos y las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
- IX. Permisos y licencias.
- X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.
- XI. Otras normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Elaboración del reglamento

A este respecto, el artículo 424, Ley Federal del Trabajo, expresa lo siguiente:

En la formación del reglamento, se observarán las normas siguientes:

- I. Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón.
- II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- III. No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta ley, a sus reglamentos, a los contratos colectivos y contratos-ley.
- IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta que se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta ley y demás normas de trabajo.

Vigencia del reglamento interior de trabajo

Para que el reglamento interior de trabajo pueda iniciar su vigencia, requiere que cualquiera de las partes lo deposite en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 425, Ley Federal del trabajo señala:

El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberán imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.

La obligación de imprimir, entregar y/o fijar el reglamento interior de trabajo en lugares visibles del establecimiento, aunque la ley no lo señala expresamente, corresponde al patrón. El incumplimiento de ambas obligaciones no impide que entre en vigencia dicho reglamento.

Medidas disciplinarias

La suspensión de la relación de trabajo por la vía del castigo del patrón es posible únicamente cuando existe un reglamento interior de trabajo aplicable en la empresa y esté prevista la sanción en ese reglamento. De no haber reglamento interior o, habiéndolo, no está prevista la sanción, el patrón no puede castigar.

La Suprema Corte de Justicia, por extensión, admite la licitud de la sanción cuando esté prevista en el Contrato Colectivo de Trabajo o en un contrato individual. Para que se pueda suspender la relación por la vía del castigo, es necesario cumplan los siguientes requisitos:

Exista reglamento interior de trabajo, contrato colectivo o contrato individual

En esos documentos prevean las conductas sancionables

El trabajador incurra en la conducta sancionable

Se le dé oportunidad de ser oído

Sin embargo, según el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, si el patrón aplica la sanción no existiendo alguno de estos requisitos, incurrirá en falta de probidad y, por lo mismo, el trabajador tiene derecho a rescindir su contrato de acuerdo con la fracción II, artículo 51, Ley Federal del Trabajo y a recibir la indemnización correspondiente que importa los tres meses de salario y los veinte días por año.

Suspensión por acuerdo entre las partes

El artículo 423, Ley Federal del Trabajo, refiere al contenido del Reglamento Interior en la fracción IX, alude a los permisos y licencias. Sin embargo, es plausible afirmar que también pueden pactarse en el Contrato Colectivo de Trabajo o en el individual y adquirir el carácter de obligatoriedad hasta por la simple costumbre de la empresa. Pactada la causa del permiso, el patrón queda forzado a concederlo cuando se dé el supuesto previsto. El permiso estará en su caso lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo y si no existiese, en la política respectiva.

Esto no quiere decir que el trabajador quede relevado de la obligación de solicitarlo y cumplir con los requisitos y formato respectivo. Si lo solicita y no obtiene a la vez la autorización del patrón para faltar, no habrá permiso y, en consecuencia, la ausencia computará como falta sin goce de salario.

Cabe recordar que el concepto de licencias no se utiliza en las empresas privadas

Periodo y efectos de la suspensión

Para el caso en que sea necesario imponer una medida disciplinaria por cualquiera de las causas que se encuentren estipuladas en el artículo 423, Ley Federal del Trabajo, el periodo de la suspensión será el que acuerden ambas partes en cada caso

El periodo de la suspensión podrá ser de 1, 3, 5, 8 días dependiendo de la gravedad de la falta o de la repetición o frecuencia de la misma y siempre deberá estar establecido en el propio reglamento o contrato colectivo

El periodo de suspensión (sin goce de salario nunca podrá exceder los 8 días continuos)

Finalmente, esta suspensión no afecta el periodo de antigüedad

RESUMEN DE LA UNIDAD

En esta unidad, definió el reglamento interior de trabajo, señaló el contenido, elaboración, marco legal, así como los requisitos o formalidades que deberán observar para que entre en vigor en la empresa o establecimiento.

BIBLIOGRAFÍA DE LA UNIDAD

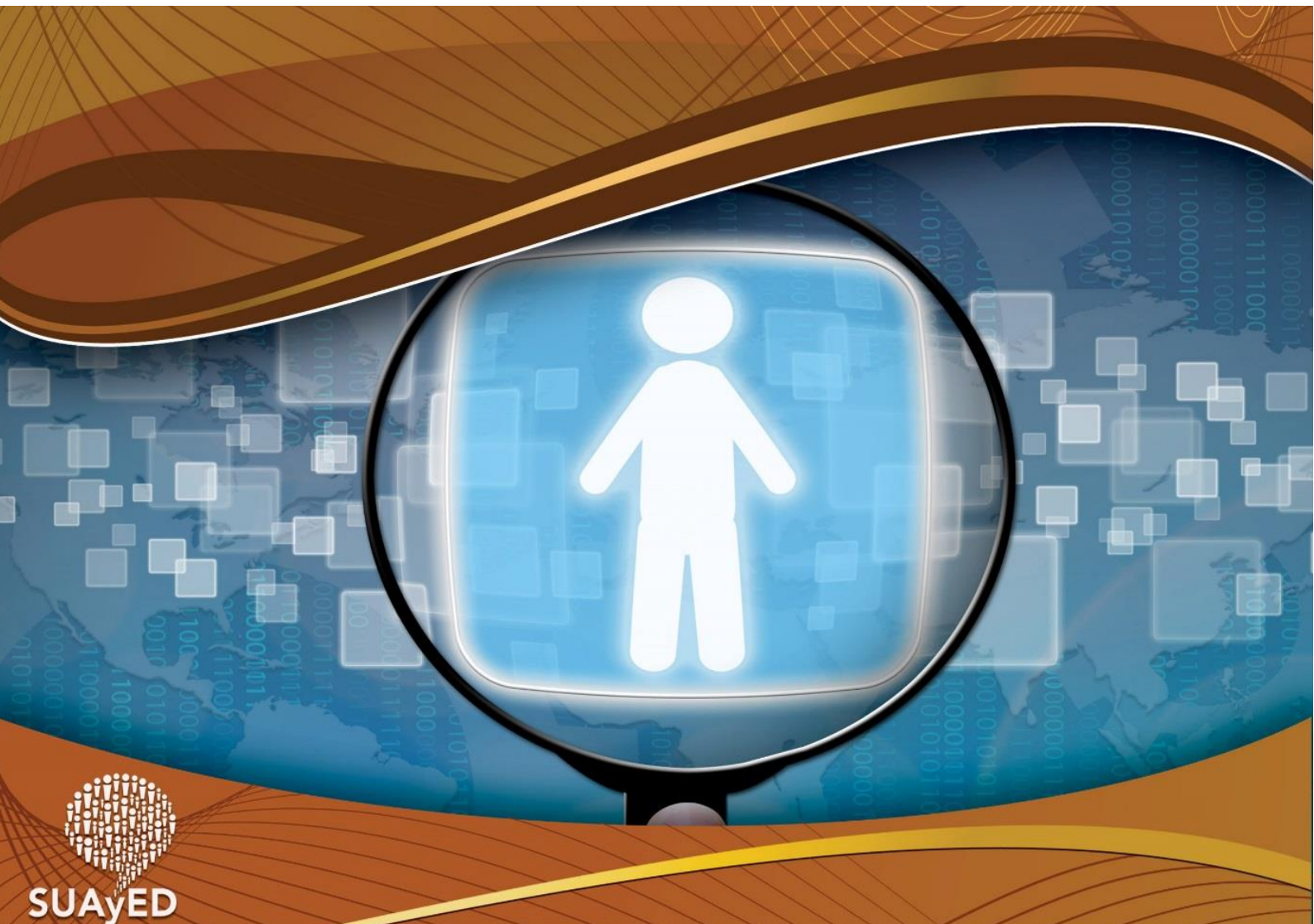


SUGERIDA

Autor	Capítulo	Páginas
Buen (2001)	LXIX El reglamento interior de trabajo	859-868
Lemus (2009)	8. Otras disposiciones	123-125

UNIDAD 13

HUELGA



OBJETIVO PARTICULAR

El alumno conocerá el concepto de huelga y sus requisitos.

TEMARIO DETALLADO

(4 horas)

13. Huelga

13.1. Concepto

13.2. Requisitos

13.2.1. Fondo

13.2.2. Forma

13.2.3. Mayoría

13.3. Tipos de huelga

13.3.1. Huelga legalmente existente

13.3.2. Huelga ilícita

13.3.3. Huelga justificada

13.4. Terminación de huelga

INTRODUCCIÓN

La suspensión de las actividades laborales por parte de los trabajadores constituye, sin duda alguna, un instrumento de presión para lograr diversas finalidades, como una mejora en las condiciones de trabajo o el cumplimiento de las condiciones ya pactadas. El propósito del derecho de huelga es lograr el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

En nuestro país, la huelga funciona precisamente con ese carácter, si bien, siguiendo en alguna medida un camino paralelo al de los Estados Unidos de Norteamérica. Es un instrumento de presión reducido al apoyo de la celebración, revisión o cumplimiento de los contratos colectivos. Excepcionalmente, la huelga puede tener como objeto exigir el cumplimiento de las obligaciones legales en relación con la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En rigor, es factible subdividir los fines de la huelga en dos sentidos:

a) Inmediato o de carácter económico, que regularmente se traduce en la lucha por salarios suficientes y condiciones remuneradoras del trabajo, que propicien, en el corto plazo, una vida decorosa.

b) Soporte e inspiración de su eficacia es su finalidad política, realizable a largo plazo, que pretende lograr la transformación estructural de un régimen económico de explotación por otro más acabado, que trasluzca el bienestar y aspiración legítima de los trabajadores a un Estado de derecho y a la justicia social. La dimensión y el carácter de las reivindicaciones perseguidas

corresponde, en forma exclusiva, a los propios sujetos activos en el ámbito de esta figura, vale decir, a los trabajadores coaligados y específicamente huelguistas.

13.1. Concepto de huelga

Es la única medida de presión que los trabajadores pueden utilizar para exigir del patrón la firma del contrato colectivo, revisión o el cumplimiento de las condiciones de trabajo pactadas o convenidas



La huelga de acuerdo con el artículo 440, Ley Federal del Trabajo es:

La suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

13.2. Requisitos

La huelga no puede darse por sí sola; deben existir causas que la justifiquen y cumplir ciertas formalidades estipuladas en la propia ley.

