



SEP

SNEST

DGEST

Instituto Tecnológico de Toluca

Texto

Derecho Laboral

Presenta

Lic. Irene Moreno Arteaga

Reporte Final Sabático

Metepec, México, 2009

INDICE

Introducción

Objetivo General del Curso

Aportación de la Asignatura al perfil del egresado

TEMARIO

UNIDAD 1.- INTRODUCCIÓN AL DERECHO LABORAL

- 1.1 Concepto de Derecho laboral
- 1.2 El artículo 123 constitucional y sus apartados
- 1.3 Ubicación del Derecho Laboral dentro del Orden Jurídico Nacional
- 1.4 Finalidades y Principios del Derecho Laboral
- 1.5 Legislación laboral vigente
- 1.6 Conceptualización Laboral: Trabajador, patrón, intermediario, empresa, establecimiento.
- 1.7 Autoridades laborales

UNIDAD 2.- RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

- 2.1 Relación de Trabajo
- 2.2 Contrato individual de Trabajo
- 2.3 Duración de las relaciones de trabajo
- 2.4 Suspensión de la Relación de Trabajo
- 2.5 Rescisión de la relación laboral
- 2.6 Terminación de la relación de trabajo

UNIDAD 3.- CONDICIONES DE TRABAJO

- 3.1 Jornada laboral
- 3.2 Días de descanso
- 3.3 Aguinaldo
- 3.4 Jornada Extraordinaria
- 3.5 Vacaciones
- 3.6 Salario
- 3.7 Salario Mínimo
- 3.8 Normas y principios protectores y privilegios del salario
- 3.9 Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas
- 3.10 Cálculo de liquidación e indemnización

UNIDAD 4.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y TRABAJADORES

- 4.1 Obligaciones y prohibiciones de los patrones
- 4.2 Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores
- 4.3 Habitación para los trabajadores
- 4.4 Capacitación y Adiestramiento
- 4.5 Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso
- 4.6 Inventos de los trabajadores
- 4.7 Trabajo de mujeres
- 4.8 Trabajo de menores
- 4.9 Prescripciones de las acciones laborales del trabajador

UNIDAD 5.- RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

- 5.1 Coaliciones
- 5.2 Sindicatos, federaciones y confederaciones
- 5.3 Contrato colectivo de trabajo
- 5.4 Contrato Ley
- 5.5 Reglamento Interior de trabajo
- 5.6 Modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo
- 5.7 Huelga
 - 5.7.1 Definición
 - 5.7.2 Objetivos
 - 5.7.3 Clases
 - 5.7.4 Procedimiento

Bibliografía

Glosario

CONTENIDO

UNIDAD 1.- INTRODUCCIÓN AL DERECHO LABORAL

- 1.1 Concepto de Derecho laboral
- 1.2 El artículo 123 constitucional y sus apartados
- 1.3 Ubicación del Derecho Laboral dentro del Orden Jurídico Nacional
- 1.4 Finalidades y Principios del Derecho Laboral
- 1.5 Legislación laboral vigente
- 1.6 Conceptualización Laboral: Trabajador, patrón, intermediario, empresa, establecimiento.
- 1.7 Autoridades laborales

UNIDAD 2.- RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

- 2.1 Relación de Trabajo
- 2.2 Contrato individual de Trabajo
- 2.3 Duración de las relaciones de trabajo
- 2.4 Suspensión de la Relación de Trabajo
- 2.5 Rescisión de la relación laboral
- 2.6 Terminación de la relación de trabajo

UNIDAD 3.- CONDICIONES DE TRABAJO

- 3.1 Jornada laboral
- 3.2 Días de descanso
- 3.3 Aguinaldo
- 3.4 Jornada Extraordinaria
- 3.5 Vacaciones
- 3.6 Salario
- 3.7 Salario Mínimo
- 3.8 Normas y principios protectores y privilegios del salario
- 3.9 Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas
- 3.10 Cálculo de liquidación e indemnización

UNIDAD 4.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y TRABAJADORES

- 4.1 Obligaciones y prohibiciones de los patrones
- 4.2 Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores
- 4.3 Habitación para los trabajadores
- 4.4 Capacitación y Adiestramiento
- 4.5 Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso
- 4.6 Inventos de los trabajadores
- 4.7 Trabajo de mujeres
- 4.8 Trabajo de menores
- 4.9 Prescripciones de las acciones laborales del trabajador

UNIDAD 5.- RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

- 5.1 Coaliciones
- 5.2 Sindicatos, federaciones y confederaciones
- 5.3 Contrato colectivo de trabajo
- 5.4 Contrato Ley
- 5.5 Reglamento Interior de trabajo
- 5.6 Modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo
- 5.7 Huelga
 - 5.7.1 Definición
 - 5.7.2 Objetivos
 - 5.7.3 Clases
 - 5.7.4 Procedimiento

INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral es un conjunto de reglas que protegen al trabajador en su relación de trabajo subordinado y por tanto en situación de desigualdad, pero

que al mismo tiempo le permiten en cuanto miembro de un grupo, tener cierta influencia sobre la determinación de sus condiciones de vida en la empresa

Con el presente trabajo se busca dar al estudiante los elementos necesarios que le permitan conocer a fondo las relaciones laborales, así como presentarle un panorama genérico de la materia, ya que representa un reto el manejo de las herramientas que se requieren para la regulación del mundo obrero patronal. Asimismo, este trabajo ha sido estructurado de tal forma que pueda ser utilizado como apoyo al contenido del programa de la asignatura de Derecho Laboral en la Licenciatura en Administración y cualquier otra carrera en la que esta materia sea afín.

Por lo anterior, y buscando hacer de este texto una guía de fácil y rápido acceso, me he permitido agrupar por temas su contenido de acuerdo al programa de la asignatura, para su desarrollo y realización.

La mayoría de los temas se enriquecen con estudio de casos, prácticas, ejercicios y alguna otra actividad, con la finalidad de mejorar el panorama para el estudiante; ya que éste debe pensar, leer, analizar, criticar, investigar, dialogar y realizar trabajo en equipo, expresando sus ideas y escuchando a las de los demás; y tener la capacidad de obtener conclusiones del tema que se esté analizando para su total aprendizaje. En forma complementaria, se agregan algunos formatos, anexos, glosario de términos, que son de uso común y apropiado para el ejercicio y práctica de la materia.

Para que el estudio del Derecho Laboral sea más dinámico y constructivo, se tomaron en cuenta las sugerencias, actividades, ejercicios y prácticas que señala el programa y se consideraron algunas otras, según se creyó necesario.

Lo anterior con la finalidad de que se realicen exposiciones breves, análisis, comentarios, mapas conceptuales, ensayos, entre otros, mismos que llevarán al alumno al conocimiento efectivo de esta disciplina jurídica.

Se espera que el alumno pueda convertirse en un excelente profesionalista conocedor de la legislación laboral para que le sea posible su aplicación con apego a la justicia social.

Por último, deseo reiterar la relevancia que en la actualidad han adquirido las relaciones armoniosas y equilibradas entre empresas y trabajadores y al mismo tiempo mencionar que el presente trabajo ha sido elaborado con la intención de que los estudiantes, puedan contar con una gran alternativa de respuesta a sus inquietudes en materia laboral.

OBJETIVO GENERAL DEL CURSO

- Aplicará las normas laborales vigentes en las relaciones de trabajo, tanto individuales como colectivas
- Conocerá las funciones de las autoridades laborales para la prevención y solución de conflictos laborales

APORTACIÓN DE LA ASIGNATURA AL PERFIL DEL EGRESADO

- Apoya en las actividades de la empresa con base a las disposiciones legales vigentes. La formación integral del estudiante exige el estudio y la práctica complementaria para que se consolide en el esquema de conocimientos jurídico-laborales, desde la racionalidad crítica e incidan de manera fundamental, inteligente y comprometida con la realidad tanto empresarial como social.
- Ayuda a mantener el equilibrio entre los objetivos organizacionales y el desarrollo integral de sus recursos humanos. Se concibe una formación integra del estudiante, de ahí el programa de la asignatura con temas y contenidos formativos en el camino de una vida responsable, incluyente y participativa en el campo laboral.
- Habilidad de conciliar conflictos interpersonales y grupales. El contenido del programa laboral proporcionará los elementos que permitan al estudiante vincular su realidad local con los procesos globales, de tal forma que haga suyos los aspectos legales acordes con una realidad social que exige mayor profundidad en la capacidad de análisis crítico para mejorar la calidad organizacional y personal
- Vincula la empresa con su entorno. Es necesario que los egresados del SNIT en cualquier profesión se orienten y comprometan en una práctica profesional congruente y sustentable. En este contexto, los profesionistas del futuro deben estar comprometidos con la sociedad a la que pertenecen y conciliar su práctica profesional con el entorno.

UNIDAD 1

INTRODUCCIÓN AL DERECHO LABORAL

Objetivo Educativo:

El estudiante conocerá y comprenderá la evolución histórica del derecho laboral, así como los conceptos, finalidades y las autoridades laborales.

1.1 DEFINICIÓN DEL DERECHO LABORAL.

Con la finalidad de regular las relaciones laborales bajo normas diferentes a las del derecho civil, surge el derecho laboral, dando lugar con ello a una nueva categoría de disposiciones jurídicas, con características tales que permiten su distinción tanto del derecho público como del privado. El derecho laboral nace por tanto, como un derecho nuevo, creador de nuevos valores e ideales y con una nueva idea de justicia, distinta y opuesta a la sustentada por el derecho civil.¹

El Derecho en general se concibe como el conjunto de normas y disposiciones jurídicas que regulan el comportamiento humano en sociedad. El derecho es un conjunto de disposiciones jurídicas que tienen por objeto la regulación de la vida en todas sus formas.

Pero el mismo Doctor Miguel Villoro Toranzo ha formulado una definición real de Derecho que considera que engloba en forma general los rasgos más importantes de dicha disciplina. En este sentido, tenemos que el Derecho es el “sistema racional de normas sociales de conducta, declaradas obligatorias por la autoridad, por considerarlas soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica”.²

El Derecho del trabajo es un derecho protector de la clase trabajadora, que se propone obtener relaciones de equilibrio entre los factores de la producción, es decir, entre capital y trabajo para proveer de un nivel de vida digno tanto para el trabajador como para su familia.

Entendiéndose por tanto, como el conjunto de Normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana para la producción de bienes y servicios.

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín “trabis”, que significa traba, dificultad, impedimento, el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio. El trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del Derecho la rama del Derecho del Trabajo. Que es mas que el conjunto de Normas de orden público que regulan las relaciones

¹ De la Cueva Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 18a. ed., Editorial Porrúa, México 2001, p. 45

² Villoro Toranzo, Miguel, *“Introducción al estudio del Derecho”* Ed. Porrúa, p. 127

jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio, lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.

Según Rafael Alfonso Guzmán, es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad, la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

Rafael Caldera lo resume como el conjunto de normas jurídicas que regulan al trabajo como hecho social.

Néstor de Buen define el Derecho del Trabajo como el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o 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.³

Sanromán y Cruz, consideran que el Derecho Laboral abarca los siguientes apartados:

- I. Derecho individual de trabajo. Comprende la autonomía privada de las relaciones laborales, las condiciones generales de trabajo y las regulaciones especiales del trabajo, por ejemplo: Trabajadores de confianza, autotransportes, agentes de comercio y deportistas, entre otros.
- II. Derecho de la previsión social. Incluye el trabajo de mujeres, el estatuto de menores, el derecho habitacional, el de higiene y seguridad, la capacitación profesional y los riesgos de trabajo.
- III. Derecho sindical. Trata sobre la organización profesional, el pacto sindical o contrato colectivo de trabajo y el derecho de huelga.
- IV. Administración laboral. Comprende la naturaleza y funciones de las autoridades de trabajo.
- V. Derecho procesal. Se refiere a los procedimientos que se llevan a cabo en los juicios de materia laboral.⁴

1.2 IMPORTANCIA DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y SUS APARTADOS

La Constitución de 1917 considera el derecho y protección al trabajo en el contenido de su artículo 123. Sus aportaciones medulares al derecho del trabajo son:⁵

1. Jornada de trabajo de ocho horas.
2. Protección al trabajo de mujeres y menores.
3. Retribución justa al trabajo.

³ De Buen, Néstor "Derecho del Trabajo", *Diccionario jurídico mexicano*, tomo II, UNAM-Porrúa, 9ª. Ed., 1966, p. 982

⁴ Sanromán Aranda, Roberto, y Cruz Gregg, Angélica, *Derecho Laboral*, 1ª. Ed., Mc-Graw-Hill, México, 2009, p. 6-7

⁵ Sanromán Aranda, Roberto, y Cruz Gregg, Angélica, *op. cit.*, p.4.

- Su importancia se denota en relación a que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.
- Porque uno de sus fines es proteger al trabajador. Está inspirado en criterios de humanismo y protección.
- Porque su desarrollo está ligado al movimiento trabajador. Su conocimiento es un deber, incluso para los independientes y los campesinos. En menor medida para los empresarios. En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres y se convirtió en la manifestación de las necesidades y los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía.⁶
- Porque la historia del hombre también ha sido la historia por conseguir mejores condiciones de trabajo.
- Porque la prosperidad de una empresa también lleva a conseguir mejores salarios. Aunque no siempre es así.

La importancia del estudio del Derecho Laboral, entre otras razones se refleja en la vida misma, la realidad, la cultura y el nivel de desarrollo del país donde rige; porque en los conflictos colectivos de trabajo, en las huelgas nunca hay, ni habrá, una solución definitiva; esto obliga a la sociedad y al Estado, a brindarle su mayor atención y cuidado por la repercusión directa que tiene en la economía, la paz, la estabilidad y el progreso del mismo.

El Derecho del Trabajo debe contribuir fundamentalmente a atender y remediar, no sólo a normar, los requerimientos esenciales de la mayoría social, pues los trabajadores constituyen las grandes mayorías sociales.

El Derecho del Trabajo debe aplicarse tomando en cuenta su naturaleza y finalidad socio-económica de equilibrio y desarrollo de la dinámica obrero patronal y de justicia social.

1.3 UBICACIÓN DEL DERECHO LABORAL DENTRO DE LAS RAMAS DEL DERECHO.

Mario de la Cueva retoma la Teoría de Jorge Jellinek que sustenta: “La separación se fundamenta en la distinta manera de ser y en los diversos efectos de las relaciones jurídicas, lo que nos da la clasificación en relaciones de igualdad o de coordinación, propias del derecho privado, y en relaciones de subordinación o de supraordenación, que forman el campo del derecho público, y por otra, en las distintas cualidades con las que intervienen los sujetos de las relaciones jurídicas, bien como titulares del poder público, ya como particulares. El criterio doble del maestro Heidelberg se impuso en la maraña de las doctrinas y condujo a las dos definiciones siguientes”:

“El derecho público reglamenta la organización y actividad del estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que intervienen con ese carácter. El derecho privado rige la vida del hombre y de las personas jurídicas carentes de poder público y las relaciones en que intervienen, bien

⁶ De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 4.

entre sí, bien con titulares de poder público que actúen con carácter de particulares”.⁷

CLASIFICACIÓN CLÁSICA DEL ORDEN JURÍDICO NACIONAL

La doctrina presenta la clasificación y hace el señalamiento de las subespecies de las dos ramas básicas:⁸

Derecho Público	Derecho Privado
Derecho constitucional	Derecho Civil
Derecho administrativo	Derecho mercantil
Derecho penal	Derecho procesal?
Derecho procesal?	

Mario de la Cueva asevera que: “La revolución del siglo XVIII acuñó tres palabras, libertad, igualdad, fraternidad, pero el derecho individualista y liberal adoptó únicamente las dos primeras, en tanto el derecho que busca la democracia recogió también la tercera, a la que interpreta como un derecho nuevo socialmente protegido”: “Si los hombres son como hermanos, deben ser todos iguales, y si no lo son en la realidad, el más débil debe tener el derecho de que se le proteja”.⁹ (Le régime démocratique, pág. 131)

El pensamiento de G. Levasseur (maestro de la Universidad de Lille): “El derecho del trabajo, es el principio de una nueva organización de las relaciones sociales, novedad que se manifiesta en dos direcciones: de un lado, sus principios influyen en la vida de la sociedad y del derecho: en la función de propiedad, en la fuerza del contrato y en la idea de la responsabilidad civil. Y por otra parte, su idea se expande constantemente: El aseguramiento a la persona de una existencia decorosa se universaliza y desborda sus límites en un tránsito hacia la seguridad social, que ha llegado a ser la hermana gemela del derecho del trabajo”.¹⁰

La quiebra de la clasificación tradicional del orden jurídico es explicable por tres razones:

- 1.- La ruptura de la dicotomía derecho público-derecho privado, mediante la formación de la nueva idea del derecho social
- 2.- El apartamiento de los criterios meramente formales y su sustitución por un criterio material o sustancial nuevo
- 3.- La nueva concepción de la función del derecho constitucional (nuestra máxima carta de los derechos del ciudadano) en relación con el resto del ordenamiento jurídico.

La nueva concepción del orden jurídico adquiere una connotación doble:

- 1.- es un concepto material, una suma de principios materiales que poseen vida propia, una fuerza activa generadora del contenido de todas las normas.
- 2.- Significa la totalidad de las normas que componen el derecho positivo.

⁷ De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 69

⁸ De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 70

⁹ De la Cueva, Mario, *op. cit.* P. 73

¹⁰ De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 74

También se ponen de relieve en esta nueva concepción, los cuatro principios de Carlos Schmitt:

- Soberanía del pueblo
- Representación política
- Derechos humanos
- Separación de poderes Ahora bien, el tercer principio se compone de dos elementos:
- Los derechos del hombre o los derechos individuales
- Los derechos sociales

Lo antes expuesto, con sus puntos de unión y diferencias, se ponen en relieve en el siguiente cuadro:¹¹

NUEVO ORDEN JURIDICO NACIONAL

Principios Jurídicos Fundamentales

Soberanía y representación—Derechos humanos—Separación de poderes

Derecho público	Derecho social	Derecho privado
Derecho constitucional	Derecho económico	Derecho civil
Derecho administrativo	Derecho del trabajo	Derecho mercantil
Derecho procesal	Derecho de la seguridad	Derecho procesal
Otras ramas	social	

Por tanto los derechos sociales pueden definirse como los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, que tengan salud, vida y un ingreso, en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humana. El Derecho es obra de la Sociedad.

1.4 FINALIDADES Y PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO.

Finalidades

El derecho laboral o derecho del trabajo es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen como finalidad la tutela de los trabajadores regulando las relaciones entre los sujetos de la relación laboral: trabajadores, empleadores, sindicatos, estado.

Mario de la Cueva señala que: “El Derecho del trabajo vive dentro del cuadro hermético de las constituciones de un sistema capitalista, dividido en dos clases sociales, trabajo, capital, una explotada, la otra explotadora”.

Este planteamiento es el creador de la doble finalidad del Derecho del Trabajo:¹²

¹¹ De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 78

¹² De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p.86

- Finalidad inmediata: Es actual, pues está dirigida a procurar a los trabajadores en el presente y a lo largo de su existencia un mínimo de beneficios, que a la vez que limiten la explotación de que son víctimas, les ofrezcan un vivir que les permita realizar los valores humanos de que son portadores: Jornadas reducidas y salarios suficientes, son las metas mínimas.
- Finalidad mediata: Pertenece al mañana, tal vez al reino de la utopía. Su realización corresponde a los trabajadores, constituidos en movimiento obrero. Pero el Derecho del Trabajo tendrá que garantizar la libertad de acción del movimiento obrero.

Ninguna de las dos finalidades puede realizarse por sí sola, por que las normas no son entes mágicos que puedan transformarse a sí mismas o arrojar principios o instituciones nuevos; son siempre los hombres trabajadores, el movimiento obrero y el pueblo, quienes pueden influir en la legislación, en los legisladores y funcionarios encargados de aplicar el derecho para alcanzar el equilibrio entre fuerza de trabajo y capital.

Principios del derecho Laboral.

Los principios generales del derecho constituyen “los principios superiores de justicia radicados fuera del derecho positivo y a los cuales éste trata de darles encarnación en una circunstancia histórica concreta determinada”.¹³

Toda la experiencia jurídica y, por tanto, también la legislación que la integra, descansan sobre los principios generales del derecho, que pueden ser considerados como las paredes y pilares maestros del edificio jurídico.

La identidad del derecho laboral como rama diferenciada resulta esencialmente de la existencia de principios propios.

Se les define como “las proposiciones genéricas de las cuales derivan las demás normas componentes de un sistema”¹⁴

Los principios generales del Derecho laboral constituyen el fondo filosófico, ético y jurídico que ayudan a comprender y entender la esencia laboral y tienen, por lo general, dos funciones fundamentales:

- **Fuente supletoria:** cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.
- **Fuente interpretadora:** sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

Principios:

I.- El trabajo como un derecho y un deber sociales. Este principio equivale al enterramiento del individualismo radical del sistema capitalista, para el cual, el hombre no tiene derechos contra la sociedad, ni esta contra aquel,

¹³ Llambías, Jorge J., *Tratado de Derecho Civil, Parte General*, 15ª. Ed., Buenos Aires, 1993.

¹⁴ Bueno Magano, Octavio, *Manual de direito do trabalho. Parte general*. 2ª. Ed., Sao Paulo, 1984.

pues dado su enunciado, la formula conduce al derecho de los hombres, a que la sociedad y concretamente su economía, crearán las condiciones que garantizarán a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de ella misma, de su familia y de la sociedad a la que pertenece.

II.- La Libertad Y El Derecho Del Trabajo. La norma posee una significación fundamental, porque la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona, y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la perdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por lo contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador.

III.- Igualdad Y El Derecho Del Trabajo. Las ideas de libertad e igualdad van de la mano pues la igualdad sin la libertad no puede existir y esta no florece donde falta aquella. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, al grado de que hay momentos en los que imaginamos que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa es la idea- fuerza que impulso a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continua siendo uno de los factores más poderosos para su integración. Este principio se encuentra inmerso en el segundo párrafo del artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo que reza de la siguiente manera: no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

IV.- La Dignidad Humana. El trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta. La dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre, el primero de todos es que es un ser idéntico a los demás, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretende el empresario se le guarde, pues no obstante que las dos personas (patrón y trabajador) guardan posiciones distintas en el proceso de la producción pero su naturaleza como seres humanos es idéntica y sus atributos también son los mismos. Este principio se encuentra contenido en la fracción VI del art. 132 de la Ley Federal del Trabajo que textualmente dispone lo siguiente; Son obligaciones de los patrones: frac. VI guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose del mal trato de palabra o de obra.

V.- La Idea De Una Existencia Decorosa. La finalidad del Derecho del trabajo es otorgar a los trabajadores una existencia o un nivel económico decoroso. El art. 3º de la Ley Federal del Trabajo dice en la frase final de su párrafo I, que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Una existencia decorosa solo puede darse si el hombre esta en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y su familia, de proveer a la educación, a la enseñanza general y a la preparación técnica y universitaria de sus hijos y de asomarse a los planos de la cultura, en forma que tanto el como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales.

VI.- De Responsabilidad. La sociedad según expresa el art. 3º de la Ley Federal del Trabajo, tiene derecho de esperar de cada persona un trabajo útil y honesto, pero el hombre que entrega a la comunidad la totalidad de su patrimonio, que es su energía de trabajo, posee a su vez el derecho de esperar que la sociedad y concretamente su estructura económica, le asegure una existencia decorosa. De lo anterior se deduce que los riesgos de la economía no pueden recaer sobre el trabajador, porque la reducción de su salario o la prolongación de la jornada abaten su existencia decorosa. El art. 106 de la Ley Federal del Trabajo ratifica este principio en las relaciones obrero- patronales, pues, los riesgos de la producción deben ser a cargo del patrono por lo que este tiene la obligación de cubrir el salario siempre que de conformidad con la jornada del trabajo, el trabajador ponga a su disposición su energía de trabajo, sin más excepciones que las consignadas en la ley de la materia para la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.

1.5 LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE

Leyes Que Regulan El Trabajo En México

Las normas expresas o de Derecho escrito, que deben ser observadas y que configuran el régimen jurídico en el Derecho del trabajo son:

1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia laboral, consagra los derechos mínimos de los trabajadores. Los derechos establecidos en el artículo 123, son conocidos como “garantías sociales”. No sólo el Art. 123 constitucional tiene relación con el Derecho del trabajo. Pueden mencionarse, además los siguientes artículos:

- a) Art. 3 en su fracción VIII adicionada, señala que deben concordar con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por la ley.
- b) Art. 5, que consagra el derecho a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode a cada quien.
- c) Art. 32, que consagra el Derecho preferente de los mexicanos, en igualdad de circunstancias, respecto de los extranjeros, para el desempeño de empleos, cargos o comisiones del gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano y que exige nacionalidad mexicana por nacimiento, para determinadas profesiones y actividades.
- d) Art. 73-X, que otorga al Congreso la facultad exclusiva para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del Art. 123 de la propia Constitución.
- e) Art. 115-VIII que alude a que 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 Art. 123 y sus leyes reglamentarias.
- f) Art. 116 que establece una regla paralela para las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores.
- g) Artículo 123, que es el sustento constitucional del derecho del trabajo, conformado por:
 - Apartado A. Regula de manera general el contrato de trabajo.
 - Apartado B. Regula las relaciones de trabajo entre los poderes de la Unión, Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

2. **La Ley Federal del Trabajo**, vigente desde 1970. Constituye una norma reglamentaria de la Constitución. La LFT, según lo determina su Art. 1°, es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el Art. 123, apartado “A”, de la Constitución. El apartado “B”, a su vez, está reglamentado por la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado.
3. **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**, Reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, promulgada en 1963.
4. **Ley del Seguro Social de 1995**. La primera ley es de 1943 y la vigente de 1997. Considerada un instrumento jurídico en que se sustenta el régimen de seguridad social a favor de los trabajadores y de los beneficiarios de éstos.
5. **Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de 1959**, con reformas en 2007. Contiene normas de seguridad social aplicables a los trabajadores al servicio del estado.
6. **Los reglamentos de la Ley**, entre los cuales se encuentran el Reglamento a la Ley de Infonavit. En el Art. 89 de la Constitución, relativo a las facultades del Presidente de la República se menciona que tiene la obligación de “Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia”. Esta constituye la facultad reglamentaria del titular del poder ejecutivo que habrá de ejercer apoyándose en los secretarios del despacho encargados del ramo a que el asunto corresponda (Art. 92).
7. **Los Tratados Internacionales**. Su aplicación resulta de los dispuestos en el Art. 6, que exige, para su validez, que hayan sido celebrados y aprobados en los términos del Art. 133 de la Constitución, o sea, por el Presidente de la República, con la aprobación del Senado

1.6 CONCEPTUALIZACIÓN LABORAL: TRABAJADOR, PATRÓN INTERMEDIARIO, EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO.

Los sujetos que intervienen en la relación de trabajo son:

Trabajador. El Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, nos aporta lo siguiente:

Es la persona física que presta a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado.

Es importante hacer notar que en el contexto de los derechos económicos, el derecho al trabajo corresponde a la persona humana, sin exclusión alguna, ya

sea por razones de sexo, estado civil, preferencia sexual o capacidades diferentes.¹⁵

En ese sentido, y de acuerdo con el artículo 4º constitucional, que establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, paulatinamente las mujeres participan cada día en la diversidad de actividades económicas y laborales.¹⁶

El trabajo debe ser realizado por la persona contratada y no por otra y debe existir la subordinación, así como el pago de un salario.

Ejemplo: El médico que se sometiera a las instrucciones de su paciente faltaría al cumplimiento de su deber, por lo que acertadamente se dice de él, que ejecuta su trabajo libremente; pero el médico de un hospital tiene que prestar su trabajo de conformidad con las normas e instrucciones vigentes en el centro de salud. Por lo tanto, la diferencia entre estas dos formas de trabajo consiste en que en la primera el médico es responsable del éxito o fracaso del tratamiento, en tanto en la segunda, lo es el hospital; ya que, el médico realiza un trabajo subordinado a las instrucciones y reglamentos de trabajo bajo los cuales opera dicha institución médica.¹⁷

Patrón. En el Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, ha quedado contemplado el siguiente concepto: “Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

“Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos. Esta definición ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación de trabajo.”

Patrón en el ámbito laboral, es una persona, entendiéndose por tal, tanto las personas físicas o de existencia visible como las jurídicas, que no tienen signos característicos de humanidad pero son entes susceptibles de adquirir derechos y contraer obligaciones, que tienen a su servicio una o más personas físicas o trabajadores, que ponen a su disposición su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración o sueldo. El concepto de patrón surge sobre todo luego de la Revolución Industrial, que creó la actividad fabril, donde los patrones ricos dueños de las fábricas (burgueses) explotaban a sus obreros asalariados.

El artículo 13 de la ley federal de trabajo, reconoce igualmente como patrones y no como intermediarios, a las empresas establecidas que contratan trabajo para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, por lo que no serán considerados como intermediarios sino como patrones y por lo tanto son solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Ejemplo: En las relaciones laborales es el jefe de una obra, barco o cualquier tipo de empresa. Es aquel que arrienda los servicios del trabajador, y que como contraprestación paga la remuneración convenida. A pesar de que se suele confundir, el concepto de empleador es más laxo, puesto que incluye personas

¹⁵ Sanromán Aranda y Cruz Gregg, *op. cit.*, p.12

¹⁶ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, ed. Alco, Mexico, 2008, p. 8

¹⁷ De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 154

físicas, y puede abarcar en ocasiones a todo un grupo de empresas determinado. También se lo denomina como “patrón” o “patrono”.¹⁸

Intermediario. Según el artículo 12 de nuestra legislación laboral vigente,

Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

A su vez el artículo 13 de la propia ley dispone: 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.