13.2.1. Fondo

Son aquellos requisitos indispensables que deben cumplir para que los trabajadores puedan ejercitar ese derecho. Señalados en el artículo 450, Ley Federal del trabajo, menciona que solamente por estas razones los sindicatos pueden ir a la huelga:

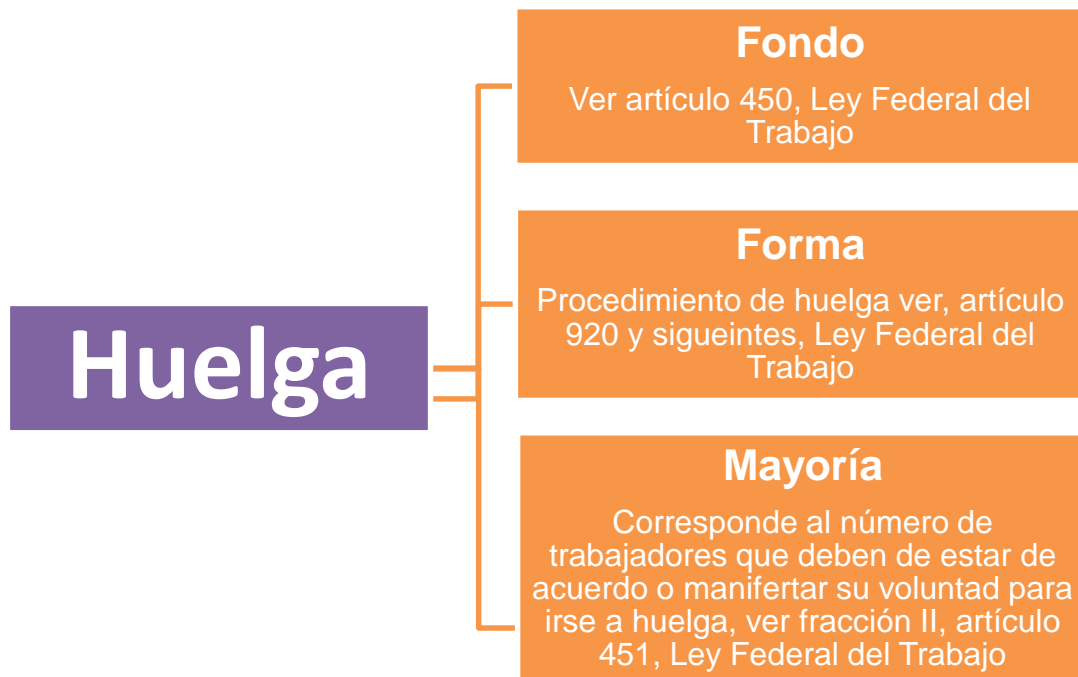
a. Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital con los del trabajo

b. Obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo o contrato-ley, así como exigir su revisión o su cumplimiento

c. Exigir que el patrón cumpla lo relativo a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

d. En los casos de huelga solidaria

e. Exigir revisión de los salarios contractuales



13.2.2. Forma

La forma, en el ejercicio del derecho de huelga, constituye una condición procesal. Los requisitos de forma los encontramos contenidos en el artículo 920, Ley Federal del Trabajo:

El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, deberá reunir los requisitos siguientes:

- I. Dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores o el término de la pre-huelga.

II. Presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto a donde reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y avisará telegráfica o telefónicamente al presidente de la Junta.

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

13.2.3. Mayoría

El artículo 451. Ley Federal del trabajo, impone el cumplimiento de ciertos requisitos para que los trabajadores puedan ejercer el derecho de huelga:



El artículo 459, Ley Federal del Trabajo, señala:

La huelga es legalmente inexistente si:

I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en la fracción II, artículo 451,

13.3. Tipos de huelga

Huelga inexistente

Dentro del derecho laboral, con este nombre se indica la huelga que se realiza sin cubrir, de manera completa, total o tan sólo parcialmente, los requisitos de fondo.

A juicio de Mario de la Cueva (2005, p. 603), "huelga legalmente inexistente es la que no satisface las condiciones que implica la legalmente existente."

En concreto, inexistente cuando estalla por un número inferior de trabajadores al señalado, para tal efecto, en la fracción II, artículo 45, Ley Federal del Trabajo. Tal formalidad es conocida como el requisito de mayoría de la huelga. Es determinada como la mitad más uno de los trabajadores que laboran dentro de la empresa declarada en huelga, habida toda vez que la comprobación de dicho requisito sólo podrá ser corroborado hasta después de que el movimiento de huelga hubiera sido estallado.

Ciertamente, en virtud de su vinculación con la jerarquía de los intereses esenciales de la empresa, no serán contados los votos de los trabajadores de confianza. Por otra parte, la existencia de la huelga es condicionada, también a perseguir alguno de los objetivos precisados por el legislador en el artículo 450, Ley Federal del Trabajo y en esencia, el propósito de restablecer el equilibrio económico violado, considerándose como inexistente la que no esté orientada en tal sentido.

Como bien apunta Rafael de Pina (1952):

El proceso correspondiente puede promoverlo, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los patrones, los trabajadores y las terceras personas [...], con objeto de obtener la declaración de ilicitud o inexistencia de la huelga. (p. 266)

De esta suerte, declarada formalmente la inexistencia de huelga, el legislador previene que deberán adoptarse las siguientes determinaciones:

Fijar un término de veinticuatro horas para que los huelguistas retornen al trabajo

Apercibirlos de que se terminará su relación de trabajo si no acatan la resolución, salvo que existiera alguna causa que pueda justificarlo

Que en tal caso, el patrón quedará en libertad para contratar nuevos trabajadores sin que incurra, para tal efecto, en ninguna responsabilidad

Igualmente, decretarán, llegado el caso, las medidas necesarias para poder realizar la reanudación de las labores

Huelga ilícita

El artículo 445, Ley Federal del Trabajo expresa lo siguiente:

La huelga es ilícita cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades y, en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Trueba Urbina (1972) apunta:

Esta huelga se funda en el tal sentido de que es un derecho social económico, cuyo ejercicio pone en manos de los trabajadores establecer el equilibrio entre los factores de la producción, a través de la observancia de los requisitos estrictamente formales consignados en la ley, con objeto de evitar la injerencia de cualquier autoridad política o, en su caso, de trabajo, que pudieran impedir el disfrute integral y reivindicatorio del derecho de huelga. (p. 372)

Dentro del régimen jurídico del Estado, la huelga es dividida en lícita e ilícita.

Huelga Lícita	Huelga Ilícita
<p>Tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo, según el apartado A, fracción XVIII, artículo 123, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p> <p>Promueve la obtención de reivindicaciones de carácter laboral, de suerte que no se atente contra la preservación de la fuente de trabajo.</p> <p>A esta concepción se enfrenta el prejuicio de que este derecho reivindicatorio debe sujetarse, en sus alcances, a severas limitaciones procesales.</p> <p>Su objeto distintivo consiste en concordar los afanes antagónicos de los trabajadores y la empresa para conseguir la equidad y la sana concertación de sus intereses</p>	<p>Origina mediante la comisión de actos violentos contra la persona o propiedades del patrón o sus representantes, si es que aquéllos actos son realizados por la mayoría de los trabajadores huelguistas.</p> <p>Suspende las labores de empresas o servicios dependientes del gobierno, en el caso de que la nación se encontrara en estado de guerra, según se desprende de las fracciones I y II, artículo 445, Ley Federal del trabajo.</p> <p>La condición de que los actos violentos sean cometidos por la mayoría de los trabajadores huelguistas fue introducida por el diputado constituyente Heriberto Jara para evitar que un pequeño grupo de agitadores ocasionara la pérdida del empleo a trabajadores que no hubiesen participado en dichos actos.</p>

profesionales y de clase, con el fin de preservar el bienestar general con la solución de los conflictos.

Aquellos trabajadores a los que se compruebe, expresamente, culpa en la comisión de los daños inferidos, desde luego gravemente, sobre las personas o las propiedades, serán destituidos.

Néstor de Buen (2001) considera, por su parte, que: En realidad, debe distinguirse la huelga como derecho de su ejercicio. El derecho de huelga consiste en la facultad de un grupo social de suspender el trabajo en una empresa o establecimiento. Su ejercicio constituye un acto jurídico en sentido estricto, dirigido a la producción de efectos materiales: la suspensión de labores. Integra la adecuada explicación de esta figura al destacar su fin mediático: presionar al patrón para obtener la satisfacción de un interés colectivo legítimo (pp.879 y ss.).



Huelga legalmente existente

Denominada por trámite de tipo procesal para operar la interrupción temporal de las labores, reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría que la ley determina, expresamente, para el estallamiento de la huelga.

El artículo 444, Ley Federal del Trabajo dispone que:

La huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos del artículo 451 y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.

Por su parte, Mario de la Cueva (2005), define la huelga como “la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos”. (pp. 602-603)

Huelga justificada

Con motivos son imputables al patrón, así lo señala el artículo 446, Ley Federal del trabajo. Consisten de calificarse de esta suerte, obligan al patrón a que cubra a los huelguistas el monto integral de los salarios caídos, de los cuales fueron privados hasta la normal reanudación de las labores.

Trueba Urbina (1972) considera que:

La huelga imputable o justificada] es aquella en la que se comprueba cualquiera de los objetivos de la huelga que hubiere sido declarada existente o lícita, en tanto que la huelga inimputable al patrón es aquella en la que no se logró comprobar cualquiera de los objetos de la huelga; la base para la declaración de la imputabilidad e inimputabilidad es la resolución en que la huelga se hubiere declarado lícita o existente (página 272).

Dentro de este orden de ideas, el concepto de imputabilidad y, por ende, la inimputabilidad responde a la necesidad de determinar si la huelga ha sido el resultado de una acción u omisión empresarial sancionable o un acto infundado de los trabajadores.

La declaratoria de que la huelga tiene existencia legal sólo implica que, para llevarla a cabo, los trabajadores sí cumplieron con los artículos 450, 451, 920 y 921, Ley Federal del Trabajo, pero que ello es independiente en el fondo, de que las causas de la suspensión de las labores resulten o no imputables al patrón.



Imputabilidad

Es deber que los trabajadores tramiten primero el incidente respectivo de liquidación de los salarios.

Hasta después de estallada la huelga, de ser calificada existente, podrá tramitar el incidente de imputabilidad correspondiente con objeto de el patrón es considerado responsable del conflicto.

La tramitación de la huelga deberá promoverse por iniciativa de los trabajadores a instancia de parte, como en otras figuras laborales, los patrones se encuentran impedidos jurídicamente para hacerlo. Si la resolución declara que la huelga fue injustificada, el patrón quedará exonerado de la responsabilidad en el conflicto, al margen de que se requerirá a través de la junta competente el retorno a las labores.

Con respecto a la llamada justificación o imputabilidad del movimiento de huelga, algunos doctrinarios consideran necesario que la Junta de Conciliación y Arbitraje determine si la huelga es justificada, teniéndose que someter a su arbitraje, la única forma de determinar la culpa del patrón en el conflicto, lo que es imposible conocer si no se analiza a fondo.

Tanto la huelga lícita como la existente pueden ser calificadas como justificadas o imputables al patrón, lo que no se puede dar con las huelgas inexistente o ilícita.

La huelga por solidaridad

Dentro del derecho laboral mexicano, es reconocida expresamente la huelga por solidaridad. Dicha causa regulado en la fracción VI, artículo 450, Ley Federal del Trabajo, en virtud de formar parte de las huelgas que en principio tienen un reconocimiento y régimen expreso.

El legislador la reconoce circunscrita solamente al propósito de dar apoyo a otra huelga realizada legalmente y tenga por objeto alguno de los supuestos comprendidos dentro del artículo 450 de la ley



13.4. Terminación de la huelga

Existen varias formas de terminar una huelga; dependiendo de ellas estipulará en razón de los salarios caídos y prestaciones a que tienen derecho los trabajadores huelguistas.

Terminación



- Declaración de inexistencia
- Declaración de ilicitud
- Por acuerdo de las partes
- Allanamiento del patrón
- Desistimiento de trabajadores
- Laudo (Resolución de Juntas de Conciliación y Arbitraje)

El sistema de la reglamentación del derecho de huelga comprende la regulación y la determinación expresa de las causas por las cuales puede terminar la huelga, consignadas en el artículo 469, Ley Federal del Trabajo.

El legislador previene, como si a la autoridad correspondiera decretar de oficio el alcance y finiquitación de este derecho social, reivindicatorio por antonomasia, las cuatro posibles situaciones de terminación de huelga.

1. El mutuo consentimiento

La huelga podrá terminar mediante el acuerdo mutuo de las partes en conflicto. Esta causa constituye la fórmula general utilizada por los factores en pugna para dirimir la controversia de la huelga, acordándose en sus términos las condiciones idóneas para reinstaurar el orden y reanudar las labores. Es a través de esta fórmula que las partes sociales dirimen graves conflictos de huelga con las condiciones menos perjudiciales para aquéllas, además, los huelguistas convienen con la empresa el monto y forma de pago de los salarios caídos.

La experiencia corrobora este arreglo para la reanudación del trabajo, pacta el pago total de los salarios que se dejaron de percibir a lo largo de la huelga, sin que los obreros tengan que acudir a la tramitación farragosa del incidente respectivo de imputabilidad, para su liquidación y cobertura por parte del patrono.

2. El allanamiento del patrón

El segundo supuesto para terminar la huelga es el allanamiento del patrón a las pretensiones de los trabajadores, comprendidas, por lo regular, dentro del pliego petitorio presentado al efecto.

Esta fórmula puede asumirla el patrón en cualquier tiempo, pero con la salvedad de que la simple expresión de su anuencia hacia la petición de los huelguistas no es bastante, de tal suerte que resulta indispensable que el patrón cumpla con lo prometido y pague a los trabajadores el total de los salarios caídos a lo largo de todo el movimiento.

3. El laudo arbitral privado

En una tercera hipótesis contemplada por el legislador, establece que la huelga puede concluirse a través de la emisión de un laudo pronunciado por un árbitro o comisión arbitral, cuando las partes sociales hayan elegido esta medida para dar solución.

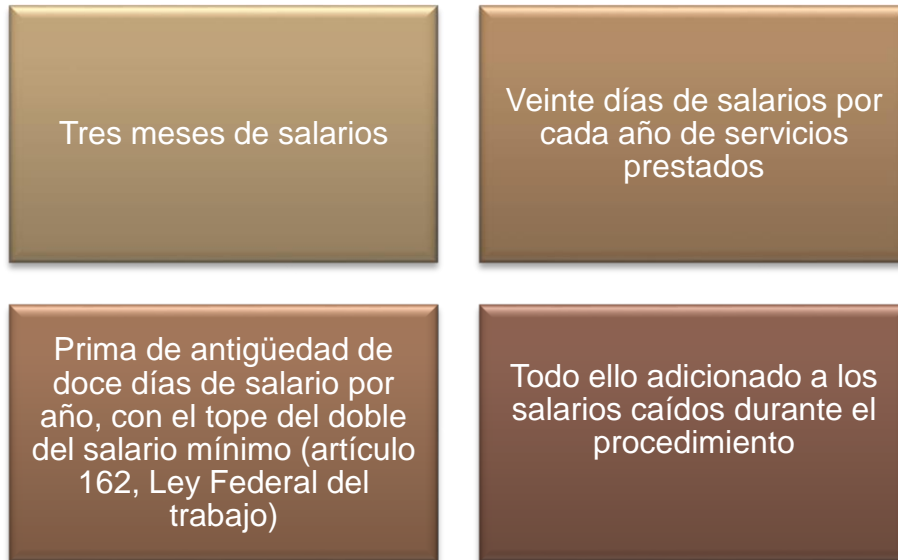
El único problema es que corre el riesgo de que no se ajuste en todas sus partes a las prescripciones o derechos de obligatorio cumplimiento o, en definitiva, no sea observado o cumplido por las partes y no existiendo una resolución dictada por la autoridad laboral competente, no existe la forma de obligar a su oportuno y cabal cumplimiento, por lo que las partes habrán de someterse previamente a un compromiso arbitral de la Junta. Por su pobre eficacia y acentuada vulnerabilidad, dicha autocomposición es muy poco socorrido, toda vez que contrasta con la contundencia de la acción directa y la voluntad de los huelguistas para realizar su autodefensa.

4. Laudo arbitral de la Junta

El cuarto sistema para resolver las huelgas, es el laudo que pronuncie la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, en el caso de que los huelguistas hayan sometido su conflicto a este tipo de salida. Pese a su preponderancia, su prestigio va mermando, merced a la poca credibilidad en la justicia de los "tribunales del trabajo".

Con respecto a este tipo de arbitraje, habrá de seguirse el procedimiento para los conflictos de naturaleza económica, si la huelga pretende cambiar las condiciones generales de trabajo, y el procedimiento ordinario laboral, si con ella ventilan conflictos relacionados con motivo de la violación del contrato colectivo. Sin embargo, cabe considerar que puede el patrón no someterse al arbitraje o, aceptándolo, no acatar el laudo de la Junta.

En este caso, dará por terminadas las relaciones de trabajo, indemnizando a los trabajadores con:



De otra parte, si son los huelguistas los que cometen inobservancia del arbitraje en cuestión, el patrón podrá, sin responsabilidad alguna, dar por terminados los contratos de trabajo (apartado A, fracción XXI, artículo 123, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y del artículo 948, Ley Federal del Trabajo), cabe precisar que, los trabajadores no pueden levantar la huelga cuando lo crean pertinente; para hacerlo, deben realizar un trámite procesal ante la Junta.

RESUMEN DE LA UNIDAD

En esta unidad, abordó el estudio sobre la huelga. Sin duda alguna, la huelga es un instrumento que busca lograr un equilibrio entre el capital y la clase trabajadora. Estudió el concepto de huelga en México, sus objetivos, requisitos, tipos de huelgas, el proceso de huelga y formas de terminación.

BIBLIOGRAFÍA DE LA UNIDAD

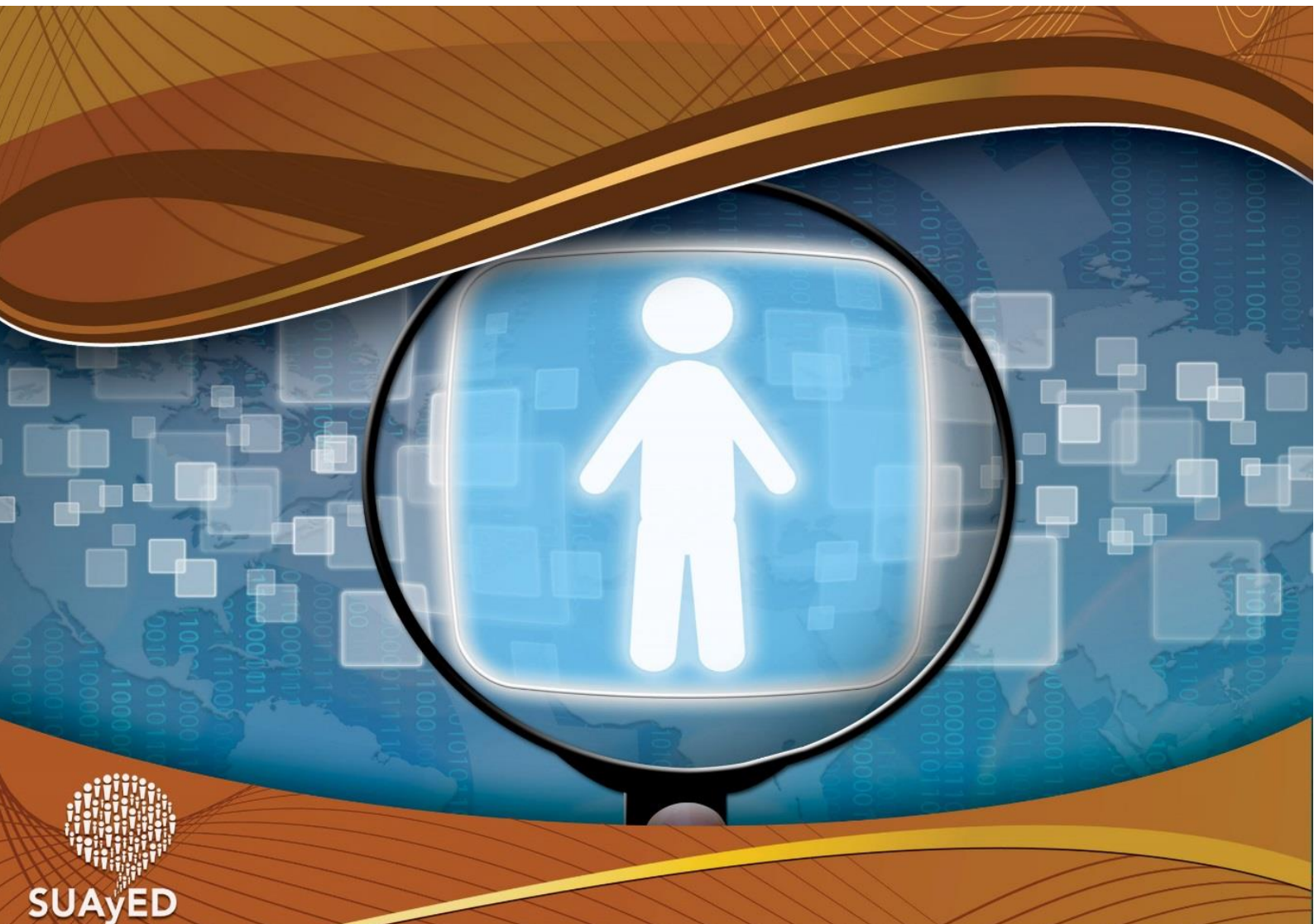


SUGERIDA

Autor	Capítulo	Páginas
Buen (2001)	LXXIV La teoría de los requisitos de la huelga	905-910
Lemus (2009)	7. Relaciones colectivas de trabajo: 7.6 huelga	117-120

UNIDAD 14

RIESGO DE TRABAJO



OBJETIVO PARTICULAR

El alumno identificará el concepto de riesgo de trabajo, sus tipos, las consecuencias que produce y los derechos que genera.