Hay que dejar claro que para efectos de la relación jurídica (contrato de trabajo) no existe diferencia entre el trabajador que se contrata directamente y el que lo hace a través de un intermediario, pues adquiere los derechos y obligaciones que se estipulan en el contrato y en caso de que los derechos sean inferiores, se aplicarán los que la ley establece¹⁹.

Ejemplo: Un intermediario puede ser un Abogado, un contador, un contratista, un mayorista, etc.

Empresa. De acuerdo con el Artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa, la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

La empresa como unidad económica de producción y distribución de bienes y servicios, es una institución de gran importancia para la vida social, en virtud de que genera satisfactores destinados a los consumidores y, al requerir de fuerza de trabajo, trae como consecuencia la creación de empleos que dinamizan el crecimiento de la economía en el país.²⁰

Se presenta también la siguiente definición de Hueck-Nipperdey (*Lehrbuch des arbeitsrechts*, J. Bensheimer, Berlín, 1931, pág. 78): La empresa es la unidad de los elementos personales, materiales e inmateriales, destinada a realizar la finalidad que se propone alcanzar el empresario.

Establecimiento. En el contenido del ya citado Artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, también encontramos: Y por establecimiento, la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuyente a la realización de los fines de la empresa.

Las definiciones de Paul Durand (*Traité de droit du travail*, Librairie Dalloz, París, 1947, t. I, pág. 404 y sigs.): La empresa es la unidad económica de producción. El establecimiento es la unidad técnica de producción.

¹⁸ Grisolia, Julio Armando, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, ed. De palma, Buenos Aires, 2001

¹⁹ Sanromán Aranda y Cruz Gregg, *op. cit.*, p. 13.

²⁰ *idem*

Las relaciones que se presentan en el derecho laboral son:²¹

Patrón y trabajador. En esta relación debe imperar la subordinación y dependencia, el respeto, la cooperación, etcétera.

Patrón y autoridades laborales. En este caso el patrón se vincula con los órganos del Estado, como la secretaría del Trabajo, que fomenta la creación de empleo, y las Juntas de conciliación y Arbitraje que resuelven los conflictos laborales.

Sindicatos con patrones y trabajadores. Para armonizar las relaciones de trabajo en busca de la mejora en las condiciones de trabajo.

Patrones y cámaras. Son órganos de orientación y defensa de los patrones, tales como la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción, Cámara Nacional de Comercio, etcétera.

1.7 AUTORIDADES LABORALES

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 90 que la Administración Pública Federal será centralizada y paraestatal conforme a la Ley Orgánica que expida el Congreso, que distribuirá los negocios del orden administrativo de la Federación que estarán a cargo de las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos y definirá las bases generales de creación de las entidades paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación.

Las leyes determinarán las relaciones entre las entidades paraestatales y el Ejecutivo Federal, o entre éstas y las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos.

En los siguientes artículos de la Ley Federal de Trabajo encontramos lo relativo a la operatividad y justificación legal de las funciones, facultades, deberes, atributos y responsabilidades de las autoridades en materia de trabajo:

El artículo 523 de la propia legislación laboral vigente, regula la aplicación de las normas de trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, identificando como autoridades laborales, las siguientes:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades.

²¹ *ibidem*

Las autoridades a las que les compete la aplicación vigente en materia de trabajo, en primer orden, se pueden dividir en federales y locales. En un segundo plano, ambas se subdividen tanto en Jurisdiccionales como en administrativas.

Autoridades Federales en materia laboral.

Jurisdiccionales:

Junta Federal de Conciliación y arbitraje.

Juntas especiales de la Federal de Conciliación y arbitraje

Administrativas:

Secretaría de trabajo y Previsión Social.

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

Servicio Nacional de empleo, Capacitación y Adiestramiento

SEP Creación de escuelas por patrones.

Dirección del Trabajo

Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

SHCP. Comisión Nacional para la participación de las utilidades de las empresas.

Autoridades Locales en materia laboral:

Jurisdiccionales:

Juntas de Conciliación y Arbitraje

Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje

Juntas de Conciliación Permanentes

Administrativas:

Secretaría del Trabajo

Inspección del Trabajo

Procuraduría de la Defensa del Trabajo

Entraremos a continuación a señalar las funciones, facultades, objetivos, atributos y responsabilidades de las diversas autoridades laborales.

A.- Funciones de la Secretaría de trabajo y Prevención Social

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es el órgano encargado de ejercer las atribuciones que en materia de Trabajo corresponden al Ejecutivo del Estado, teniendo como facultades para la atención y trámite de los asuntos laborales de índole local, las siguientes:

I.- Conducir la política laboral del Estado, vigilando la observancia y aplicación de las disposiciones contenidas en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como las aplicables en el ámbito local de la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos;

II.- Promover y procurar el equilibrio de los factores de la producción, teniendo como eje rector el impulso de una cultura laboral basada en el diálogo y la

concertación;

III.- Organizar y operar el Servicio Estatal de Empleo, previo diagnóstico de la oferta y demanda de trabajo de la entidad;

IV.- Aplicar los programas y normas que determinen la estrategia para la capacitación y adiestramiento y la seguridad e higiene en el trabajo, en coordinación con la autoridad federal del trabajo y con la participación de los sectores empresarial, de los trabajadores, académicos y profesionales de la sociedad que inciden en este ámbito;

V.- Vigilar, mediante visitas e inspecciones, que los centros de trabajo cumplan con las disposiciones legales en materia laboral; realizar las recomendaciones necesarias cuando así lo ameriten e imponer las sanciones administrativas procedentes;

VI.- Ejecutar los convenios y acuerdos que en materia de Trabajo firme el Ejecutivo Estatal con la Federación, coadyuvando con la Dependencia Federal correspondiente en la formulación y promulgación de Contratos-Ley, tratándose de empresas de jurisdicción local;

VII.- Integrar el Registro Público de Contratos Colectivos, Asociaciones Obreras, Gremiales y Patronales;

VIII.- Dirigir y coordinar la Procuraduría para la Defensa del Trabajo;

IX.- Promover programas en materia de Previsión Social, así como organizar y patrocinar conferencias, exposiciones, reuniones, cursos y demás actividades tendientes a elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familias;

X.- Estudiar y proponer al seno del Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado, una política laboral con visión regional y local, impulsando líneas estratégicas y de acción tendientes a la mejoría de la productividad, la ocupación y el empleo, la capacitación y adiestramiento, la salud e higiene, y todas aquellas medidas institucionales que tengan como objetivo el fortalecimiento de la planta productiva del estado y la mejoría de quienes laboran en ella;

XI.- Intervenir en la conciliación de los intereses de las partes en conflicto, cuando estas los soliciten o cuando la situación lo amerite, a juicio del titular del Ejecutivo;

XII.- Auxiliar en sus funciones a la Comisión Regional de los Salarios Mínimos;

XIII.- Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas de Conciliación y/o Arbitraje y el Tribunal de Arbitraje, así como vigilar su funcionamiento;

XIV.- Las demás que determinen expresamente las Leyes y Reglamentos.

B.- Funciones de la Secretaría de Hacienda y crédito Público

- Proyectar y calcular los ingresos de la Federación, del Departamento del Distrito Federal y de las entidades paraestatales, considerando las necesidades del gasto público federal, la utilización razonable del crédito público y la sanidad financiera de la administración pública federal.
- Manejar la deuda pública de la Federación.
- Realizar o autorizar todas las operaciones en que se haga uso del crédito público.
- Planear, coordinar, evaluar y vigilar el sistema bancario del país que comprende al Banco Central, a la Banca Nacional de Desarrollo y las demás instituciones encargadas de prestar el servicio de banca y crédito.
- Determinar los criterios y montos globales de los estímulos fiscales, escuchando para ello a las dependencias responsables de los sectores correspondientes y administrar su aplicación en los casos en que no competa a otra Secretaría.
- Cobrar los impuestos, contribuciones de mejoras, derechos, productos y aprovechamientos federales en los términos de las leyes aplicables y vigilar y asegurar el cumplimiento de las disposiciones fiscales.
- Organizar y dirigir los servicios aduanales y de inspección, así como la Unidad de Apoyo para la Inspección Fiscal y Aduanera.
- Proyectar y calcular los egresos del Gobierno Federal y de la administración pública paraestatal, haciéndolos compatibles con la disponibilidad de recursos y en atención a las necesidades y políticas del desarrollo nacional.
- Ejercer el control presupuestal de los servicios personales y establecer normas y lineamientos en materia de control del gasto en ese rubro.

C.- Funciones de la Secretaría de Educación Pública

- Organizar, vigilar y desarrollar en las escuelas oficiales, incorporadas o reconocidas.
- Organizar y desarrollar la educación artística que se imparta en las escuelas e institutos oficiales, incorporados o reconocidos para la enseñanza y difusión de las bellas artes y de las artes populares.
- Crear y mantener las escuelas oficiales en el Distrito Federal, excluidas las que dependen de otras dependencias.
- Crear y mantener, en su caso, escuelas de todas clases que funcionen en la República, dependientes de la Federación, exceptuadas las que por ley estén adscritas a otras dependencias del Gobierno Federal.
- Vigilar que se observen y cumplan las disposiciones relacionadas con la educación preescolar, primaria, secundaria, técnica y normal establecidas en la Constitución y prescribir las normas a que debe ajustarse la incorporación de las escuelas particulares al sistema educativo nacional.
- Ejercer la supervisión y vigilancia que proceda en los planteles que impartan educación en la República, conforme a lo prescrito por el artículo tercero constitucional.
- Organizar, administrar y enriquecer sistemáticamente las bibliotecas generales o especializadas que sostenga la propia secretaría o que formen parte de sus dependencias.
- Promover la creación de institutos de investigación científica y técnica y el establecimiento de laboratorios, observatorios, planetarios y demás

centros que requiera el desarrollo de la educación primaria, secundaria, normal, técnica y superior.

- Orientar, en coordinación con las dependencias competentes del Gobierno Federal y con las entidades públicas y privadas, el desarrollo de la investigación científica y tecnológica.
- Otorgar becas para que los estudiantes de nacionalidad mexicana puedan realizar investigaciones o completar ciclos de estudios en el extranjero.
- Revalidar estudios y títulos, y conceder autorización para el ejercicio de las capacidades que acrediten.
- Formular el catálogo del patrimonio histórico nacional.
- Organizar, sostener y administrar museos históricos, arqueológicos y artísticos, pinacotecas y galerías, a efecto de cuidar la integridad, mantenimiento y conservación de tesoros históricos y artísticos del patrimonio cultural del país.
- Conservar, proteger y mantener los monumentos arqueológicos, históricos y artísticos que conforman el patrimonio cultural de la Nación, atendiendo las disposiciones legales en la materia.
- Orientar las actividades artísticas, culturales, recreativas y deportivas que realice el sector público federal

D.- Atribuciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo

- Representar y asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos ante cualquier autoridad en cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.
- Interponer recursos ordinarios y extraordinarios procedentes para la defensa del trabajador o sindicato.
- Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos.

E.- La aplicación de las normas de trabajo también corresponde a las Autoridades de las Entidades Federativas.

Las autoridades de las Entidades Federativas deberán:

- I. Poner a disposición de las Dependencias del Ejecutivo Federal competentes para aplicar esta Ley, la información que éstas les soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones;
- II. Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento;
- III. Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo;
- IV. Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y

adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local;

V. Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento;

VI. Auxiliar en la realización de los trámites relativos a constancias de habilidades laborales; y,

VII. Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliarlas en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud.

F.- Objetivos del Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento

El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:

I. Estudiar y promover la generación de empleos;

II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;

III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y,

IV. Registrar las constancias de habilidades laborales.

G.- Inspección de Trabajo

La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;

II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;

III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;

IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y

V. Las demás que le confieran las leyes.

H.- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos tiene los deberes y atribuciones siguientes:

- I. Someter al Consejo de Representantes el plan anual de trabajo preparado por la Dirección Técnica;
- II. Reunirse con el Director y los Asesores Técnicos, una vez al mes, por lo menos; vigilar el desarrollo del plan de trabajo que efectúen las investigaciones y estudios complementarios que juzgue conveniente;
- III. Informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión;
- IV. Citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes;
- V. Disponer la organización y vigilar el funcionamiento de las Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional;
- VI. Presidir los trabajos de las Comisiones Consultivas o designar, en su caso, a quienes deban presidirlos;
- VII. Los demás que le confieran las leyes.

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

El Presidente de la Comisión tiene los deberes y atribuciones siguientes:

- I. Someter al Consejo de Representantes el plan de trabajo de la Dirección Técnica, que debe comprender todos los estudios e investigaciones necesarias y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional;
- II. Reunirse con el Director y Asesores Técnicos, una vez al mes, por lo menos, y vigilar el desarrollo del plan de trabajo;
- III. Informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión;
- IV. Citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes; y
- V. Los demás que le confieran las leyes.

J.- Junta Federal de Conciliación

Las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones siguientes:

- I. Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones;
- II. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV de la legislación laboral; y
- III. Las demás que le confieran las leyes

Por lo anterior, éstas tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;
- II. Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.

Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- III. Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario;
- V. Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales del Conciliación y Arbitraje; y
- VI. Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores;
- VII. De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes; y
- VIII. Las demás que les confieran las leyes.

K.- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación;
- II. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta;
- III. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno;
- IV. Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias;

V. Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento;

VI. Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y

VII. Las demás que le confieran las leyes.

L.- Juntas Especiales en Materia Laboral

Las Juntas Especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes:

I. Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas;

II. Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV, de la legislación laboral, que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas;

III. Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el artículo 503 de la ley laboral vigente;

IV. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos;

V. Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.

Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta; y

VI. Las demás que le confieran las leyes.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE:

1. Investiga sobre definiciones del derecho laboral
2. Investiga sobre la evolución, y características del derecho laboral, discutir en grupo.
3. Comprende y analiza la importancia y la relación del derecho laboral con otras asignaturas.
4. Analiza a través de un caso práctico los principios jurídicos del derecho laboral.
5. Aplica los principios del derecho laboral en distintas empresas.
6. Analiza los conceptos de Trabajador, patrón, intermediario, empresa.
7. Conoce las diferentes autoridades laborales para ejercitar las acciones laborales cuando se le ha violado un derecho al trabajador.
8. Investiga en tratados internacionales (por ejemplo el TLCAN) algunas disposiciones sobre trabajadores mexicanos en otros países y formula tu opinión sobre la aplicación de dichas normas y su relación con los principios de derecho laboral.
9. Realiza un esquema de los antecedentes del derecho laboral en México.
10. Elabora tu propia definición de derecho laboral.
11. Menciona cuales son las leyes que se vinculan con el derecho laboral y explica porqué.
12. Investiga las funciones que realizan las autoridades de trabajo de acuerdo con lo establecido en la LFT.

UNIDAD 2

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

Objetivo Educacional

El alumno comprenderá el marco de la relación individual de trabajo y las partes que intervienen en ésta.