TEMARIO DETALLADO

(4 horas)

14.Riesgo de trabajo

14.1. Concepto de riesgos de trabajo

14.2. Tipos de riesgos de trabajo

14.2.1. Accidentes

14.2.2. Enfermedades

14.3. Consecuencias de los riesgos de trabajo

14.4. Derecho de los trabajadores que sufren de un riesgo de trabajo

INTRODUCCIÓN

Sin duda alguna, la seguridad en el trabajo es vital para el desarrollo de las empresas, ya que, entre menos accidentes y enfermedades sufran los trabajadores, mayor será su productividad. Es por ello que, a través del tiempo, se han ido implementando medidas de seguridad en el trabajo, con el propósito de proteger la integridad física y mental de los trabajadores, creando condiciones de trabajo más seguras para que el trabajador ofrezca lo mejor de sí mismo y sea más productivo dentro de su centro laboral.



Como sabemos, toda actividad humana implica un riesgo, ya sea en mayor o menor medida, pero siempre estará latente el peligro de sufrir algún accidente o enfermedad. Ante tal situación, en México se han creado normas legales que tienen

como finalidad exigir a las empresas que implementen las medidas preventivas necesarias para proteger a sus trabajadores de sufrir riesgos de trabajo. Para cumplir con dicho propósito, la ley del trabajo establece la formación de comisiones mixtas, las cuales tienen como obligación inspeccionar las instalaciones de las empresas e implementar las medidas de seguridad pertinentes para evitar, en lo posible, accidentes y enfermedades de los trabajadores, investigar los accidentes de trabajo e incluso analizar las razones que los provocan, así como la muerte.

Antecedentes de la higiene y seguridad en el trabajo

1800

Entre los primeros antecedentes de los que se tiene conocimiento, destacan los de la época de la Revolución Francesa, donde se crearon corporaciones de seguridad que tenían como propósito proteger a los artesanos de sufrir accidentes en el desarrollo de su actividad.

Posteriormente, la Revolución Industrial implementó el inicio de la seguridad en el trabajo, esto como consecuencia de la aparición de las máquinas, aunque con el nacimiento de la industria no surgió inmediatamente el concepto de seguridad, pero sí estableció las bases más elementales para su desarrollo. Para esto, fue necesaria una participación más activa del gobierno; en 1833, en Francia, iniciaron las primeras inspecciones a las empresas para exigirles mayor seguridad para sus trabajadores.

En el año de 1850, se empezaron a notar los avances de la seguridad en las empresas. En 1867, en Massachusetts, Estados Unidos, se promulgó una ley donde se ordenaba la creación de la figura del inspector de trabajo.

Sin embargo, no obstante las medidas de seguridad implementadas en algunas empresas, en 1871, casi el cincuenta por ciento de los trabajadores morían antes de cumplir los 20 años de edad por accidentes de trabajo. En el año de 1874, la República Francesa aprobó una ley donde se establecía la inspección obligatoria a los talleres.

En el año de 1877, se aprobó en Massachusetts la primera ley que exigió la protección de maquinaria peligrosa y, posteriormente, nació en París una empresa dedicada a brindar asesoría a las industrias.

1900

Para el año de 1900, la mayoría de las naciones industrializadas contaba con leyes protectoras de los trabajadores, alcanzando la seguridad en el trabajo su máxima expresión con el nacimiento de la asociación internacional de protección a los trabajadores. Actualmente, la Organización Internacional del Trabajo marca los principios fundamentales en materia de seguridad en el trabajo.

México también se ha preocupado por garantizar la seguridad de sus trabajadores, tan es así que el constituyente de 1917 estableció la obligación patronal de propiciar condiciones seguras dentro de las instalaciones de las empresas o establecimientos, así como otorgar habitaciones cómodas e higiénicas a sus trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 ya establecía, de manera más clara, las obligaciones de los patrones en relación con la seguridad e higiene, así como la dotación de habitaciones cómodas e higiénicas para los trabajadores, la instalación en los centros de trabajo de las medidas preventivas para evitar los riesgos de trabajo, debiendo contar, además, con medicamentos y útiles curativos, señalando incluso, la obligación de indemnizar a los trabajadores que sufrieran un riesgo profesional.

2011



La Ley Federal del Trabajo vigente desde 1970, contiene disposiciones que tienen como propósito fundamental asegurar la salud, la correspondencia laboral-social entre la patronal y sus trabajadores para que en caso de un siniestro se le permita acceder a una indemnización o pensión digna a los trabajadores y beneficiarios.

Definiciones

Riesgo de Trabajo: son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o motivo del trabajo (art.472 LFT).

Accidente de Trabajo: es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y tiempo en que se presente (art. 474 LFT).

Enfermedad de Trabajo: es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios (art. 475 LFT).

Cuando el riesgo de trabajo se presenta, puede producir diferentes tipos de incapacidades tales como: la temporal, la permanente parcial, la permanente total, y la muerte; estas se encuentran establecidas en la LFT vigente, y una vez tipificadas será el Instituto Mexicano del Seguro Social el organismo encargado de proporcionar las prestaciones en especie, mixtas o económicas que resulten.

Higiene son los conocimientos y técnicas que tienen como objetivo detectar, evaluar y controlar los factores ambientales, psicológicos y tensionales (causantes de estrés) que derivan del trabajo y que pueden provocar alguna enfermedad o deterioro a la salud del trabajador.

Seguridad Industrial es la técnica que investiga y regula la prevención de actos y condiciones inseguras que provocan los accidentes y enfermedades en el trabajo, es decir, son un conjunto de conocimientos técnicos que se utilizan en la disminución, control y eliminación de los riesgos de trabajo, conociendo previamente las causas que los originan.

Finalidad de la seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo

La seguridad en trabajo tiene la siguiente finalidad, según la NOM-019 STPS-1993:

- Disminuir los accidentes de trabajo y evitar la muerte de los trabajadores.
- Reducir los gastos operativos de la producción.
- Generar mayor seguridad en el trabajo para que los trabajadores eleven su productividad.
- Contar con un sistema estadístico que permita detectar la disminución de los accidentes y sus causas.
- Contar con los medios necesarios para establecer un plan de seguridad.

Obligaciones de los patrones y trabajadores en relación con la seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo

El [Reglamento de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social](#), DOF 27/01/97, en su Capítulo segundo artículo 17, señala las obligaciones de los patrones:

- I. Cumplir con las disposiciones de este reglamento, de las normas que expidan las autoridades competentes y con el reglamento interior de trabajo de las empresas en materia de seguridad e higiene.
- II. Contar, en su caso, con las autorizaciones en materia de seguridad e higiene a que se refiere este reglamento.
- III. Efectuar estudios en materia de seguridad e higiene en el trabajo para identificar las causas posibles de accidentes y enfermedades de trabajo, adoptando las medidas necesarias para prevenirlos conforme a lo dispuesto en las normas aplicables, así como presentarlos ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, cuando ésta así lo requiera.
- IV. Determinar y conservar, dentro de los niveles permisibles, las condiciones ambientales del centro de trabajo.

- V. Colocar, en lugares visibles de los centros de trabajo, avisos o señales de seguridad e higiene para la prevención de riesgos.
- VI. Elaborar el programa de seguridad e higiene, los programas y manuales específicos a que se refiere este reglamento en los términos previstos en el artículo 130.
- VII. Capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre la prevención de riesgos y atención de emergencias.
- VIII. Permitir la inspección y vigilancia que la Secretaría o las autoridades laborales que actúen en su auxilio practiquen en los centros de trabajo.
- IX. Presentar ante la Secretaría, cuando ésta así lo requiera, los dictámenes emitidos por las unidades de verificación.
- X. Proporcionar los servicios preventivos de medicina del trabajo que se requieran.
- XI. Instalar y mantener, en condiciones de funcionamiento, dispositivos permanentes para los casos de emergencia y actividades peligrosas.
- XII. Dar aviso a la Secretaría de los accidentes de trabajo que ocurran.
- XII. Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene en los centros de trabajo, así como dar facilidades para su óptimo funcionamiento.
- XIV. Promover que en el reglamento interior de trabajo a que se refiere el capítulo V del título VII de la ley se establezcan exposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- XV. Las demás previstas en otras disposiciones jurídicas aplicables.

Obligaciones de los trabajadores

De acuerdo con el Reglamento de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente en el trabajo, capítulo tercer artículo 18, las obligaciones de los trabajadores son las siguientes:

- I. Observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establece este reglamento, las normas expedidas por las autoridades competentes y del reglamento interior de trabajo de las empresas, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo.
- II. Designar a sus representantes y participar en la integración y funcionamiento de la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo en el que presten sus servicios.
- III. Dar aviso inmediato al patrón de la comisión de seguridad e higiene, del lugar en que presten sus servicios, sobre las condiciones o actos inseguros que observen y de los accidentes de trabajo que ocurran en el interior del centro de trabajo.
- IV. Participar en los cursos de capacitación y adiestramiento que, en materia de prevención de riesgos y atención de emergencias, sean impartidos por el patrón o por las personas que éste designe.
- V. Conducirse en el centro de trabajo con la propiedad y los cuidados necesarios para evitar al máximo cualquier riesgo de trabajo.
- VI. Someterse a los exámenes médicos que determine el patrón, de conformidad con las normas correspondientes, a fin de prevenir riesgos de trabajo.
- VII. Utilizar el equipo de protección personal proporcionado por el patrón y cumplir con las demás medidas de control establecidas por éste para prevenir riesgos de trabajo y las demás previstas en otras disposiciones jurídicas.
- VIII. Las demás previstas en otras disposiciones jurídicas.

Obligaciones de los patrones consignadas en la Ley Federal del Trabajo

Los patrones tienen la obligación de instalar, en los centros de trabajo, las medidas de seguridad e higiene necesarias para proteger la integridad de los trabajadores. Esta obligación se encuentra consignada en el artículo 132 fracción XVI de la Ley laboral, que dice:

Son obligaciones de los patrones:

[.....]

XVI. 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 de 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.

El incumplimiento de estas normas puede generarle al patrón responsabilidades directas de naturaleza económica, como la contenida en el artículo 992 fracción V de la Ley del Trabajo, consistente en una multa de 15 a 315 veces el salario mínimo cuando impida la inspección y vigilancia de las autoridades de trabajo de su establecimiento y no cumpla con la normatividad en materia de seguridad. La multa se duplicará si no se subsana esta irregularidad dentro del plazo otorgado por el inspector de trabajo.