2.1 RELACIÓN DE TRABAJO

La relación de trabajo es una figura de uso universal por la que se crea un nexo jurídico entre una persona, denominada “el empleado” o “el asalariado” (o, a menudo, “el trabajador”), y otra persona, denominada el “empleador”, a quien aquélla proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. A través de la relación de trabajo, como quiera que se le defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador.

La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.

La relación de trabajo definida por la disposición 20 de la Ley Federal de Trabajo, expresa que por ella debe entenderse, “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”.

En virtud de la evolución de las ideas sociales que nutrieron al derecho laboral, en ocasiones de manera violenta por medio de presiones y huelga, esta disciplina reconoció las prestaciones logradas por los trabajadores, ya que como señala Alberto Briceño: “No pueden quedar al acuerdo de las partes..., las condiciones que regulan la relación patrón-trabajador, sino a la fijación imperativa de la ley...”²²

La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. “Para iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, así sea el caso que una se considere tácita”.²³

Elementos componentes de la relación de trabajo.

De acuerdo con Mario de la Cueva, los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen, sus partes integrantes, por decirlo así, sin las cuales no puede existir.

Si analizamos la definición del art. 20, encontramos que en ella se hace referencia a cuatro nociones o elementos:

²² Briceño Ruiz, Alberto, *Derecho Individual del trabajo*, Colección textos Jurídicos Universitarios, Harla, México, 1985.

²³ Guerrero, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, 21a. ed., México, Porrúa, 2000, p.31.

I.- Dos personas, una de las cuales tiene el carácter de **trabajador** y la otra de **patrón**.

II.- Una **prestación de trabajo o servicio**.

III.- La característica o elemento que acompaña a la prestación de trabajo conocida como **subordinación**, que conforme a la Jurisprudencia 1315 significa, “por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo de un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio”²⁴; Debe ser entendida como la dirección y dependencia a la que debe estar sujeto el trabajador con respecto al patrón.

su base normativa la constituye el artículo 134, Fracción III de la Legislación Laboral. Al respecto, cabe resaltar que siempre que este elemento aparezca en una relación de servicios, habrá relación de trabajo, y por lo mismo, tal situación producirá los efectos jurídicos, aunque no exista contrato alguno.

IV.- El **salario**, que según el artículo 82, es “la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo”

Sin la presencia de alguno de estos elementos, no puede darse la relación laboral.

2.2 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El contrato individual de trabajo, conforme lo expresa el segundo párrafo del artículo 20 de la Legislación Laboral, se define, como “cualquiera que sea su forma o denominación, aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

...“La prestación de un trabajo y el contrato celebrado producen los mismos efectos”. En este sentido, afirma del Dr. Cavazos Flores: “en la práctica se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación de trabajo, pero la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es imputable al patrón”.²⁵

En el contenido del artículo 21 de la misma ley, se adiciona que “Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

Lo anterior fue motivo de estudio por parte del Constituyente José Natividad Macías, quien lo calificó esta figura jurídica como “contrato evolucionado”, al respecto, expresó que, “no se cambió el nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperan principios legales, sino que por

²⁴ Cárdenas Velasco, Rolando, *Apéndice de Jurisprudencia*, 1917-2001, Laboral (compilación), México, Compuedición Integral-Angel Editor, 2001, p. 1157.

²⁵ Cavazos Flores, Baltazar *et al.*, *Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*, 25a. ed., México, trillas, 1990, p. 115.

encima de la voluntad de las partes se favorece al trabajador, de manera que es la ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad”.²⁶

Por lo anterior, se puede afirmar que el **Contrato individual de trabajo** es aquel por el cual una persona física denominada trabajador se obliga a prestar servicios personales para otra persona física o jurídica denominada empleador, bajo la dependencia y subordinación de éste, quien a su vez, se obliga a pagar por los servicios, una remuneración determinada.

Características del Contrato individual de trabajo

- Es un contrato nominado, ya que se encuentra reglamentado en la ley laboral.
- Es un contrato dirigido, por cuanto el Estado fija los límites mínimos o máximos del contrato (jornada, remuneración, etc.), con el objeto de nivelar la desigualdad entre las partes.
- Es un contrato bilateral, ya que produce obligaciones para ambas partes.
- Es un contrato oneroso, porque ambas partes esperan y obtienen una ventaja económica (utilidad) de la prestación de la contraparte.
- Es un contrato conmutativo, debido a que las prestaciones se miran como equivalentes
- Es un contrato de tracto sucesivo,
- Es un contrato normado, porque gran parte de su contenido proviene de fuentes externas, es decir, de leyes, convenios colectivos, disposiciones administrativas, etc. obligaciones de las partes se cumplen sucesivamente a lo largo de la duración del contrato.
- Es un contrato consensual ya que basta con la voluntad de las partes para que este se realice.
- Es un contrato personalísimo, respecto del trabajador.
- Es un contrato de adhesión, ya que permite que las dos partes incluyan cláusulas.

Elementos o condiciones del contrato laboral

Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

El contenido del contrato individual de trabajo, lo contempla el artículo 25 de la ley laboral. Menciona los siguientes aspectos:

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

²⁶ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, *Nueva Ley Federal del Trabajo*, 81a. ed., México, Porrúa, 2000, pp. 33-34.

- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

La falta del escrito a que se 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, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, 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.

El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Obligaciones que impone el contrato de trabajo

Las obligaciones principales son: para el trabajador la prestación del trabajo bajo dependencia y subordinación, y para el empleador el pago de la remuneración. Existen también otras obligaciones adicionales tanto para una como para la otra parte.

Obligaciones para el trabajador

Prestar servicios personales. Que sean personales significa que debe hacerlo por sí mismo, sin posibilidad de enviar a un sustituto en su lugar. Esto, debido a que el empleador celebra el contrato en atención a las características físicas, intelectuales o psicológicas de la persona misma del trabajador, y no de acuerdo al patrimonio que éste tenga (cual es el caso, por ejemplo, de los contratos comerciales)

Prestar el servicio bajo dependencia y subordinación. El elemento característico del contrato de trabajo es la dependencia del trabajador con respecto al empleador, que lo diferencia, por ejemplo, del contrato de locación de obra y del contrato de locación de servicios, en los cuales la obra o el servicio son ejecutados sin dicha dependencia. La relación de dependencia se expresa en varios aspectos. La dependencia económica está dada por la circunstancia de que, en general, la remuneración es indispensable al trabajador para satisfacer sus necesidades primarias de vida, así como también en que el empleador es quien tiene la propiedad o disponibilidad de los medios materiales necesarios para la prestación de los servicios. La dependencia técnica se expresa en que, en general, el

empleador es quien dispone, en forma directa o a través de los servicios de otros trabajadores, del conocimiento técnico relativo a la ejecución del trabajo. Finalmente, el aspecto más importante es la dependencia jurídica, que consiste en la potestad que tiene el empleador de dar órdenes al trabajador dentro de los límites legales y contractuales, y la obligación del trabajador de cumplirlas.

Cumplir con los lugares y tiempos estipulados para trabajar. Esto significa apegarse a un horario preestablecido (en términos particulares en el contrato, o generales en la reglamentación de la empresa del empleador), y hacerlo en el lugar al cual se le destine. Este lugar puede encontrarse dentro de la sede del empleador (en la mayoría de los casos), fuera de ella (como por ejemplo el trabajo de los conductores de vehículos o de los viajeros o corredores) e incluso en el domicilio del propio trabajador (caso del trabajo a domicilio o de nuevas modalidades como, por ejemplo, el teletrabajo o el cibertrabajo).

Ceñirse a la reglamentación interna de la empresa. Si el empleador ha fijado algunas reglas al interior de la empresa, que regulan el comportamiento y manera de trabajar que se deben observar en su interior, entonces el trabajador debe ceñirse a éstas. Como contrapartida, algunas legislaciones ofrecen la posibilidad de que el trabajador influya de alguna manera en la fijación de esta reglamentación interna, o bien que ésta pueda ser objeto de negociación colectiva a través de los sindicatos.

Obligaciones para el empleador

Pagar la remuneración. Pagar un salario por los servicios prestados por el trabajador, es la obligación básica del empleador. Para cumplir con ella, debe hacerlo además en el tiempo y forma convenidos, de acuerdo a la reglamentación legal correspondiente.

Dar igualdad de trato (no discriminación). El empleador no puede hacer diferencias entre sus empleados por motivos de raza, religión, nacionalidad, sexo y edad. Algunas legislaciones amplían las restricciones.

Cumplir obligaciones anexas al contrato de trabajo. El empleador se constituye frente a terceros en agente de retención por obligaciones que el trabajador contrae ante ciertas instituciones. Estas instituciones pueden ser de carácter provisional (el empleador debe pagar los aportes provisionales que estén a cargo del trabajador) o tributario (el empleador debe pagar los impuestos que el trabajador genere con su remuneración).

Ofrecer la plaza de trabajo. Es la obligación correlativa a la propia del trabajador de prestar servicios en un determinado lugar, siempre y cuando antes haya sido pactado por mutuo acuerdo de las partes. Si es fuera del lugar de residencia del trabajador, el empleador deberá pagar los gastos que de ello deriven tales como, hospedajes, viáticos, alimentos, etc.

Cumplir con la reglamentación sanitaria laboral. El empleador, como dueño o representante de la empresa, tiene la obligación legal de mantener

condiciones saludables de trabajo. Esto implica que debe realizar de su propio bolsillo todos aquellos desembolsos que impliquen mejorar razonablemente la seguridad del lugar de trabajo, así como de obligar a los trabajadores al uso de implementos de protección, pudiendo incluso aplicarle sanciones disciplinarias si se niegan a hacerlo.

2.3 DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Idea de estabilidad y permanencia en el trabajo

Mario de la Cueva señala que “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”. Lo anterior pone de relieve por una parte, que “la estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, pues... en aplicación del artículo quinto de la Constitución, la estabilidad depende de la voluntad del trabajador”; y por otra, que “es un deber para el patrono, porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas por la naturaleza de las cosas”.²⁷

Hay que considerar que la relación laboral por regla general es indeterminada, esto quiere decir que una vez que se inicia es susceptible de perdurar (siempre y cuando no se determine el período de contratación). Sin embargo es claro que no puede ser a perpetuidad; pues debido a la globalización, las empresas tienen una gran rotación de recursos humanos. En la actualidad, no se presentan las condiciones para generar la estabilidad en el empleo, pese a que es deseable para los trabajadores y los patrones que exista seguridad en el trabajo. El trabajador tendría mayor certidumbre en el empleo, lo que permitiría un mejor desempeño laboral al no tener la preocupación por el despido o la separación del trabajo. Por su parte, el patrón tendría un mejor rendimiento de los trabajadores al contar con una permanencia en sus puestos.²⁸

Clasificación de la relación de trabajo

Según se desprende de la ley laboral, las relaciones de trabajo se clasifican en:

1. Para obra determinada.
2. Por tiempo determinado.
3. Por tiempo indeterminado.

”. Duración de la relación laboral

Respecto a la duración de la relación de trabajo, la LFT dispone en su artículo 35 que: “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo

²⁷ De la Cueva, Mario, op cit., p. 219.

²⁸ Sanromán Aranda, Roberto y Cruz Gregg, Angélica, op cit., p. 23.

determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente Por tanto, los contratos individuales como las relaciones de trabajo, pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Otra modalidad de tiempo determinado lo establece el artículo 38, que indica: “Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado”.

Subsistencia de la materia de trabajo

Resulta de interés el hecho de subsistencia de la materia de trabajo; en este caso, la disposición 39 de la ley indica: “Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”.

Según el principio de estabilidad y permanencia en el empleo, la norma general es la presunción de la existencia de un contrato por tiempo indeterminado y sólo como excepción se podrá presumir la existencia de una relación de trabajo para obra o tiempo determinado.²⁹

La libertad de trabajo es un factor importante, por lo que los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año. Dicho precepto se encuentra contenido en el artículo 40 de la ley que nos ocupa.

Especies de relación laboral

Para la Doctrina Jurídica existen tres figuras laborales plenamente elaboradas³⁰:

1.- **Trabajos de Planta**: Son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, por lo tanto son también permanentes, pues constituyen la vida de la empresa o del establecimiento.

2.- **Trabajos Eventuales**: Son aquellos a los cuales les faltan las características apuntadas. Son los que cumplen actividades ocasionales, aquéllas que no constituyen una necesidad permanente de la empresa, como la instalación o reparación de alguna máquina o la sustitución temporal de

²⁹ *Ibid*, p. 24.

³⁰ De la Cueva, Mario, *op cit.*, pp. 225.

algún trabajador de planta. El trabajo eventual es el que no satisface los requisitos del trabajo de planta.

La suprema Corte de Justicia en su cuarta Sala (Sindicato de trabajadores ferrocarrileros, Toca 2903/36/1a., 3 de septiembre de 1936) fijó el sentido de los conceptos de trabajo de planta y eventual:

Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurran circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa.

De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos; así a ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial, y concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios.³¹

El término “trabajo de planta” es considerado en el artículo 158 de la Ley Laboral, como base para la determinación de la antigüedad de los trabajadores, sin hacer entre éstos ninguna distinción, por tanto, el precepto rige para los trabajos continuos y para los de temporada.

Igualmente la Legislación Laboral actual, contempla la figura de los “trabajadores eventuales” en los siguientes tres artículos:

Artículo 49, Fracción V, en cuanto a la acción de separación injustificada del trabajo.

Artículo 127, Fracción VII, relativo a su posible derecho a compartir el porcentaje de utilidades de los trabajadores de la empresa.

Artículo 156 de la ley, versa sobre el derecho a ser readmitidos en la empresa a la que hubieren prestado su trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo para los trabajadores de la empresa Pemex, asienta, que los trabajadores eventuales o transitorios, “son aquellos asalariados que ingresan al servicio del patrón para ocupar provisionalmente un puesto permanente o para ejecutar trabajos temporales o por obra determinada”.³²

3.- Trabajos Sindicalizados: Un trabajador sindicalizado es un trabajador afiliado a un sindicato.

Se entiende por sindicato a la asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros.

³¹ De la Cueva, Mario, *op cit.*, pp. 226-227.

³² Contrato Colectivo del STPRM, 1975, p. 33.