Comisión de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo

La Ley Federal del Trabajo en su art. 509 establece la obligación de formar comisiones; asimismo, el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, ambos de observancia general y obligatoria en todo el territorio nacional; estos son organismos creados para investigar las causas de los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan; debiendo registrarse en un plazo no mayor a 30 días a partir de que se inicien actividades en el centro de trabajo, deberán realizar recorridos por las instalaciones de la empresa y estarán conformadas por igual número de representantes de trabajadores y de patrones, cuya finalidad es:

1. Realizar inspecciones generales y específicas de las instalaciones de la empresa o establecimiento, con la intención de detectar condiciones inseguras que pongan en riesgo la integridad de los trabajadores y proponer las medidas de seguridad para prevenir los riesgos de trabajo.
2. Investigar las causas de los accidentes y enfermedades en las empresas o establecimientos.
3. Vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad establecidas por dicha comisión de seguridad e higiene.
4. Formular estadísticas de los accidentes y enfermedades que ocurran en la empresa o centro de trabajo.

14.1. Concepto de riesgo de trabajo

El artículo 41, Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y el artículo 473, Ley Federal del Trabajo coinciden en su definición que establece:

Riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

14.2. Tipos de riesgos de trabajo

La expresión *riesgos de trabajo* es un concepto genérico que abarca dos especies.

Por un lado, los accidentes y, por el otro, las enfermedades.

Accidente de trabajo

Evento imprevisto, fuera de control, que suspende de manera temporal o permanente la actividad del trabajador.

Ocurre por condiciones de trabajo inseguras como: herramienta en mal estado, mala iluminación en el centro de trabajo, falta de equipo de protección, factores humanos como la negligencia del trabajador, la no observancia de las medidas preventivas de seguridad establecidas e, incluso, por actos provocados por el mismo trabajador para lesionarse.

14.2.1. Accidentes

La Ley del Seguro Social condiciona al accidente con la única condición que exige para la calificación de la profesionalidad del riesgo es que el accidente sea en el traslado directo al lugar de trabajo o al domicilio.

El problema de la calificación de la profesionalidad de un accidente en el trayecto resulta complicado, en primer lugar porque pueden generarse accidentes fuera del lugar de trabajo, sin que sean necesariamente en el trayecto al domicilio, bastando sea producido al momento de ir a tomar alimentos.

El segundo problema necesario medir las circunstancias del trayecto, especialmente de tiempo y lugar, para determinar si el trabajador desvió de la ruta normal.

El primer caso la Suprema Corte de Justicia lo resolvió de la siguiente manera. En el amparo directo 1735/1963, promovido por Petróleos Mexicanos, resuelto el 9 de agosto de 1966, resolvió que:

Cuando un trabajador sale momentáneamente del centro de trabajo en que labora, no con el propósito de abandonar su trabajo sino para tomar sus alimentos y, con ese motivo, sufre un accidente, debe estimarse que se trata de un riesgo profesional.⁵

Respecto del segundo problema, la Corte no se ha pronunciado, pero es evidente que cualquier desviación o interrupción del trayecto habitual del trabajador será suficiente para determinar que no es riesgo de trabajo.

⁵ 4° Sala, Informe 1966, p. 25.

14.2.2. Enfermedades

El artículo 475, Ley Federal del Trabajo dice:

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

En realidad, la idea de enfermedad derivada del trabajo es más amplia que la definición anterior hace presumir. Esta presunción la encontramos en el artículo 481, Ley Federal del Trabajo:

La existencia de estados anteriores tales como, idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones o enfermedades crónicas no es causa para disminuir el grado de incapacidad ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

Quedan comprendidas como enfermedades de trabajo:

Faringitis	Laringitis	Rinitis	Cataratas
Sífilis	Cáncer	Paludismo	Conjuntivitis
Callosidades	Asma	Dermatitis, entre otras	

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala que la tabla que clasifica las enfermedades de trabajo dentro de la Ley Federal del Trabajo únicamente tiene carácter enunciativo y presuncional, por lo que podemos inferir, resulta posible adicionar enfermedades análogas a las mencionadas en dicha tabla.

Es importante apuntar, que si el asegurado no está conforme con el dictamen de calificación del Seguro Social de su enfermedad, o que considere que trata de una enfermedad profesional no incluida en la tabla, podrá inconformarse ante el Consejo Técnico



de dicho instituto. Siempre y cuando la resolución no sea definitiva, el IMSS le otorgará al asegurado las prestaciones correspondientes a las enfermedades no profesionales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 44, Ley del Seguro Social.

14.3. Consecuencias de los riesgos de trabajo

Respecto a las consecuencias de los riesgos de trabajo, el artículo 477, Ley Federal del Trabajo señala:

Cuando los riesgos se realizan, pueden producir:

- I. Incapacidad temporal
- II. Incapacidad permanente parcial
- III. Incapacidad permanente total
- IV. La muerte

Por incapacidad temporal debe entenderse “la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo durante cierto tiempo”, según el artículo 478, Ley Federal del Trabajo. La incapacidad permanente parcial es “la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar”. Incapacidad permanente total es “la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida”.

Cavazos Flores (1982) apunta lo siguiente:

La Ley del Seguro Social establece que, cuando el trabajador no está conforme con la calificación que del accidente realiza el instituto de manera definitiva, podrá ocurrir ante el consejo técnico del propio instituto o ante la autoridad laboral competente para impugnar dicha resolución.

Para este supuesto, mientras es tramitado el recurso o juicio respectivo, el instituto tiene la obligación de otorgar al trabajador asegurado o a sus beneficiarios las prestaciones a que tuviera derecho en los ramos del seguro de enfermedades y maternidad o invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, siempre y cuando satisfagan los requisitos señalados por la ley antes citada. (Paginas 333-334) (Sic)

14.4. Derechos de los trabajadores que sufren un riesgo de trabajo

La existencia de un riesgo de trabajo trae consigo responsabilidades concretas a cargo de los patrones que la Ley Federal del Trabajo les impone. Desde luego, deben distinguirse dos situaciones: en primer término, que el riesgo traiga consigo sólo incapacidad; en segundo lugar, que produzca la muerte del trabajador.

En los casos de incapacidad, el artículo 487, Ley Federal del Trabajo dice:

Casos en los cuales el patrón queda eximido de la obligación indemnizar a los trabajadores:

Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- I. Asistencia médica y quirúrgica
- II. Rehabilitación
- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera
- IV. Medicamentos y material de curación
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios
- VI. La indemnización fijada en el presente título

Por principio general, cuando un trabajador sufre un riesgo de trabajo, el patrón tiene la obligación de indemnizarlo y otorgarle los derechos y prestaciones consignados en la ley, pero, al mismo tiempo, prevé circunstancias en las que, al ocurrir el accidente de trabajo, no producirá obligación alguna al patrón.

El artículo 488, Ley Federal del Trabajo en estudio señala las causas de la siguiente manera:

El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez.
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico.
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona.
- IV. Si la incapacidad es resultado de alguna riña o intento de suicidio.

El patrón queda, en todo caso, obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

Pero el artículo 489, Ley Federal del Trabajo menciona en qué casos los patrones no quedarán eximidos de la obligación de indemnizar a los trabajadores:

1. Que el trabajador hubiere aceptado, de manera explícita o implícita, los riesgos de trabajo.

2. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador.

3. Que el accidente sea producto de la imprudencia de algún compañero de trabajo.

El artículo 490, Ley Federal del Trabajo establece que la responsabilidad del patrón aumentará hasta en un veinticinco por ciento en los casos siguientes:

1. Si no cumple las disposiciones legales, reglamentarias y normas oficiales mexicanas emitidas para prevenir los riesgos de trabajo

2. Si habiéndose presentado accidentes anteriores, no hubiera adoptado las medidas necesarias para evitar que se repitieran

3. Si no adopta las medidas preventivas establecidas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones

4. Si los trabajadores le informan al patrón de los peligros que existen en la empresa y el patrón no adopta medidas adecuadas para evitarlo

5. Si concurren circunstancias análogas de la misma gravedad de las anteriores

En los casos de muerte, la responsabilidad económica del patrón tiene como consecuencia dos prestaciones siguientes:

Artículo 500, Ley Federal del Trabajo de la ley de la materia dice:

Cuando un riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá: dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y el pago de la cantidad que fija el artículo 502, Ley Federal del Trabajo.

Beneficiarios de la indemnización

El artículo 501, Ley Federal del Trabajo señala expresamente:

Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

- I. La viuda que hubiese dependido económicamente del trabajador que tenga una incapacidad del 50% o más, los hijos menores de dieciséis años y los mayores de edad, si tienen una incapacidad de 50% o más.
- II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;
- III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá, con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió, como si fuera su cónyuge, durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.
- IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él.
- V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 502, Ley Federal del Trabajo:

En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

RESUMEN DE LA UNIDAD

En esta unidad estudiaron los accidentes y las enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de su actividad. Definieron los riesgos de trabajo, mencionaron sus antecedentes en el mundo como en México, las consecuencias tanto para los trabajadores como para los patrones, la creación de las comisiones mixtas de seguridad e higiene y las indemnizaciones que corresponden a los trabajadores y a sus familiares en caso de que ocurran los riesgos de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA DE LA UNIDAD

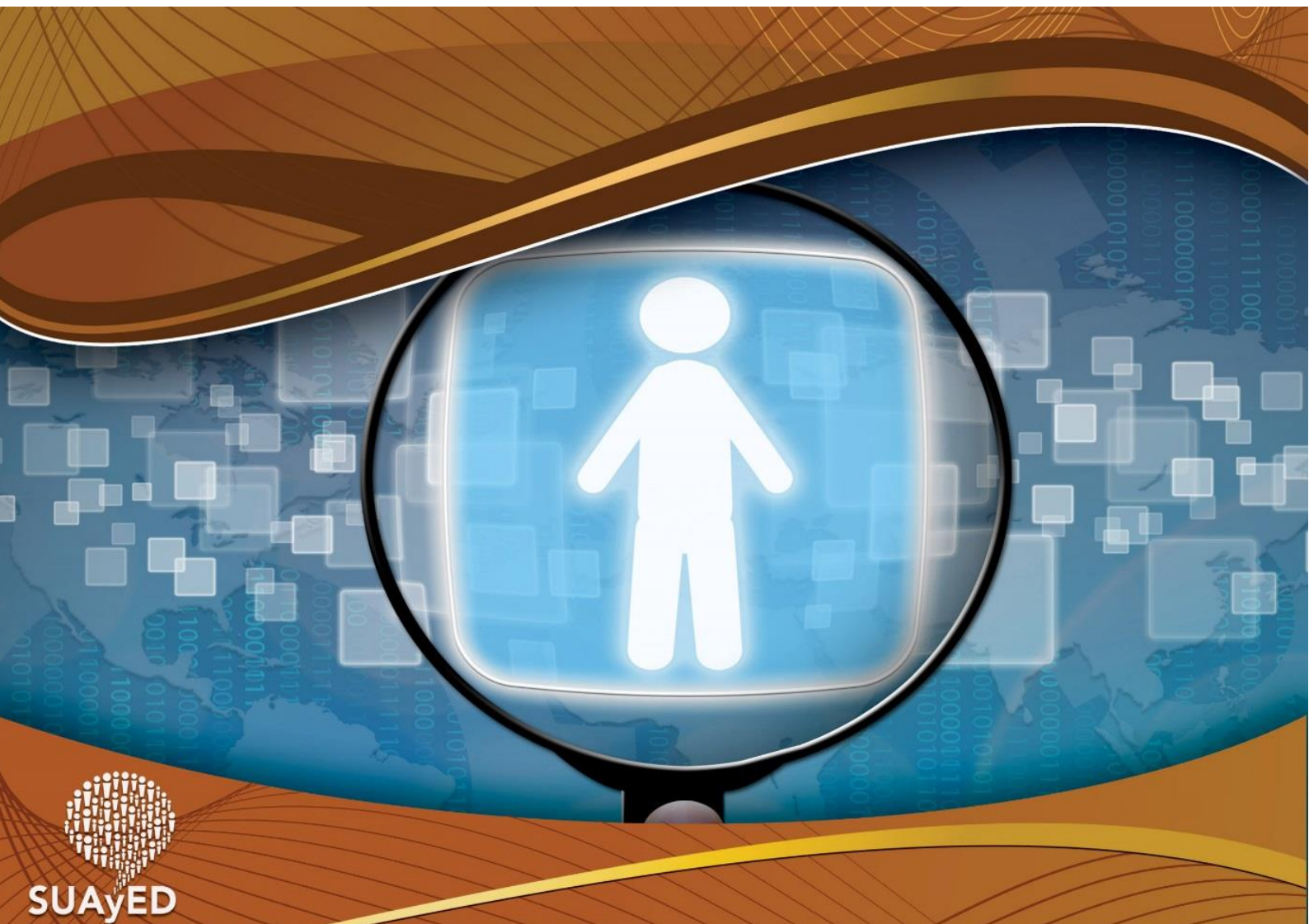


SUGERIDA

Autor	Capítulo	Páginas
Lemus (2009)	9. Nociones de seguridad social	131-148

UNIDAD 15

NOCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL



OBJETIVO PARTICULAR

El alumno identificará el objetivo de la seguridad social y las instituciones que la proporcionan.

TEMARIO DETALLADO

(4

horas)

15. Nociones de Seguridad Social

15.1. Objetivos de la seguridad social

15.2. El Instituto Mexicano del Seguro Social

15.3. El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado

INTRODUCCIÓN

A través de su existencia el hombre ha tenido que hacer frente a numerosos riesgos que acechan su persona (enfermedades, accidentes, invalidez, muerte).

El riesgo predominante en las sociedades modernas consiste en la falta de recursos para poder subsistir; el ahorro individual resulta insuficiente como medio de previsión, de tal manera que los grupos de individuos pertenecientes a una misma comunidad, profesión o actividad, expuestos en principio a los mismos riesgos, se organizan para contribuir, con pequeñas aportaciones, a la formación de fondos comunes para cubrir las pérdidas que alguno o varios de ellos pueden sufrir. La esencia de la seguridad y solidaridad social establece entre otros, el principio de la prevención con el fin de obtener los beneficios económicos y de prestaciones que le permitan a la sociedad encarar un final menos doloroso para sus ciudadanos productivos y cumplidores de sus obligaciones fiscales, colectivas e individuales para que al final de su vida; etapa en que por naturaleza se encuentran cansados, y poco productivos como consecuencia de una vida ardua, de grandes sacrificios para la mayoría y ante una expectativa de un final más largo y precario, debido a las pocas instituciones reales que les permitan lograr un ahorro real y con un patrimonio favorable para ellos, cuando tuvieron más de 30 años al servicio de la sociedad, de su gobierno, y de su familia.

El seguro es un contrato por el cual una de las partes, el asegurador, se compromete a indemnizar a la otra, el asegurado, de las pérdidas o los daños que pudiera sufrir, en su persona o en sus bienes, por la ocurrencia de un hecho incierto, recibiendo en pago cierta suma de dinero.

En México, los seguros públicos se regulan por la [Ley del Seguro Social](#), [Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado](#) y [Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Mexicanas](#).

El Seguro Social cubre hechos presumiblemente ciertos, como lo es la incapacidad para procurarse un ingreso durante la enfermedad y en la vejez; este seguro forma parte del grupo que ampara riesgos que pueden afectar personalmente a los sujetos, por su financiamiento, corresponde al grupo de los mixtos.

El Seguro Social se ha definido como: “el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional” (art. 4 de la Ley del Seguro Social).

15.1. Objetivos de la seguridad social

La seguridad social

El artículo 2, Ley de Seguro Social,

Tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y de los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso, previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

15. 2. El Instituto Mexicano del Seguro Social

Antecedentes históricos

La previsión y la seguridad sociales pretenden contrarrestar la injusticia de la naturaleza y la que rige la actividad económica, por medio de instrumentos racionales y sistematizados. Dentro de esos instrumentos, ocupa un lugar muy importante el seguro social.

Mundial	Nacional
Fue establecido con carácter obligatorio por primera vez en Alemania en 1883; adoptó la participación tripartita (Estado, patrones y trabajadores) que subsiste en la actualidad.	A finales de 1925, la iniciativa de la ley sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. En ella, se disponía la creación de un Instituto Nacional de Seguros Sociales, de administración tripartita, pero cuya integración económica habría de corresponder exclusivamente al sector patronal.
Entre ese año y 1889, se implantaron los seguros de enfermedad, accidentes y vejez. En Inglaterra, en 1911, implantaron los seguros sobre la salud, contra la incapacidad y el desempleo.	En México, en 1929, reformó la fracción XXIX, artículo 123 constitucional, originalmente, había referido al Seguro Social como un seguro potestativo para hacerlo obligatorio.
En 1911, en Estados Unidos, decretaron algunas leyes sobre pensiones para las viudas y en 1923 para los ancianos.	En 1944, después de algunos intentos fallidos, entró en vigor la Ley del Seguro Social; a partir de ese año promulgó la nueva ley, hicieron algunas modificaciones para elevar al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) al rango de

	<p>autoridad fiscal para imponer la obligación de pagar el salario íntegro en incapacidades por riesgos de trabajo, ampliar la extensión de los beneficiarios, incluir a los ejidatarios, pequeños propietarios agrícolas, trabajadores independientes urbanos, artesanos, pequeños comerciantes y profesionistas libres y establecer como tope del salario de cotización y base de las prestaciones en dinero, el equivalente a diez veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.</p>
<p>En 1935 la obligación de participar en la asistencia a los ancianos, inválidos y niños y una forma de seguro contra el desempleo.</p>	<p>En 1973, promulgó una nueva Ley del Seguro Social, abrogó la anterior; en 1981, otorgó al IMSS atribuciones de poder público, no obstante ser un organismo descentralizado, para efectuar el cobro de los créditos a su favor por la vía económica coactiva de manera directa.</p>
<p>En 1939, incluyó al seguro de supervivencia (vejez). En 1954, adicionó la protección contra la incapacidad total permanente y, en 1965, amplió la atención médica a favor de los ancianos.</p>	<p>El 7 de Noviembre de 1996, por Decreto del Ejecutivo derogó el primer párrafo de los Transitorios y publicó en el Diario Oficial el 21 de noviembre del mismo año.</p> <p>El 1 de Julio de 1997, entró en vigor la Ley del Seguro Social a la fecha vigente.</p>

La base constitucional del seguro social en México es el artículo 123 de la Carta Magna, promulgada el 5 de febrero de 1917. Declarada de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares como los de invalidez, de vida, de cesantía involuntaria del trabajador, de accidentes y otros con fines similares.

Instituto Mexicano del Seguro Social

Nace en el año de 1942, cuando el presidente de México era Manuel Ávila Camacho, quien ordenó elaborar un proyecto de Ley del Seguro Social. En diciembre del mismo año, envió a las cámaras la iniciativa de ley. El congreso aprobó la iniciativa y el 19 de enero de 1943 publicó en el Diario Oficial la Federación la Ley del Seguro Social.

Inicialmente, el Seguro Social sólo cubría tres ramos de aseguramiento obligatorio, a saber: enfermedades no profesionales y maternidad, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo y el ramo de invalidez, vejez, cesantía y muerte.



Es en los artículos iniciales donde se plasma que la finalidad de la seguridad social es garantizar el derecho humano a la salud de los asegurados, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. Como instrumento básico de la seguridad social, establece el Seguro Social; para administrarlo y organizarlo, decreta la creación de un organismo público descentralizado, con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Patrones de la industria de la construcción

De acuerdo con lo establecido en la fracción VI, artículo 15, Ley del Seguro Social, los patrones que dediquen de forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción deberán expedir y entregar, a cada trabajador,

constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenal, según sea el periodo del pago.

El patrón deberá comunicar al Instituto el tipo y domicilio de la obra y, en su caso, la fase de la construcción a realizar, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha de inicio de los trabajadores.

Cuando un trabajador labora en una obra de construcción y le reubica en otra construcción del mismo patrón y ambas ubicadas en el mismo municipio, no es necesario presentar el aviso de baja y después el de reingreso; sin embargo, si las construcciones están ubicadas en diferentes municipios, deberán efectuarse tales trámites.

Derechos de los trabajadores

Pensiones

Definición de pensionado

- Es el asegurado quien, habiendo acreditado los requisitos legales establecidos en la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, tiene derecho a recibir una pensión que le proporcione sus medios de subsistencia; del mismo derecho gozarán sus beneficiarios legales (esposa o concubina, hijos y ascendientes), en caso de su fallecimiento.