Algunos observadores afirman que la eficiencia con que los sindicatos estructuran y supervisan la relación obrero-patronal contribuye a incrementar la demanda de mano de obra sindicalizada. Según esta teoría, los sindicatos incrementan la productividad del trabajador porque reducen al mínimo los conflictos, resuelven las diferencias y, en ocasiones, corrigen a los trabajadores que no son productivos. En ausencia de un sindicato, el obrero inconforme tal vez sólo busque otro trabajo, lo que genera rotación de personal. La rotación es costosa para la empresa, pues el trabajador que abandona su empleo se lleva consigo una capacitación específica de la empresa. Sin embargo, cuando hay un sindicato, los obreros en general pueden interponer sus quejas a través de los canales de conciliación y arbitraje, y las respuestas que reciben pueden disminuir su apremio por abandonar la empresa. De hecho, los índices de renuncia son significativamente más bajos entre los trabajadores sindicalizados, aunque esto podría deberse a que perciben un mayor sueldo. Si los sindicatos incrementan de esta forma la productividad de los trabajadores, la demanda de mano de obra sindicalizada aumentará.³³

"Para la empresa PEMEX, ...son trabajadores...sólo aquellos asalariados que establecen relaciones contractuales directamente con PEMEX, a través de único canal "legal" que existe para convertirse en asalariado de la industria petrolera: el sindicato. ...sólo así son oficialmente reconocidos como trabajadores".³⁴

"La condición sine qua non para obtener trabajo definitivo o eventual en PEMEX, es la "selección" o aceptación sindical".³⁵

La cláusula de exclusividad convierte al sindicato en el único medio legal con que cuenta la empresa para alquilar fuerza de trabajo siempre que acepte y respete los derechos de los trabajadores, a los cuales el sindicato representa y defiende.

"En los casos de vacantes o puestos de nueva creación o definitivos, siempre que las vacantes no se deban a reajuste de personal, tratándose de trabajadores sindicalizados, el patrón se obliga a cubrirlos en los términos de este contrato, por conducto del Sindicato, a través de las Secciones, Delegaciones o Subdelegaciones."³⁶

La Ley Federal de Trabajo vigente en su normativa 154, indica, que se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida. Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las

³³ Mc Eachern, William, *Economía, una Introducción Contemporánea*, Sexta ed., International Thompson Editores, Connecticut, USA, 2004, p. 274.

³⁴ Entrevista realizada a trabajadores transitorios de la planta petroquímica "Azufre" de Cactus, Chiapas en Villahermosa, Tabasco. 6 de agosto de 1976.

³⁵ Toda la información fue obtenida a través de la aplicación de un muestreo aleatorio, que incluyó entrevistas a trabajadores transitorios en las distintas zonas petroleras del país. Dichas entrevistas tuvieron lugar en el transcurso del mes de octubre de 1976. Fuente: PEMEX. Anuario Estadístico. 1976. pp35-40.

³⁶ Contrato Colectivo de Trabajo del STPRM 1975, p. 15

vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical. También menciona la preferencia de “...trabajadores respecto de quienes no lo estén”.

Substitución patronal

El concepto de Substitución de patrono significa la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de patrón nuevo o patrón sustituto, con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros derivados y que deriven de las relaciones de trabajo celebradas por el patrón anterior o patrón sustituido, generándose como consecuencia de esta transmisión, la responsabilidad solidaria entre el anterior y el nuevo patrón.³⁷

La substitución de patrón no afectará las relaciones de 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 de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores. (Artículo 41, LFT).

El término solidario se refiere a que el trabajador podrá reclamar indistintamente al antiguo patrón como al nuevo, el adeudo íntegro que se derive de la relación laboral.

Efectos de la relación laboral

Debe quedar claro que los efectos del contrato y los de la relación de trabajo, son los mismos; por lo que las condiciones de trabajo, los derechos y las obligaciones, deben darse a quienes se encuentren vinculados a través de un contrato individual de trabajo, o a través de la relación de trabajo, es decir, de la prestación de los servicios.

La prestación del servicio es suficiente para que se produzcan los efectos jurídicos, es decir, la materialización de los derechos y de las obligaciones

Al respecto, el artículo 31 de nuestra legislación laboral, manifiesta lo siguiente: “Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad”.

2.4 SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Durante la vigencia del contrato individual de trabajo o de la relación laboral, éstos pueden ser motivo de algunas afectaciones, sobresaliendo entre ellas la suspensión de la relación de trabajo, que, siendo de carácter individual y colectivo, vamos a ocuparnos de los aspectos individuales.

³⁷ De la Cueva, Mario, *op cit.*, p. 220.

Concepto de suspensión de la relación laboral.

La suspensión laboral consiste en la interrupción temporal de las relaciones de trabajo, trayendo como consecuencia la falta de realización de los trabajos convenidos por parte del trabajador y el no pago de los salarios pactados por parte del patrón, dada una causa justificada y pasada ésta, la relación laboral podrá reanudarse conforme a derecho.

La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.³⁸

Características de la figura de la suspensión laboral:

- a) La finalidad de la suspensión es mantener viva la relación en estado latente o estático, con el propósito de que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca la causa que la produjo y pueda surtir nuevamente todos sus efectos.
- b) Su función consiste en la suspensión del lado del trabajador, de la prestación del trabajo, y del patrono, de la obligación de pagar el salario, esto es, el efecto fundamental es la suspensión de la prestación del trabajo y como consecuencia, el pago del salario.
- c) La suspensión tiene un carácter temporal, al concluir la causa que le dió origen, se reanudan los efectos de la relación, por lo tanto, el trabajador volverá a prestar el trabajo y el patrono pagará el salario.
- d) La suspensión está diseñada para reforzar la estabilidad del trabajador, al cerrar el paso a la extinción del contrato por la aparición de una circunstancia temporal en el desenvolvimiento de la relación jurídica laboral. Así, como regla general, la suspensión de lugar a la reserva de plaza.

Causas de la suspensión laboral.

A continuación abordaremos la suspensión de la relación individual de trabajo, es decir, la manera como se interrumpe la relación laboral entre el trabajador y el patrón por diferentes causas que impiden al trabajador prestar el servicio pactado, sin que surja responsabilidad alguna para el patrón y el trabajador.

De acuerdo con el artículo 42 de la LFT, son causas expresas de suspensión de las relaciones de trabajo:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador: El lógico que la presencia de una enfermedad contagiosa impide el desempeño de la relación

³⁸ De la Cueva, Mario, *op cit.*, p. 234.

laboral, debido a que afectaría la salud de los demás trabajadores y las personas que asisten al centro de labores. Es posible que en ocasiones, no obstante el padecimiento, pueda el trabajador prestar su trabajo, pero el peligro del contagio y aun de una epidemia, justifican el mandamiento legal.

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo: Con el fin de proteger la salud del trabajador y darle cierta seguridad en el empleo por causas ajenas a su voluntad, ante la existencia de enfermedades o accidentes que no constituyan un riesgo de trabajo, es factible la suspensión de la relación laboral. Se señalan accidentes y enfermedades, pero excluye los padecimientos provocados por un riesgo de trabajo, por estar sujetos a un régimen especial.

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria: Toda persona debe ser tenida por inocente en tanto no cause ejecutoria la sentencia en el proceso penal, pero si se declara la culpabilidad, se producirá la disolución automática de la relación de trabajo. 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. El trabajador no debe perder su trabajo por defender los intereses del patrón y aun su salario, como puede ser el supuesto que el patrón sea atacado por un delincuente y el trabajador lo defiende y le cause lesiones al delincuente.

IV. El arresto del trabajador: Es una situación de hecho que impide la prestación del trabajo., por incumplir una disposición contenida en un reglamento como provocar escándalos en la vía pública.

V.El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución; Los deberes cívicos impuestos a los ciudadanos mexicanos por la Constitución y el desempeño de cargos públicos en entidades estatales, suspenden la relación.

VI.La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; se ha interpretado que no existe la obligación de pagar el salario mientras dure el servicio prestado.³⁹

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador: Cuando las leyes exigen determinados documentos para la prestación de algunos trabajos como certificados de salud, pasaportes o licencias de manejar, entre otros, la actividad no puede

³⁹ Cfr. Guerrero, Euquerio, *op. cit.* P. 254.

realizarse sin ellos. Pero en su tramitación, es sabido que las autoridades competentes no despachan con la celeridad debida los documentos que se les solicitan, hecho que no es imputable a los trabajadores, sino que constituye un riesgo de la empresa; y sin embargo, los empresarios, apoyándose en la tesis de que los trabajadores deben gestionar esos documentos, sostienen su irresponsabilidad, por lo que, cuando tal cosa ocurre, dejan de pagar los salarios. Por lo anterior, la suspensión podrá únicamente decretarse si la falta de documentos es imputable al trabajador y en caso contrario, el empresario pagará los salarios, no obstante la no-prestación del trabajo, hasta que la autoridad cumpla su deber.

Las mencionadas arriba son causas justificadas de suspensión de las relaciones individuales de trabajo, es decir, son circunstancias que impiden al trabajador prestar su trabajo y lo liberan de responsabilidad.

El carácter suspensivo de estas situaciones veda la posibilidad de despido del trabajador por la concurrencia de alguna de ellas.

Efectos de la suspensión laboral.

A decir del artículo 42 de la legislación laboral, los efectos consisten en “la suspensión de la obligación de prestar el trabajo y de pagar el salario”.

La suspensión surtirá efectos:

- I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período 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;
- II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en 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;
- III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y
- IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.

Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

Reanudación de la relación laboral.

El trabajador deberá regresar a su trabajo:

- I. En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y
- II. En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

2.5 RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Concepto de la figura de Rescisión laboral.

El vocablo “rescisión”, significa dejar sin efectos un acto jurídico por medio de una declaración unilateral de voluntad por incumplimiento del contrato. Este concepto surgido del derecho civil, se adopta en el derecho laboral y se aplica para referirse a los casos en que concluye la relación laboral con responsabilidad par alguna de las partes.

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.⁴⁰

La rescisión del contrato de trabajo es el modo de disolución por el cual cesa su eficiencia por mutuo consentimiento o por la declaración de la voluntad del empleador o del empleado, independientemente de la intervención judicial. Puede ser por tanto bilateral o unilateral, conforme se realice, de común acuerdo o en contra de la voluntad de alguna de las partes.

El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Elementos de la rescisión de trabajo.

La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, incumple gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse; así a ejemplo: un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días; el empresario puede separarlo, pero puede también conservarlo.⁴¹

El ejercicio de esa potestad está condicionado por los siguientes presupuestos o elementos:

- a) Un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de una obligación derivada de la relación de trabajo.
- b) El incumplimiento resultante del acto u omisión debe ser de naturaleza grave, ameritando por tanto, la disolución de la relación laboral.

⁴⁰ De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 241.

⁴¹ *Ibid.* P. 241.

Tipología de la rescisión de trabajo.

1.- **Despido Legal** Es la terminación de la relación laboral, por causas imputables al trabajador y sin responsabilidad para el patrón; habiendo incurrido el trabajador en un acto u omisión de naturaleza grave.

En materia laboral, ante la falta cometida por el trabajador, el patrón puede imponer una sanción, desde la llamada de atención, hasta la separación del trabajo.⁴²

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión o despido.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que éste se 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 solicitado su notificación al trabajador.

2.- **Despido Injustificado**: Acontece cuando habiéndose presentado una causa grave imputable al trabajador, el patrón no cumple con la obligación de notificarle por escrito de la fecha y causa de la rescisión, tanto a éste como a la Junta Laboral correspondiente; o bien, cuando habiendo intentado el patrón alguna acción en contra del trabajador, no logra comprobar la causa por la cual ha decidido rescindirle su contrato de trabajo.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Por su parte, el trabajador tiene el derecho de demandar por despido injustificado, según sea el caso.

En consecuencia y tal como lo señala el artículo 48 de la legislación laboral, el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

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

Procedencia de la reinstalación o indemnización.

Al abordar este tema, es necesario acudir al texto legal, por lo que nos apegamos a dada una de las fracciones contenidas en los artículos referentes: 49 y 50 de la legislación laboral vigente, procurando explicitar el sentido de cada uno a continuación:

Primeramente cabe señalar algunas excepciones respecto a la obligación de reinstalar al trabajador.

⁴² Sanromán Aranda, Roberto, y Cruz Gregg, Angélica, *op. cit.*, p. 29.

El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si 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 la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Las indemnizaciones consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año 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; y

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

3.- **Renuncia.**

Es la separación definitiva del puesto por parte del trabajador, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se ha presentado una causa grave imputable al patrón, misma que trae aparejada su responsabilidad, y en consecuencia, la correspondiente indemnización.

Causas justificadas de rescisión laboral.

A) Causas de rescisión expresas motivadas por el trabajador:

Causas igualmente cuestionadas por la Doctrina y la Jurisprudencia identificadas de la siguientes forma:⁴³

1. Engaños y faltas de probidad.

⁴³ De la Cueva, Mario, *op. cit.*, pp. 243-248.

2. Injurias.
3. Actos de violencia, amagos y malos tratamientos.
4. Actos intencionales e imprudencia grave.
5. Actos inmorales.
6. Revelación de secretos.
7. Faltas de asistencia al trabajo.
8. Desobediencia del trabajador.
9. Negativa a adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar accidentes y enfermedades.
10. La ebriedad y el uso de narcóticos o drogas enervantes.
11. La sentencia penal condenatoria.

La LFT en su artículo 47 establece las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, que se transcriben y comentan a continuación:

- 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;

Puede darse el caso de que un trabajador presente cartas de recomendación falsas; ante tal situación el patrón podrá rescindir el contrato dentro del plazo que establece la fracción.

- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas 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;

Hay que señalar que la probidad significa rectitud, integridad y honradez al actuar. El sujeto de la relación laboral que adopta una conducta dolosa o maliciosa irá contra los principios de probidad u honradez. Si un trabajador durante sus labores se dedica a realizar actividades personales en lugar de las que le ha encargado el patrón, cometerá falta de honestidad y será causa de rescisión del contrato.

- 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 desempeña el trabajo;

Por otra parte las injurias se refieren a los insultos graves que pudiera cometer el trabajador contra el patrón o las personas a que se refieren dichas fracciones, dependiendo de la gravedad de la situación.

Es comprensible que al presentarse conductas incorrectas en el ámbito laboral, lo más saludable sea rescindir el contrato de trabajo, ya que se afecta la relación laboral y pudiere general peores consecuencias e incluso poner en peligro la vida o integridad de alguna persona

- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

Aunque las faltas graves se cometan fuera del servicio, son causa suficiente para rescindir el contrato, ya que resulta inadmisibles continuar con la relación laboral ante dicha circunstancia.

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas 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;

Las fracciones V y VI tienen gran importancia ya que el trabajador debe actuar con prudencia y lealtad, y al causar daños materiales al patrimonio de la empresa en forma intencional o negligente, serán causa suficiente para rescindir el contrato; es el caso de que el trabajador al momento de realizar sus labores destruya la maquinaria por un descuido total.

- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

Al poner en riesgo por negligencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas, será razón suficiente para rescindir el contrato. Como en el caso de que un trabajador utilice un soplete sobre bienes inflamables sin ninguna medida de seguridad.

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

Las faltas a la moral a que se refiere son aquellas conductas que van en contra de las buenas costumbres. Quedarán a criterio del que rescinda el contrato, pero debe ser justo quien pretenda aplicarla. Puede darse el caso de que el trabajador durante sus labores decida quitarse la ropa y quedar desnudo; en tal situación, cualquier gente con criterio podrá rescindir el contrato.

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

El trabajador debe guardar y respetar los secretos sobre asuntos de la empresa, ésta es una cuestión ética. En la actualidad algunas empresas le piden a sus trabajadores que firmen cartas de confidencialidad, y al faltar a su cumplimiento, podrían ocasionarse daños y perjuicios a los patrones; en consecuencia también es causa de rescisión del contrato, y de un procedimiento de carácter penal al ser considerado como parte de los denominados delitos empresariales.

IX. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

Ya sea este el caso, o que el trabajador tenga cuatro faltas en dicho periodo, aunque no sean consecutivas, será causa de rescisión. Más de tres faltas dentro del lapso de treinta días será también causa de rescisión. Y por último, si tiene más de tres faltas en el periodo a que se refiere la fracción, sin permiso o justificación por el patrón, también es causa de rescisión del contrato.

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

La desobediencia injustificada por parte del trabajador será causa suficiente para rescindirle el contrato; pues está subordinado a las órdenes del patrón o a sus representantes. Pero pudiera darse el caso de que al trabajador se le ordene realizar una actividad para la cual no fue contratado, y que corresponda a otro puesto; en dicho supuesto no estará obligado a llevarla a cabo. Sería el caso de un patrón que sin motivo justificado imponga a un ejecutivo que barra su oficina sin que ello se establezca en el contrato; si no lo realiza, no será causa suficiente para rescindir el contrato.

XI. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

La fracción XII se relaciona con lo explicado en la fracción VII.

- XII. 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;

Si el trabajador asiste ebrio a sus labores o bajo influencia de alguna droga sin prescripción médica será causa de rescisión del contrato. También será causa suficiente para rescindirle el contrato si durante las labores consume drogas o se pone en estado de ebriedad, no así el simple aliento alcohólico.

- XIII. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

La sentencia ejecutoriada (firme, es decir, no apelable) en la que se establezca una pena de prisión será causa de rescisión del contrato. No hay que confundirlo con el arresto, en donde coexiste sentencia firme o ejecutoriada, en cuyo caso solamente es una causa de suspensión de la relación de trabajo, como ya quedó aclarado en temas anteriores.

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

Es conveniente aclarar que la analogía se refiere a la similitud, por lo que pueden existir conductas análogas y de igual manera graves a las que se refieren las fracciones anteriores, que sean causa suficiente para rescindir el contrato.⁴⁴

B) Causas de rescisión expresas motivadas por el patrón:

Igualmente la Doctrina las enumera de la siguiente forma:

1. Faltas de probidad, injurias, actos de violencia, amagos y malos tratamientos.
2. Reducción del salario y su falta de pago, en las fechas y lugares convenidos o acostumbrados.
3. Perjuicios causados maliciosamente por el patrono en herramientas o útiles del trabajador.
4. La existencia de un peligro grave para la salud o la vida del trabajador.
5. Imprudencia o descuido inexcusable del patrono.

⁴⁴ Sanromán Aranda, Roberto, y Cruz Gregg, Angélica, *op. cit.*, pp. 29-32.

Ahora corresponde presentar la rescisión del contrato por parte del trabajador y por causas imputables al patrón. Se transcribe la legislación al respecto, mencionándose las causales, contenidas en el artículo 51 de la propia legislación, y seguida de su comentario.

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;

Es comprensible que si se da dicha causal, el trabajador tenga treinta días para hacerla valer, ya que pasado dicho lapso el trabajador está aceptando la relación laboral en tales condiciones.

- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, 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;

Sirvan los mismos comentarios realizados para el artículo 47 en sus fracciones II y III.

- IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

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

Es salario es intocable ya que es el medio de subsistencia del trabajador y su familia; por tal motivo deben respetarse todas las condiciones del mismo, tampoco se puede reducir el salario aunque se le asigne una categoría menor al trabajador.

- 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;

Es sabido que algunos patrones no garantizan las condiciones mínimas de seguridad a los trabajadores y ponen en riesgo sus vidas. Por desgracia, continúan laborando en dichas condiciones para no quedarse sin empleo.

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

Estas últimas fracciones quedan explicadas de acuerdo con lo mencionado en el artículo 47.

2.6 TERMINACIÓN DE LA RELACIONES DE TRABAJO

Concepto de terminación.

La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación, extinguiendo y dejando sin efecto la relación laboral.

Se puede decir que la relación de trabajo termina o se extingue cuando se produce una causa que jurídicamente pone fin a la relación existente entre trabajador y patrono haciendo cesar sus efectos.

La terminación se produce por causas distintas a las que dan lugar a la suspensión y a la rescisión, y se produce sin culpa o responsabilidad consecuente para las partes.

Rafael Caldera dice: “A diferencia de lo que ocurre con otras relaciones jurídicas, uno de los momentos mas fecundos, en el Derecho Laboral es el de la extinción de la relación que ha existido entre un patrono y un trabajador. La necesidad de proteger al trabajador en el momento en que se encuentre sin ocupación por una circunstancia de que no sea culpable, el deseo de amparar también justamente al patrono contra una ruptura abusiva por parte del trabajador y el propósito de dar a éste un interés de permanencia en la empresa y recompensarle por la colaboración prestada durante largo tiempo, han suscitado una cuidadosa regulación jurídica que atribuye a la terminación

de la relación de trabajo diversas consecuencias, según la causa que la hubiere motivado”.⁴⁵

Casi todos sabemos como empezar una relación de trabajo, pero pocos conocen la manera correcta de terminar una relación de trabajo; esto es porque existen muchas formas de concluir una relación de trabajo, y aunado a esto, existen muchos mitos alrededor de esta situación.

Supuestos, elementos o categorías de la terminación de las relaciones de trabajo.

1. El mutuo consentimiento. La ley permite al trabajador separarse libremente del puesto en cualquier tiempo y convenir con el patrono la terminación de la relación laboral y obtener algún beneficio.

2. La presentación de una circunstancia ajena a la voluntad del trabajador y del patrono que hacen imposible la continuidad de la relación.

Causas de terminación de las relaciones de trabajo

A continuación se mencionan las causas más comunes de terminación laboral señaladas en el artículo 53 de nuestra legislación laboral y la manera idónea de realizarlas por parte del patrón o empresario.

I. El mutuo consentimiento de las partes;

Este supuesto establece que el trabajador y el patrón lleguen a un acuerdo de voluntades por escrito para dar por terminada la relación de trabajo. La recomendación aquí es que el trabajador acuda a las autoridades laborales para celebrar ante ellos un convenio de terminación. Las cláusulas que debe tener este convenio pueden ser todas las que las partes acuerden, solo con las limitantes que no deben de ir en contra de la LFT, de la moral y las buenas costumbres. El finiquito en este apartado prácticamente son las irrenunciables y lo que se haya pactado pagar.

II. La muerte del trabajador;

En este caso puede haber dos supuestos, el primero que sea un riesgo de trabajo como lo marca la Ley Federal del Trabajo en su artículo 473, que señala que los riesgos de trabajo “Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Por el contrario cuando el trabajador no cumple con lo anterior es una muerte que no representa un riesgo de trabajo, y el patrón no paga las indemnizaciones correspondientes o en su caso el Seguro Social. En esta terminación laboral, que es importante decirlo es completamente casuístico, el patrón lo que debe de otorgarle al legítimo heredero son simplemente las prestaciones irrenunciables que son: antigüedad, aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, pagado de manera proporcional si es el caso, además de las indemnizaciones que le correspondieran si es

⁴⁵ Caldera, Rafael, *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Librería El Ateneo, 1960, p. 334.

riesgo de trabajo. En esta situación el patrón debe verificar que a la persona que le entregue el finiquito sea la persona legítima, tal como se dispone en el contenido del artículo 501 de la ley federal de trabajo, ya que de lo contrario el patrón podría pagar dos veces la misma prestación. El patrón puede conocer a la persona legítima a través de un proceso que se desarrolla en las Juntas de Conciliación y Arbitraje que se llama declaración de beneficiarios, en este proceso se concluye con una sentencia en donde se nombra al legítimo heredero de los derechos del trabajador fallecido.

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

Puede presentarse el caso de que el contrato laboral para la construcción de una casa concluye al terminar la obra; o el supuesto de que se firme un contrato con un plazo determinado y llega el último día, en cuyo caso el contrato se extingue, siempre y cuando el negocio hubiere terminado, ya que si se pactó el contrato para explotar una mina y todavía no se termina de extraer los minerales, continuará.

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Cuando el trabajador se incapacita física o mentalmente al grado que esté impedido para continuar prestando el servicio, podrá darse por terminado el contrato. Pero si el trabajador desea y es posible que se le asigne otra actividad que sea compatible con su incapacidad; si ésta no proviene de un riesgo no profesional tendrá derecho a que se le pague un mes de salario más doce días por cada año de servicios, de conformidad con el artículo 162 que establece la prima de antigüedad.

V. Esta fracción alude a los siguientes supuestos que en un momento pueden ser ajenos al alcance del patrón, de acuerdo con el artículo 434:

- a) Caso fortuito o fuerza mayor se refiere a ciertos acontecimientos de la naturaleza o hechos del hombre. Ejemplos de casos fortuitos son los ciclones o terremotos; de fuerza mayor, los hechos por el hombre como las guerras; o la muerte o incapacidad del patrón.
- b) La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, en cuyo caso el patrón deberá obtener previamente a la terminación, la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que determine lo conducente una vez que sean escuchadas las partes.
- c) El agotamiento de la materia objeto de una industria extractora. Asimismo, el patrón deberá obtener autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, como puede ser el caso de una mina a la que se le terminan los minerales.

- d) El artículo 38 se refiere a casos específicos sobre contratos que se dieron sobre minas que carezcan de minerales costeables o de minas abandonadas.
- e) El concurso o la quiebra, que es cuando el comerciante ya no puede hacer frente a sus obligaciones sociales, en primer lugar se declara en concurso para tratar de salvar la empresa y si no es posible se declara en quiebra.

En los casos de terminación señalados en los incisos anteriores, excepto el d), los trabajadores tendrán derecho al pago de tres meses de salario más doce días por cada año de servicio como prima de antigüedad.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

1. Investigar y definir en que consiste la relación de trabajo, su nacimiento y duración de la misma.
2. Analizar el concepto de contrato individual de trabajo y sus características.
3. Investigar el concepto de rescisión, suspensión, terminación y sus causas en la relación individual de trabajo, y discutirlo en foro.
4. Investigar a través de un caso práctico la aplicación de los conceptos antes mencionados
5. Investiga los elementos de existencia de la relación individual de trabajo.
6. Explica el significado del vocablo subordinación y su aplicación en las relaciones laborales.
7. Explica los requisitos que debe contener un contrato laboral de acuerdo con el artículo 25 de la LFT.
8. Investiga la denominación que reciben los sujetos de la relación laboral en la Organización Internacional del Trabajo.

9. Discute la legalidad del supuesto que se enuncia y emite tu opinión: “Se debe dar contrato escrito a una Mayordomo, así como inscribirlo en el Instituto Mexicano del Seguro social”.
10. Analiza las causas y los efectos del fenómeno de la globalización y su repercusión en las relaciones laborales.
11. Realiza un esquema de las causas de suspensión de la relación laboral y menciona un ejemplo de cada una.
12. Entrevista a un abogado sobre las causas de rescisión de la relación laboral y realiza un comentario crítico.

UNIDAD 3

CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo Educativo

Conocerá y aplicará las condiciones de trabajo establecidas por los órganos federales laborales.

Las condiciones generales de trabajo están conformadas por los derechos y obligaciones que adquieren los trabajadores y patrones como consecuencia de la relación laboral. En otras palabras, son las circunstancias en las que se desenvuelve el trabajo las que generan derechos y obligaciones para las partes involucradas.

Las condiciones de trabajo constituyen un elemento de gran importancia para el desarrollo de todos los procesos donde interviene el recurso humano. Las deficiencias legales o patronales en este sentido pueden ser causa de la aparición de insatisfacción laboral por parte de los trabajadores y sus representantes. De ahí la importancia conocer y analizar las sus condiciones de labor bajo las cuales operan los trabajadores.

3.1 CONCEPTO DE JORNADA DE TRABAJO

La palabra jornada deriva del catalán “jorn”, en francés “tournée” y en italiano “giornata”, en las diversas expresiones significa “día”, también del latín “diurnus”, “diario”, como lo explica el viejo aforismo de Paulo: “Operae sunt

diurnus officium” (servicios son el trabajo diario). Por tanto la jornada es el “trabajo de un día” o “el camino que suele andarse en un día”. “Duración diaria o semanal de trabajo”, como lo señala Cabanellas, Guillermo, Diccionario de Derecho Civil, t. II, 9ª ed., Buenos Aires, Heliasta, pp. 442 y 443.

JORNADA DE TRABAJO: Es el tiempo del día durante el cual el trabajador labora en una empresa o institución. La naturaleza social de la jornada de trabajo es determinada por las relaciones de producción que dominan en la sociedad. La jornada de trabajo se divide en tiempo de trabajo necesario (ver) y tiempo de trabajo adicional

La primera regulación que se hizo referente a la duración de la jornada de trabajo, fue en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 de octubre de 1919.

Nuestra legislación laboral en su contenido relativo a su artículo 58, manifiesta específicamente que: “Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”. La jornada de trabajo o jornada laboral es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas que el empleado ha de desempeñar para desarrollar su actividad laboral dentro del período de tiempo de que se trate: días, semanas o años.

Elemento clave: La disponibilidad del trabajador

Es de suma importancia precisar esta característica. Consiste en la acción y efecto de disponer o disponerse: Estado de ánimo para hacer algo: Estar en Buena disposición. Aptitud, capacidad, soltura. Deliberación, orden, mandato de una autoridad: Aceptar las disposiciones del superior. Medio que se emplea para ejecutar algún propósito o para atenuar o evitar un mal. Estar o hallarse en disposición. Encontrarse en condiciones para algún fin.⁴⁶

Como se puede observar, el vocablo “disposición” tiene dos sentidos: Uno objetivo, en cuanto a la facultad de poder hacer uso del trabajador, con la correlativa obligación de éste a proporcionar su aptitud, destreza y capacidad para el servicio; otro subjetivo, en cuanto a estar presto, a estar en aptitud para desempeñar el trabajo.

Cuando el trabajador se traslada de su domicilio particular al centro de trabajo, no se encuentra a disposición del patrón. Sin embargo la ley protege dicho lapso mediante lo que se conoce como riesgo de trabajo, o accidentye de trayecto, que se refiere a los accidentes a que están expuestos los trabajadores durante el desempeño de sus labores.⁴⁷

Es un aspecto muy importante, que debe aparecer en los contratos de trabajo, es precisamente la expresión del tiempo de la jornada laboral, que dará margen, entre otras cosas, a fijar el salario que corresponda.

⁴⁶ Larousse ilustrado, 2003, 9a. SPS, Editorial, Barcelona, 2003, p. 355.

⁴⁷ Sanromán Aranda, Roberto, y Cruz Greg Angélica, *op. cit.*, p. 43.