Tipos de pensiones

a) Pensión por riesgos de trabajo

Es la pensión que se brinda a una persona cuando sufre un accidente de trabajo o enfermedad laboral que puede derivar en: incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total.

b) Pensión por invalidez

Es la pensión que se otorga a una persona que sufre algún accidente o enfermedad derivada de algún riesgo no profesional; es decir, que no son

originados con motivo de su trabajo y que deriva en la imposibilidad de seguir laborando.

c) Pensión por cesantía en edad avanzada

Es la cantidad mensual que el Seguro Social otorga cuando el trabajador queda sin trabajo al cumplir los 60 años y por su edad ya no le es posible conseguir un nuevo empleo.

d) Pensión por vejez

Es la cantidad de dinero que se otorga mensualmente al trabajador afiliado al IMSS cuando éste, por su edad, queda privado de su trabajo remunerado.

e) Pensión por viudez

Es la cantidad de dinero que se otorga a la esposa o concubina por la muerte de un asegurado o pensionado. Si, al morir, el asegurado hubiera tenido varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión por viudez.

f) Pensión por orfandad

Es la cantidad de dinero que se proporciona a los hijos por la muerte de un asegurado o pensionado.

Las personas que tengan algún tipo de pensión tienen derecho a:

Atención médica, quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria y de rehabilitación, al igual que sus beneficiarios legales.

Un aguinaldo anual bajo los términos, condiciones y cuantías que establezca el seguro bajo el que fue otorgada la pensión.

El pago de las mensualidades de la pensión no cobrada en tiempo mientras no prescriba, de acuerdo con los términos establecidos en la Ley del Seguro Social.

Pensión de la ley del IMSS

Bajo el esquema de la Ley del Seguro Social, esta institución otorga una pensión garantizada que paga directamente con recursos del Gobierno Federal, equivalente a un salario mínimo general vigente en el D. F., al primero de junio de 1997, cuyo valor será actualizado a la fecha presente, conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), en virtud de que los recursos del saldo de su cuenta individual no son suficientes para que contrate renta vitalicia con una aseguradora o retiros programados con una AFORE, con una cuantía igual o superior a la pensión garantizada, así como un seguro de sobrevivencia para que a su muerte queden protegidos sus beneficiarios.

Los trabajadores que empezaron a cotizar a partir del 1 de julio de 1997, únicamente podrán pensionar en los términos de la Ley actual.

Requisitos para obtener una pensión

Para obtener este beneficio, el interesado debe cumplir con los requisitos que establece la Ley del Seguro Social, de acuerdo con el tipo de pensión:

1. Primeramente, requisitar el formato de solicitud de pensión.

2. Después, acudir al servicio de control de prestaciones de su unidad de medicina familiar de adscripción y presentar la siguiente documentación:

- Tarjeta de afiliación
- Credencial de elector
- Registro de beneficiarios (SAV-OO)
- Comprobante de pago del último mes (para asegurados en continuación voluntaria)
- Calificación del riesgo de trabajo (en su caso)
- Dictamen de invalidez (en su caso)
- Constancia de semanas cotizadas (según el tipo de pensión)

- Actas de nacimiento, de reconocimiento o de adopción, tanto de sus beneficiarios legales como del asegurado con derecho a pensión.
- Actas de matrimonio o testimonial de concubinato (en su caso)
- Último estado de cuenta del AFORE que maneje la cuenta individual.
- Para la pensión de orfandad, es necesario, en su caso, ser mayor de 16 años y tener comprobante de estudios de planteles al Sistema Educativo Nacional.
- Actas de defunción del asegurado o pensionado fallecido. En pensiones de viudez, cuando la concubina no haya procreado hijos con el asegurado, deberá presentar una testimonial de concubinato.

15.3. El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (Diario Oficial de la Federación, 31 de marzo de 2007)

Seguro de salud

Denominado seguro de salud, el cual le será aplicable a los “derechohabientes”, señalándose que éstos son los trabajadores, los pensionistas y los familiares derechohabientes. En este seguro, señala que el Instituto podrá prestar el servicio directamente o subrogarlo a instituciones públicas del sector salud. Preferentemente, en caso de un convenio de subrogación, el instituto los pagará directamente; también se acepta que sea el instituto quien subrogue y, en este caso, hará la corrida financiera para determinar el costo de recuperación adecuado.

Da énfasis en la atención médica preventiva incorporando programas al capítulo de prestaciones de la Ley del ISSSTE, de acuerdo al artículo 34, Ley del ISSSTE:

- a) Los programas de autocuidado y de detección oportuna de padecimientos
- b) Programas de combate a la drogadicción, el alcoholismo y el tabaquismo
- c) Salud reproductiva y planificación familiar
- d) Atención primaria a la salud

e) Envejecimiento saludable

f) Prevención y rehabilitación de pacientes con capacidades disminuidas

También incorporan y señalan los servicios que comprenderá la atención médica curativa, de maternidad y la de rehabilitación, consignándose los siguientes servicios para obtener este satisfactor, de acuerdo con el artículo 35 de la citada ley:

- I. Medicina familiar
- II. Medicina de especialidades
- III. Gerontológico y geriátrico
- IV. Traumatología y urgencias
- V. Oncológico
- VI. Quirúrgico
- VII. Extensión hospitalaria

Con el propósito de ser más específica, indica que también darán los servicios de consulta externa y de tratamiento cuando ocurran enfermedades.

Respecto a las prestaciones en dinero, menciona que, cuando la enfermedad “imposibilite” al trabajador para desempeñar su trabajo, tendrá derecho a una licencia con goce de sueldo. Incorporándose en forma textual el contenido del artículo 111 de la ley burocrática que concede de acuerdo con la antigüedad del trabajador, 15, 30, 45 y 60 días con goce de sueldo y un término igual con medio sueldo.

En todo caso, debe solicitar la autorización del trabajador o de un familiar responsable cuando sea sometido a hospitalización o intervención quirúrgica. Si son menores de edad, el consentimiento lo debe de dar quien ejerza la patria potestad o, en su defecto, el ministerio público o la autoridad competente.

Continúa con el mismo tratamiento para el seguro de maternidad en que los beneficiados son la mujer trabajadora, la pensionada, la cónyuge del trabajador

o pensionado; en su caso, la concubina y la hija del trabajador, o pensionado, soltera menor de dieciocho años.

Continuándose con el mismo tratamiento para la atención dentro del seguro de salud a los familiares derechohabientes, como la cónyuge o concubina, los hijos menores de dieciocho años y los mayores de esta edad y hasta los veinticinco años que se encuentren inscritos en un plantel oficial o reconocido; asimismo los hijos mayores de dieciocho años incapacitados física o psíquicamente que no puedan trabajar, así como los ascendientes que dependan económicamente del trabajador o pensionado.

Seguro de riesgos de trabajo

Es redundante al no considerar enfermedades del trabajo, las crónico-degenerativas o congénitas y que no tengan relación con el trabajo, aun cuando se ignoren por el trabajador. Si en este capítulo indica que estará a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en su clasificación de enfermedades profesionales.

Es importante señalar la obligación que se le impone al trabajador, o a sus derechohabientes, de solicitar la calificación del riesgo de trabajo dentro de los treinta días hábiles siguientes a la fecha de lo ocurrido; en caso de no hacerlo, no se calificará como riesgo de trabajo. Más grave lo es aún que tampoco calificará como riesgo de trabajo si el patrón o sus representantes no dan aviso dentro de los tres días a que tengan conocimiento del riesgo al Instituto.

Las prestaciones en dinero modifican su cuantía al determinarse que se pagarán de acuerdo con el sueldo básico, cuyo monto no excederá de diez salarios mínimos del Distrito Federal, lo cual es contrario a los fines de la seguridad social. Salvo en las incapacidades temporales pagarán con el sueldo, entiende que efectivamente devengaba el trabajador en la fecha del siniestro y hasta un año después.

Importante resulta que, ahora, al sufrir un riesgo de trabajo y ser decretada la incapacidad parcial, pagará con el sueldo básico, pero el pago quedará a cargo de la compañía aseguradora que elija el trabajador y a quien el Instituto deberá de proveer de las ministraciones necesarias para cubrir el evento.

La pensión derivada de un riesgo de trabajo, en el que sea declarada una incapacidad parcial o total, sólo será vigente hasta que el trabajador cumpla 65 años de edad. Después de esa edad, le debe de ser otorgado el seguro de vejez, ahora, no son compatibles entre sí estos seguros. Esto, siempre y cuando cumpla con los requisitos para ese tipo de seguros; si no es así, pagará la pensión garantizada.

El pago del aguinaldo a elección del trabajador, será pagado en una sola exhibición o en doceavas partes, incorporándolo a su pago mensual de pensión. El monto de las cantidades entregadas por el Instituto a las aseguradoras debe de ser suficiente para pagar la pensión mensual y para cubrir las aportaciones bimestrales del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez y de la gratificación anual.

En caso de fallecimiento, los familiares derechohabientes tendrán derecho a una pensión equivalente al 100% de la que le hubiera correspondido al trabajador. Consideramos que sería hasta los sesenta y cinco años el importe a cubrir por el monto constitutivo a cargo del Instituto. Tendrán derecho a recibir los recursos de la cuenta individual del trabajador en una sola exhibición o a contratar rentas por cuantía mayor.

PENSIONISSSTE

Encargada de establecer, administrar e invertir la cuenta individual de los trabajadores con la supresión del Sistema de Ahorro para el Retiro, incorporado el 4 de enero de 1993, los fondos contenidos en ese sistema se trasladarán al PENSIONISSSTE o a la Administradora que el trabajador elija. Este órgano será el encargado de otorgar las pensiones o de suministrar los recursos para la contratación de los seguros correspondientes (artículos 54, 97 y 103, Ley del ISSSTE).



Considerando al pretender unificar a los organismos prestadores de la seguridad social, señala que los trabajadores sólo podrán tener una cuenta individual, en la que se deben comprender las aportaciones que tengan, en caso de que labore para más de una entidad o dependencia del mismo régimen. La Ley del ISSSTE continúa con el tratamiento ya dado en el sistema de ahorro de no permitir que existan dos cuentas ante el ISSSTE o ante el IMSS. Ahora, declara incompatible percibir una pensión otorgada por el IMSS con una pensión otorgada por el ISSSTE, debe existir una cuenta única, independientemente de la naturaleza del patrón. Asimismo, no se puede continuar laborando y obteniendo una pensión, porque ésta se suspenderá, independientemente del régimen en el que se haya obtenido (artículos 76, 98, 127, 141-148, Ley del ISSSTE).

La cuenta individual se integra por las subcuentas

- a) Retiro
- b) Cesantía en edad avanzada y vejez
- c) Ahorro solidario
- d) Aportaciones complementarias de retiro
- e) Aportaciones voluntarias
- f) Ahorro a largo plazo
- g) Fondo de la vivienda

Si los trabajadores cotizan simultáneamente para el IMSS y el ISSSTE, sólo deben acumular las subcuentas a y b. Por lo que refiere a la subcuenta ahorro solidario, ésta podrá incrementar con las aportaciones que haga el trabajador de su sueldo básico, con un importe del dos por ciento y, por cada peso ahorrado, la dependencia o entidad aportará tres pesos con veinticinco centavos (artículo 100 de la ley del ISSSTE).