Condiciones de trabajo

Cabe mencionar que la ley establece las condiciones de trabajo mínimas a que están sujetos los trabajadores y patrones, entre ellas las principales son:

1. Pueden ser mayores a las que la legislación señala y, en este caso, se establecen en los contratos de trabajo sean individuales o colectivos.
2. Pueden ser conquistas laborales que van logrando los trabajadores por medio de los sindicatos, o también prestaciones que el patrón les otorga para incentivar o estimular su desempeño laboral.
3. En ocasiones la competitividad de las empresas es un factor de mejora de las condiciones laborales de los trabajadores.
4. Las condiciones de trabajo en ningún caso deberán ser inferiores a las fijadas por la ley.
5. Serán proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos idénticos.
6. No se deben establecer diferencias por motivo de raza, sexo, preferencia sexual, edad, credo religioso o doctrina política.
7. Existen excepciones contenidas en la misma ley, que se refieren a los trabajos especiales, por ejemplo los realizados por tripulantes de buques, aeronaves, autotransportes, deportistas, artistas, etcétera.

Tipos de Jornada

En nuestra ley laboral tenemos tres tipos de jornada: De acuerdo al momento en que se va a realizar la actividad se clasifica en Diurna, Nocturna y Mixta.

- a) Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas y comprende ocho horas.
- b) Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas., comprende siete horas.
- c) Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna. Su duración máxima será de siete horas y media.⁴⁸

Al considerar que hay un mayor desgaste del trabajador cuando labora por la noche, el legislador ha establecido menor número de horas para que éste recobre energías. En cambio durante el día, se considera que el ser humano tiene capacidad para desarrollar su actividad por un período mas amplio.

Tratándose de labores peligrosas en extremo o inhumanas que causen algún daño al trabajador, la jornada laboral podrá disminuirse acorde con la naturaleza del trabajo, para lo que se requiere la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Por ejemplo, el trabajo que se realiza en

⁴⁸ Colegio de Contadores Públicos, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, *Manual de la Seguridad Social para Patrones y Dictaminadores*, Colección Fiscal, Segunda Edición, México, 2007, p. 48.

las plataformas r que se encuentran en el mar y cuyo desempeño implica un esfuerzo físico considerable, además de las condiciones en las que se desarrolla la jornada laboral.⁴⁹

El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Igualmente la legislación laboral señala las disposiciones que deberán observarse por los patrones, a fin de fijar la jornada de trabajo de un nuevo empleado:

1. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.
2. Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.
3. En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Otra clasificación de la jornada de trabajo es la que se refiere a la forma en que se presta el servicio, es decir si se realiza en tiempo corrido o con interrupción, o si se llegare a presentar alguna eventualidad, urgencia o contingencia. En este sentido, se puede hablar de:

a) Jornada continua.

Es aquella en la que el trabajador deberá permanecer durante todo el tiempo de su jornal laboral, evitando separarse o salir del centro de trabajo. Al respecto la ley señala que al tratarse de jornada continua se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

b) Jornada discontinua.

En ella, el trabajador interrumpe la prestación del servicio, es decir, se retira del centro de trabajo para regresar unas horas después. Esta práctica es común en las ciudades de provincia, donde la vida es más tranquila, el tránsito no es tan conflictivo y el comercio cierra sus puertas al mediodía para que el trabajador pueda trasladarse a su domicilio a compartir los alimentos con su familia y descansar, para luego continuar su jornada.

c) Jornada a semana inglesa.

Proclama la conveniencia de distribuir las horas de trabajo de tal suerte que se formará un descanso continuo de una tarde y un día completo; lo que quiere decir que el tiempo de trabajo puede ordenarse para que en el día sábado concluya al medio día, a cuyo efecto podría adelantarse la hora de ingreso al trabajo.

d) Jornada con trabajos de emergencia.

⁴⁹ Sanromán Aranda, Roberto, y Cruz Gregg, Angélica, *Derecho Laboral*, Mc Graw Hill, Primera Edición, México, 2009, 44.

Corresponde a los servicios, distintos de los trabajos normales de la empresa, que deben prestarse cuando, por siniestro o riesgo inminente, peligren las personas, los bienes de los trabajadores, del patrono, o la existencia misma de la empresa.⁵⁰

3.2 DIAS DE DESCANSO

Históricamente los días de descanso se establecieron en los preceptos religiosos. Así tenemos que la religión judía consagra el *sabbath*, como día de oración; y la religión católica impone el día domingo como descanso para asistir al oficio dominical. En el Génesis del Antiguo Testamento, se establece el séptimo día como día de descanso, cuando Dios crea el Universo.⁵¹

La Fracción Cuarta de la Declaración de los derechos sociales dice que “por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el trabajador de un día de descanso, cuando menos”.

Las finalidades del descanso: la primera, identificada como inmediata, es de carácter fisiológico, pues el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para reponer la fatiga del trabajo diario; la segunda, es de orden familiar, porque permite la convivencia en el hogar; y la tercera es de naturaleza social y cultural, pues el descanso hace posible la relación con otras familias, asomarse a algún espectáculo o dedicarse a la lectura.

El descanso no solo es bueno sino necesario. El ser humano tiene la necesidad de tomar un receso y permitirse sana recreación. Para ello el día de descanso debe ser el dominical, que no necesariamente corresponde al día que le da el nombre, sino acorde con las condiciones actuales, el patrón conviene con el trabajador el día que se destine al descanso semanal.

Al respecto nuestra ley integra en su contenido las siguientes consideraciones:

- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.
- En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.
- De acuerdo a la ley, se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.
- Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.
- Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada

⁵⁰ De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. p. 277-278.

⁵¹ Tomado de la *Sagrada Biblia*, Ediciones Paulinas, 100ª. Ed., México, 2002. p. 25.

sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

- Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.
- También están los días festivos, es decir aquellos que son de conmemoración cívica o social, fechas señaladas en la ley como días de descanso obligatorio.
- Con fundamento en la promoción del turismo social, recientemente se ha reformado el artículo 74 de la ley laboral, para quedar como sigue:

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 seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
 - VIII. El 25 de diciembre, y
 - IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.
- Los trabajadores conjuntamente con los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.
 - Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

En el supuesto de que un día de descanso coincida con un día de descanso semanal, por ejemplo un 21 de marzo, (aniversario del natalicio de Benito Juárez) que caiga en domingo, al no laborar los trabajadores en ese día, no tendrán derecho a ninguna prestación adicional.

En cambio, si el trabajador es llamado a trabajar en tal fecha, siendo su día de descanso semanal, tendrá derecho a que se le pague un salario doble, además de su salario ordinario, esto es, en total un salario triple.

3.3 AGUINALDO

Aguinaldo es un pago especial que se entrega a los trabajadores asalariados, constituyendo un ingreso adicional al pago de sus jornadas laborales.

Este pago puede ser monetario o en especies, de forma única, una vez al año.

De acuerdo con Cabanellas⁵², este vocablo deriva de la palabra celta “*Guinaud*”, a la que se le atribuye el significado de “regalo de año nuevo”. Dicho concepto se introduce en nuestra legislación de 1970.

El aguinaldo Es un estímulo económico para la clase trabajadora, en apoyo a los gastos que normalmente se hacen en el mes de diciembre, con motivo de las fiestas de navidad. Es una prestación fundamentalmente usada por el empleado para afrontar los gastos de fin de año, tales como vacaciones, regalos y en algunos casos hasta pago de deudas.

Consiste en entregar un pago especial equivalente a por lo menos 15 días de salario, es decir, de acuerdo a sus orígenes en los primeros siglos del cristianismo, equivale a pequeñas sumas de dinero o regalos a los subordinados para que convivieran y festejaran dignamente las festividades tradicionales que se extienden desde Nochebuena a Reyes.

Conforme a la ley, Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

El aguinaldo es una gratificación anual que toda empresa tiene la obligación de otorgar a su personal, normalmente al fin de año.

El artículo 87 de la ley establece la obligación de pagar un aguinaldo anual antes del 20 de diciembre de cada año, equivalente a 15 días de salario por lo menos y agrega que los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague de manera proporcional a lo trabajado.

De lo anterior se desprende que:

- I. El mínimo del pago de aguinaldo es de 15 días, sin perjuicio de su incremento de acuerdo con las condiciones generales de trabajo pactadas entre patrón y trabajador.
- II. Es un derecho que tienen todos los trabajadores, sean de confianza, planta, permanentes, temporales, eventuales, especiales, etcétera.
- III. Si el trabajador no ha laborado el año, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional.

⁵² Cabanellas, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, Bibliográfica Omeba, 1968, p. 623; citado por Briceño Ruiz Alberto, *op. cit.* P. 390.

- IV. El aguinaldo puede ser superior a 15 días, según lo establezca el contrato colectivo o el contrato ley.
- V. El salario que sirve de base para fijar el aguinaldo es el ordinariamente recibido y no el integrado.
- VI. El tiempo que tiene el trabajador para reclamar el aguinaldo es de un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación se hace exigible.

Procedimiento para determinar el monto del aguinaldo a recibir.

La cantidad que por concepto de aguinaldo deberá recibir un trabajador conforme a la ley, dependerá del tiempo trabajado.

Por ejemplo: si el trabajador tiene el año completo le corresponden de Ley 15 días pero sino, merece una parte proporcional.

Así, podemos mencionar que si tiene laborando desde Agosto hasta fines de año, se cuentan los días de los meses hasta Diciembre que seria:

Agosto 31

Septiembre 30,

Octubre 31,

Noviembre 30

Diciembre 31 .

En total son 153 días laborados.

Ahora aplicando una regla simple de tres;

Si son en total 153 días trabajados, se multiplican por 15 que son los días de Ley y se divide entre 365.

$$153 \times 15 = 2295$$

Luego se entre 365 días del año completo.

$2295/365 = 6.28$ Estos son los días que le corresponderán por el tiempo proporcional que del año ha trabajado.

Luego, esos 6.28 días, se multiplican por un salario diario.

Salario base de cálculo

Son tres las situaciones respecto a la obtención del salario base para el cálculo del aguinaldo:⁵³

1. Cuando se establece un salario específico o fijo como remuneración diaria.

En este caso, esa remuneración, que atiende al nombre de cuota diaria, percibida de manera cotidiana, será la base para determinar el importe del aguinaldo, acorde con la siguiente jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

Semanario Judicial de la Federación, séptima época, tomo V, parte SCJN, Cuarta Sala, tesis 27, página 18.

⁵³ Taller de Prácticas, *Laboral y de Seguridad social, Aguinaldo, Guía Laboral*, STPS, México. 1998.

2. Cuando se trata de percepciones variables.

Es el caso de aquellos trabajadores que se contemplan en el artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo y que perciben exclusivamente comisiones, como agentes de comercio, agentes de seguros, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes.

Para ellos, la cuota diaria a determinar se efectuará atendiendo a lo dispuesto en el artículo 289 del mismo ordenamiento laboral, tomando como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos, si el trabajador no cumplió un año de servicios.

En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando el trabajador tenga un salario variable, se deberá tomar como salario el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días trabajados, inmediatamente anteriores al nacimiento del derecho, ello conforme al segundo párrafo del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, si en este lapso hay un aumento de salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

3. Cuando los trabajadores perciben salario mixto.

Es el caso de los trabajadores que obtienen además de la cuota fija diaria, percepciones continuas de tipo variable, es decir, por las características de la actividad que desempeñan sus ingresos se ven modificados invariablemente por percepciones que no pueden ser previamente conocidas, tales como destajos, comisiones, etcétera.

Para estos trabajadores, la base para calcular el aguinaldo será la cuota diaria del salario fijo percibido en el momento del pago de la prestación, más:

1. El promedio anual de variables, si se trata de agentes de comercio, de seguros o propagandistas.
2. El promedio de percepciones variables de los últimos 30 días efectivamente trabajados, anteriores al nacimiento del derecho.

3.4 JORNADA EXTRAORDINARIA

Jornada extraordinaria de trabajo (horas extras de trabajo).

. Consiste en la prolongación, por circunstancias extraordinarias o no comunes, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono

TIEMPO EXTRAORDINARIO, Son las horas extras que se laboran inmediatamente después de concluida la jornada normal de trabajo por circunstancias excepcionales, las cuales constitucionalmente no deben exceder de tres horas al día, ni de tres veces a la semana.

La prolongación de la jornada ordinaria no es un acto arbitrario, sino que debe ser la consecuencia de una necesidad de las empresas, pues solamente entonces puede justificarse la flexión del principio de la jornada máxima.

Las circunstancias extraordinarias que permiten prolongar las jornadas son:

- Las necesidades de orden técnico.
- Los requerimientos de orden económico que imponen la prolongación de los trabajos.

El trabajo extraordinario puede ser permanente o temporal: ocurrirá lo primero si la actividad de la empresa, por necesidades de orden técnico, no podría desarrollarse sin él, como en el caso de los trabajos continuos como parte de un proceso laboral, el cual dadas las especificaciones propias no puede interrumpirse la línea de trabajo una vez iniciada; lo segundo derivará de circunstancias accidentales.

El tiempo extraordinario laborado, está sujeto a las siguientes consideraciones legales:

- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.
- Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.
- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido por la ley.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

Procedimiento para determinar el pago de tiempo extraordinario laborado.

Por diversas circunstancias operativas y económicas muchas empresas se ven obligadas a prolongar la jornada laboral a mas de ocho horas, motivo por el cual están obligadas a pagar tiempo extraordinario a sus trabajadores por las horas que exceden de la jornada normal.

Si bien es cierto que el tiempo extraordinario (horas extras) constituye un concepto muy conocido por los trabajadores, en términos del artículo 82 y 84 de la LFT, el tiempo extraordinario que se le paga a un trabajador, constituye e integra el salario, ya que éste se le paga como una retribución por su trabajo.

Es conveniente aclarar que el pago del período extraordinario debe hacerse con base en el salario diario que percibe el trabajador y no en el integrado, ya que este último solo se aplica en el cálculo y pago de las indemnizaciones establecidas por la ley.

Para determinar el monto de las horas extras por pagar por semana, de acuerdo con los artículos 66, 67 y 68 de la LFT, debemos efectuar el procedimiento siguiente:

a) Contar con un documento (reporte de tiempo extra) que contenga la distribución de las horas extras laboradas por semana de cada trabajador.

b) Determinar la cuota por hora

$\text{Cuota x hora} = \text{salario diario} / 8 \text{ horas}$

(Tratándose de jornada diurna).

c) Una vez que determinamos la cuota por hora, procedemos a calcular el monto total por pagar de horas extras:

Dobles: $(\text{hasta 9 horas x semana}) = \text{a cuota x hora} * \text{horas extras laboradas} * 2.$

Triples: $(\text{horas que exceden 9 horas x semana}) = \text{cuota x hora} * \text{horas extras laboradas} * 3.$

Existe un formato “Reporte de tiempo extra semanal” (RTE-001), que sirve al área de nóminas o de personal de la empresa, para controlar, determinar y pagar en forma adecuada el tiempo extraordinario laborado por los trabajadores, el cual también sirve para el cálculo de la retención del ISR por salarios y la integración del SBC para efecto de la determinación de aportaciones para la seguridad social.