Si consideramos como máximo del salario básico la cantidad de \$505.70, entonces el dos por ciento es \$10.11; la cantidad que aportaría la dependencia sería \$32.85, dando un total de \$42.96 que, anualizado, serán \$15,683.13, equivalente a más de cinco meses de pensión garantizada actual.

El PENSIONISSSTE administrará las cuentas individuales durante los primeros treinta y seis meses; después de esa fecha, el trabajador tendrá la opción de dejarlos ahí o de señalar su compañía administradora.

A partir del primero de enero del dos mil diez

Jubilación

Señala edad mínima de 50 y 49 años e incrementa hasta llegar a 60 y 58 en el año 2028.

Aplica dos años por edad.

El pago es al 100% del salario básico.

Años	Edad mínima de jubilación trabajadores	Edad mínima de jubilación trabajadoras
2010 y 2011	51	49
2012 y 2013	52	50
2014 y 2015	53	51
2016 y 2017	54	52
2018 y 2019	55	53
2020 y 2021	56	54
2022 y 2023	57	55
2024 y 2025	58	56
2026 y 2027	59	57
2028 en adelante	60	58
Nota: Retiro con 55 años y 15 a 29 años de cotización		

La edad se incrementará de manera gradual hasta los 60 años:

Años	Edad para pensión por edad y tiempo de servicios
2010 y 2011	56
2012 y 2013	57
2014 y 2015	58
2016 y 2017	59
2018 en adelante	60
Nota: Separación voluntaria con 60-65 años Mismo porcentaje artículo 83º Cesantía, con 10 años cotizados	

La edad mínima para pensionarse por cesantía en edad avanzada incrementará hasta llegar a 65 años:

Años	Edad para pensión por cesantía en edad avanzada
2010 y 2011	61
2012 y 2013	62
2014 y 2015	63
2016 y 2017	64
2018 en adelante	65
Nota: Invalidez con 15 a 29 años de servicio, mismo porcentaje, artículo 63.	

Pensionados

Continuarán con las prestaciones en la forma en que les fueron otorgadas.

El salario con el que pagarán las prestaciones es el básico, que no podrá ser inferior al salario contemplado en la anterior ley. Determinado con el devengado en el último año si se tienen más de tres en el mismo puesto o categoría; en caso contrario, el salario del puesto inmediato anterior.

Trabajadores con derecho a pensión que continúen laborando

Si el trabajador tiene derecho a pensionarse, pero continúa laborando y eligió la aplicación de la nueva ley, en lugar de Bonos de Pensión, recibirá un depósito a la vista en unidades de inversión, que causará intereses mensuales.

Seguro de retiro

Aparte de los seguros de cesantía y de vejez, podrá solicitar el retiro. Éste se dará a través de los Bonos de Pensión, que podrán ejercer para solicitar el retiro antes de cumplir con la edad y tiempo de cotización de los otros seguros, siempre y cuando la pensión que calculada en el sistema de renta vitalicia sea superior en un 30% de la pensión garantizada. Estableciéndose como tiempos de espera, para solicitar el retiro que señala el artículo 80, Ley del ISSSTE, los siguientes:

I. Durante el año 2008, tener cumplidos por lo menos cincuenta y cinco años de edad o haber cotizado al Instituto durante treinta o más años

II. Durante el año 2009, tener cumplidos por lo menos cincuenta y cuatro años de edad o haber cotizado al Instituto durante veintinueve o más años

III. Durante el año 2010, tener cumplidos por lo menos cincuenta y tres años de edad o haber cotizado al Instituto durante veintiocho o más años

IV. Durante el año 2011, tener cumplidos por lo menos cincuenta y dos años de edad o haber cotizado al Instituto durante veintisiete o más años

V. Durante el año 2012, tener cumplidos por lo menos cincuenta y un años de edad o haber cotizado al Instituto durante veintiséis o más años

A partir del año 2013, estos requisitos dejarán de ser exigibles.

FOVISSSTE

Ahora establece que pueden transferir los recursos de los trabajadores entre el INFONAVIT y el FOVISSSTE. Esto mismo operará cuando obtenga un crédito, a fin de pagarlo antes del tiempo acordado.

Préstamos

Modifica el sistema de préstamos, estableciendo dos clases: personales e hipotecarios. Reduce a seis meses el requisito para acceder a los préstamos personales, los cuales serán de cuatro, seis y ocho meses de sueldo básico. Incorporándose un préstamo extraordinario para damnificados por desastres naturales; en este caso, su amortización podrá ser de hasta 120 quincenas.

Servicios sociales y culturales

En los servicios sociales, incorporan los servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil, que antes consideraba como cultural, conservándose los ya existentes referidos a servicios turísticos, funerarios y de apoyo a los productos básicos y de consumo.

Las dependencias pagarán el 50% del costo unitario por cada hijo de trabajador que asista a las estancias de bienestar infantil del Instituto. En los culturales, suprimió la obligación de proporcionar campos e instalaciones deportivas.

Continuación voluntaria en el régimen obligatorio

Elimina el requisito para continuar en el régimen voluntario, de haber cotizado cuando menos por cinco años ante el Instituto, salvo para el seguro de salud, en donde sí se requiere haber laborado cinco años.

Las AFORE

Las Administradoras de Fondos para el Retiro constituyen una opción de ahorro individual para el trabajador que permita tener la seguridad de contar con su dinero al momento de su retiro, al final de su vida productiva, intenta promover y animar a las personas a AHORRAR de manera voluntaria en una cuenta personal, administrada por una institución financiera privada con la finalidad de crear incentivos y seguridad para su ahorro al término de su vida productiva, quitándole al gobierno federal por cualesquiera de sus instancias el manejo y posible utilización de los recursos económicos de los trabajadores sin la garantía de ser regresados con el pago de intereses de mercado en el mejor de los casos ya que en el peor y lo hemos visto ya en el INFONAVIT, con un cambio de Ley pierden las condiciones de los ahorros de los trabajadores que cotizaban, o bien la carencia de dinero del IMSS e ISSSTE para cubrir con las pensiones otorgadas en tiempo, forma y calidad por haber utilizado esas reservas para otros fines; menos para el cual fueron creadas.

Las AFORE, toda persona que trabaja tiene derecho a elegir su cuenta personal de ahorro para el retiro en la institución que el desee, las aportaciones voluntarias o que su patrón haga a su favor bajo la base del dos por ciento, se encuentran reguladas por la CONSAR (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro); este organismo es quien expide y regula de carácter general las normas a las que sujetan las instituciones de crédito para transferir aquellas cuentas de los trabajadores que no ejerzan el derecho a elegir una Administradora de Fondos para el Retiro, fracción I, artículo 59, Ley del IMSS.

La obligación de aportar la cantidad que corresponda a sus trabajadores aplica tanto a las empresas que se rigen por el apartado A, artículo 123, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como por aquellas entidades que se encuentran reguladas bajo el apartado B de la misma y que eran administrados por el ISSSTE.

Seguro popular

Creado en nuestro país a principios del presente siglo tuvo dos objetivos esenciales entre otros:

El primero, el oficial, es un punto de vista social, acercar y dar facilidades a toda la población que pudiese requerir de un servicio médico, hospitalario, de salud comunitaria, fármaco, sin importar su condición socioeconómica y constituyen polos de marginación suburbana y urbana y demás que el poder ejecutivo determine; sin importar si fuesen trabajadores reconocidos o no; los beneficiarios por estos servicios contribuyen con aportaciones en efectivo o con la realización de trabajos personales que beneficien a la comunidad en que habiten y que propicien su desarrollo económico hasta que lleguen a ser sujeto del Seguro Social; en otras palabras, debido al incremento de las personas que carecen de un trabajo seguro y que contratados sean por un patrón que cumpla con sus obligaciones fiscales y sociales; el Ejecutivo creó, buscando una compensación social para las personas que carecen de esta oportunidad laboral, esta institución que abarca el sector salud y que se enfoca a los desempleados, subempleados y campesino.

El segundo, es para subsanar, para ayudar las finanzas tanto del IMSS como del ISSSTE, ya que la pirámide de los trabajadores que han venido cumpliendo con sus obligaciones durante los últimos cincuenta años y que dejarán de laborar, posiblemente reclamen y hagan valer sus derechos con el fin de obtener un retiro obligado, un retiro ganado bajo el esquema de pensión o jubilación, provocando con ello un problema económico para las instituciones de salud mencionadas, con motivo de del pago de sus prestaciones; intenta, entonces desacelerar el incremento de solicitudes a medio plazo, porque a corto ya están obligados.

RESUMEN DE LA UNIDAD

En esta unidad se distinguió la importancia de la seguridad social, sus inicios en nuestro país, así como la estructura y funcionamiento de las instituciones encargadas de brindarla, el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.

BIBLIOGRAFÍA DE LA UNIDAD



SUGERIDA

Autor	Capítulo	Páginas
IMSS	Pensiones y subsidios	
Lemus (2009)	9 Nociones de seguridad social	131-148

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Guerrero, Euquerio. (1983). *Manual de Derecho del Trabajo*. 13ª ed., México: Porrúa.
- (Leyes Vigentes)
- Constitución Política de los Estados [Unidos](#) Mexicanos
- Ley del Impuesto Sobre la Renta
- Ley Federal del Trabajo
- Ley del Seguro Social
- [Ley de Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado](#)
- Buen Lozano, Néstor de. (2001). *Derecho del Trabajo*, 15ª ed., México: Porrúa.
- Lemus Raya, Patricia. (2009). *Derecho del Trabajo*. 2ª ed., México: Cengage Learning.
- (2014). Nueva Ley Federal del Trabajo, Comentada, 19ª ed., México, Porrúa.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- Agenda Laboral. (Vigente. México. 2011)
- Cavazos Flores, Baltasar, Baltasar Cavazos Chena, y Guillermo Cavazos Chena. (2010). *Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*. México: Trillas.
- Cueva, Mario de la. (2005). *El nuevo derecho mexicano del trabajo: historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*, 20ª ed., México: Porrúa.
- VVAA. (2010). *Compilación Laboral*. México: Rual Juárez Carro. (www.carroeditorial.com)
- [Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas](#)

SITIOS ELECTRÓNICOS

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, disponible en línea: <http://www.stps.gob.mx>
- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, STPS, México, disponible en línea: <http://www.conasami.gob.mx>
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, SHCP, México, página principal, disponible en línea: <http://www.consar.gob.mx>
- IMSS, Subsidios, modificado el 14/12/10, disponible en línea: <http://www.imss.gob.mx/prestaciones/subsidiosayudas/subsidios.htm>
- ISSSTE, Gobierno de México, disponible en línea: <http://www.issste.gob.mx/index2.html>



**Facultad de Contaduría y Administración
Sistema Universidad Abierta y Educación a Distancia**