3.5 VACACIONES

Se denominan **vacaciones** (o **vacación**) a los días dentro de un año en que personas que trabajan toman un descanso total o el receso de su actividad en un periodo de tiempo, exceptuando feriados denominado por fiestas nacionales.

Existe principalmente para prevenir estrés u otras patologías, además de según el criterio del estado o gobierno local, para incrementar la productividad en el resto del año. Existen generalmente dos tipos de vacaciones, las vacaciones de un trabajador que le corresponden legalmente, como las vacaciones que se autogestiona una persona por un tiempo más prolongado de tiempo, llamado año sabático.

Las vacaciones son, por decirlo así, una prolongación del descanso semanal, pues sus fundamentos son los mismos, si bien adquieren una fuerza mayor; un descanso continuo de varios días devuelve a los hombres su energía y el gusto por el trabajo, les da oportunidad para intensificar su vida familiar y social, y hace posible la relajación y recreación del ser humano.

De acuerdo con el artículo 76 de la ley, los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que

en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones conforme a los años de servicios prestados, como se muestra en la siguiente tabla:

Años de antigüedad	Días de vacaciones
1	6 días
2	8 días
3	10 días
4	12 días
5 a 8	12 días
9 a 13	14 días
14	16 días

A propósito, la Ley Federal de Trabajo dispone en sus artículos del 77 al 81, las siguientes consideraciones:

- Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año.
- Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.
- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.
- Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.
- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.
- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

Procedimiento para cálculo del importe por vacaciones

Esta es la explicación:

$$\text{Vacaciones} = 8 \text{ días de este año} / 365 \times 234 \text{ días} \times 171.42 = 879.17$$

Los 234 días son los días transcurridos entre el 21 de noviembre de 2007 y su fecha de baja.

$$\text{Prima Vacacional} = 879.17 \times 25\% = 219.79$$

El 25% es la prima que le corresponde por ley.

Aguinaldo = 15 días / 365 X 193 X 171.42 = 1,359.62

Los 193 son los días transcurridos entre el 1 de enero de 2008 y el 12 de julio de 2008.

Los 15 días es el mínimo de ley

Prima vacacional 219.79

Vacaciones 879.17

Aguinaldo proporcional 1,359.62

3.6 SALARIO

El **salario** o **remuneración salarial**, es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su jefe a cambio del trabajo para el que fue contratado.

Salario deriva del latín *salarium*, que significa pago de sal o por sal. Esto viene del antiguo imperio romano muchas veces se hacían pagos a los soldados con sal, el cual valía su peso en oro. Así lo señala Bloch, David. «Economics of NaCl: Salt made the world go round». Mr Block Archive. Consultado el 2008-10-04.

El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del jefe, siendo esto la obligación principal de su relación contractual.

En una relación laboral, el salario es la prestación más importante que le patrón debe al trabajador por los servicios que éste presta a la empresa. Alberto Briceño⁵⁴ afirma que no debe confundirse el salario con el objeto de la relación de trabajo, ya que el trabajador al proporcionar sus servicios lo hace más por la seguridad que le brinda el empleo, que por el salario mismo; esto es por el carácter indefinido de la duración de la relación laboral .

Por otra parte, en la determinación del salario se considerará el respeto a la dignidad del trabajador, de acuerdo con lo previsto en el artículo 3 de nuestra ley laboral.

Como lo estima Mario de la Cueva,⁵⁵ el salario es en la vida real, fuente única o, al menos, principal de ingresos para el trabajador, de cuya circunstancia se desprende que el salario tiene un carácter material que satisface las necesidades básicas, incluyendo alimentos, vestido, transporte; también es social, como la concurrencia a espectáculos, práctica de deporte y cultural, que se refiere a la educación obligatoria de los hijos.

Cuando los pagos son efectuados en forma diaria, recibe el nombre de jornal.

Es una contraprestación principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios, que recibe el trabajador del

⁵⁴ Cfr. Briceño Ruiz, Alberto, *op. cit.* P. 350

⁵⁵ Cfr. De la Cueva, Mario, *op. cit.* P. 315.

empleador por causa del contrato de trabajo. Siempre debe existir una remuneración en dinero, la especie es necesariamente adicional.

El salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etc.

La remuneración salarial es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente influyen en la vida diaria de los trabajadores. Desde sus primeros años de existencia, la Organización Internacional del Trabajo ha girado en torno al nivel de los salarios y ha luchado constantemente por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo. Según la Constitución de la OIT (1919) “la garantía de un salario vital adecuado” es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente.

Los salarios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores. En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado. La negociación colectiva en la empresa o en el sector y un diálogo social tripartito en el plano nacional son las mejores vías para determinar el nivel de los salarios y resolver conflictos potenciales.

Es frecuente utilizar diversas palabras para aludir al salario, pero la ley laboral menciona: remuneración, pago, raya, retribución, entre otras.

El artículo 124 de la ley consigna: Se entiende por salario la cantidad que perciba el trabajador en efectivo por cuota diaria; y en el 82 de la propia ley, salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Factores o atributos del salario

Es preciso destacar la valoración de los siguientes atributos o factores del salario, conforme al contenido de la ley:

- 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.
- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley.
Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.
- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.
- Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

- Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la Indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

Tipos o formas de fijar el Salario

- El salario puede fijarse por unidad de tiempo. Es el que se fija por el trabajo realizado durante un tiempo determinado. Es el caso de los obreros que perciben el salario mínimo y cobran cada semana. Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.
- Por unidad de obra. Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.
En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.
En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento. Por ejemplo cuando se acuerda por la instalación de un sistema de alarma en una bodega, con tiempo y materiales determinados.
 - Por comisión, Es el caso de los trabajadores que perciben salario base y comisión por la venta de automóviles.
 - A precio alzado, Es en el que se establece como base del contrato la construcción de una casa, y el empresario asume el riesgo del incremento de los materiales, por lo que tiene que prever esta situación.

ART. 35 de la Ley del IMSS también dispone en relación al salario la siguiente tipificación:

Salario fijo. se integra por elementos fijos más retribuciones periódicas previamente conocidas. (**Salario, aguinaldo, prima vacacional, la despesa**)

Salario variable: integrado con elementos variables que no pueden conocerse previamente. (**tiempo extra, gratificaciones, comisiones**)

Salarios mixtos: se integran con elementos fijos y variables.

3.7 SALARIO MÍNIMO

Cómo nace el salario mínimo en México.

Para responder y pacificar a los obreros, el 2 de septiembre de 1914, el general en jefe del Cuerpo de Ejército del Nordeste y gobernador de Puebla, Pablo González, emitió un decreto militar que estableció el salario mínimo para el estado de Puebla. Los obreros textiles de Orizaba también eran revolucionarios, así que el 19 de octubre del mismo año, el general y gobernador de Veracruz, y posteriormente constituyente, Cándido Aguilar, emitió su decreto militar que también estableció el salario mínimo en Veracruz: un peso por una jornada de nueve horas. El salario mínimo nació como conquista de los trabajadores durante su revolución, no como regalo burocrático de los gobiernos posteriores. El 12 de abril de 1915, el secretario de Gobernación del gobierno constitucionalista de Venustiano Carranza, Rafael Zubarán Capmany, escribió un proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo, que incluyó provisiones para proteger a los sindicatos, legalizar contratos colectivos de trabajo, proteger a las mujeres trabajadoras y... reglamentar el salario mínimo, como lo habían hecho los generales constitucionalistas en Puebla y Veracruz. El artículo 123 de la Constitución revolucionaria de 1917 recuperó estas ideas y el salario mínimo se hizo asunto federal y un derecho de todos los trabajadores del país.

Aunque el Constituyente de 1917 dejó a los estados la tarea de implementar las reformas laborales del artículo 123 de 1917, la nueva Ley Federal de Trabajo de 1931 y las reformas del general revolucionario Abelardo Rodríguez en 1934 determinaron la federalización del salario mínimo. El establecimiento de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos fue parte del esfuerzo del gobierno mexicano por combatir el impacto de la Gran Depresión en México. La intervención federal tuvo éxito cuando el salario real se incrementó entre 1935 y 1940 a pesar de la depresión, un logro más del gobierno del general Cárdenas.

Así que en México, el salario mínimo es una conquista de la lucha revolucionaria.

El salario mínimo por día lo establece la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos mediante resoluciones publicadas en el Diario Oficial de la

Federación, según lo disponen los artículos 123 de Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 570 de la Ley Federal del Trabajo. La asignación de Salarios Mínimos Generales y Profesionales se divide en 3 zonas geográficas.

El concepto de salario mínimo atiende a un formalismo jurídico, ya que, de acuerdo con la ley, Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

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

Igualmente es reconocido como la cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva o bien a una ley gubernamental, y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales. En general, el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo establecido.

El método para establecer un salario mínimo mediante una negociación colectiva adolece, sin embargo, de una seria limitación, puesto que los acuerdos derivados de la negociación colectiva sólo afectan a los trabajadores de una determinada fábrica, profesión, industria o área geográfica.

El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador es el que, atendidas las condiciones de cada región, se considere suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia; y tendiendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario.

Mario de la Cueva en su obra “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, hace una distinción entre Salario mínimo, salario mínimo general y salario mínimo profesional:

El salario mínimo se puede definir como la retribución menor que debe pagarse a los trabajadores en general y a los de las profesiones, oficios o trabajos especiales.

El salario mínimo general, es la cantidad menor que puede pagarse a un trabajador por su trabajo en una jornada, correspondiendo a los trabajos más simples, pero asegurando una forma de vida digna.

El salario mínimo profesional, es la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales, constituyendo el mínimo remunerador de la profesión

Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes:

1. **El coste de la vida:** incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el coste de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.

2. **Los niveles de vida:** los niveles de vida existentes determinan lo que se denomina el salario de subsistencia, y ello permite establecer los niveles de salario mínimo.

La mejora del nivel de vida en un país crea presiones salariales alcistas para que los trabajadores se beneficien de la mayor riqueza creada. Cuando existen estas presiones los empresarios se ven obligados a ceder ante las mayores demandas salariales y los legisladores aprueban leyes por las que establecen el salario mínimo y otras medidas que intentan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

3. **La oferta de trabajo:** cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar.

Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.

4. **La productividad:** los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.

5. **Poder de negociación:** la organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.

La Legislación laboral mexicana respecto al salario mínimo, dispone las siguientes **Garantías protectoras del salario**, fundamentadas principalmente, en el contenido del artículo 123 constitucional:

- 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.
- Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.
- 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.
- 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 indispensables para el mejor desempeño de sus funciones. La

- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el Capítulo II del Título Trece de esta Ley.
- La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.

Máxima limitante en relación con el salario mínimo

Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

- I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y
- II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.
- IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.

3.8 NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO

Para la legislación mexicana, es de suma importancia el salario desde el momento que el artículo 5to de la Constitución menciona lo siguiente: “Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. Es precisamente el producto de su trabajo la remuneración por hacerlo; o sea su salario.

Dentro del artículo 123, se encuentra información contenida que habla de forma detallada del salario, pero también la Ley Federal del Trabajo hace alusión sobre este tema en uno de sus apartados que lleva por nombre Normas protectoras y privilegios del salario.

Este tipo de protección se divide en cuatro partes:

La primera parte de la protección se refiere a la protección del salario en contra de posibles abusos del patrón.

Nos dice que el salario debe ser pagado en efectivo, en moneda de curso legal, y que no se permite como pago de salario, mercancías, vales ni cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Por otra parte el artículo 103 de la LFT permite la creación por convenio entre los trabajadores y los patrones, de almacenes y tiendas en que se vendan diversas mercancías útiles; Pero se advierte que la adquisición de esta por parte de los trabajadores será libre sin que pueda ejercer coacción sobre ellos, Ejemplo:

Tiendas del IMSS y Tiendas del ISSSTE

Esta parte también nos hace mención de cuando y donde se le debe pagar al trabajador; “El pago de su salario debe efectuarse en el propio lugar de trabajo, en día laborable, y durante las horas de trabajo, al finalizar la jornada laboral o el último día de trabajo”.

Por otro lado nos indica que cualquier deuda contraída por un trabajador con su patrón, no devengará intereses y la cantidad exigible nunca podrá ser mayor del importe del salario de un mes.

En este primer punto se establece; “que queda prohibido en los centros de trabajo el consumo de bebidas embriagantes, expendios de las mismas, casas de juegos de azar y de asignación, a fin de impedir que el patrón pudiese inducir al trabajador al vicio”.

La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende salvo en los casos y con los requisitos establecidos por la ley, como pudieran ser causas de fuerza mayor o casos fortuitos que produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión de labores por circunstancias especiales que afecten el desarrollo de la empresa.

La segunda parte, considera la protección del salario en contra de los acreedores del patrón.

Aquí se menciona que los trabajadores no entraran a concurso, cuando el patrón este en quiebra, ni mucho menos se le debe suspender su salario.

La tercera parte, es sobre la protección del salario contra posibles abusos del propio trabajador.

Nos menciona que el trabajador tiene el derecho a percibir su salario ya que ese derecho es irrenunciable y por consecuencia es nula toda cesión que el trabajador haga de su salario, ya sea en favor del patrón o de terceras personas.

También nos hace mención de las prohibiciones de establecimientos de expendios de bebidas embriagantes, casas de juegos y de asignación; de ahí que estas prohibiciones se hagan efectivas en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo que se ubiquen fuera de las poblaciones.

La cuarta parte y ultima parte; trata de la protección del salario en contra de los acreedores del trabajador o de terceras personas.

El patrón en su carácter de retenedor debe efectuar los descuentos pertinentes del salario del trabajador, para posteriormente, entregar y cubrir dichos 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 etc.

El salario siempre se le pague al trabajador, no podrá pagársele a un tercero siempre y cuando el trabajador no lo considere así o este imposibilitado para cobrar. El salario es inembargable a menos de que un juez determine lo contrario, esto sería por obligaciones que pueda haber contraído con su familia; como por ejemplo: pensiones alimenticia. No se le pueden cobrar multas, y por esto nadie puede realizar un trabajo sin que no se le pague. El patrón tiene la obligación de pagar, tiene una responsabilidad, si no el contrato de trabajo no tendrá validez (resolución del contrato de trabajo); en dado caso que el patrón se niegue a pagar, infringiría en un acto ilícito. Si el trabajador no acude a cobrar su salario, tiene la opción de reclamarlo por medio de un tribunal ante la junta o el tribunal de arbitraje, sea el caso.

La “Remuneración” del trabajo, desde el punto de vista jurídico:

La remuneración se divide en tres aspectos:

1. La composición del salario.
2. La protección que deba darse al salario.
3. La fijación del salario mínimo.

Primer Aspecto: La Composición del salario. Expresa nuestra ley que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria; gratificaciones; percepciones; habitación; primas; comisiones; prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad entregada al trabajador. .

En la composición del salario se identifican tres partes:

- a) La base del salario o base de cuantificación, es la cantidad de dinero estipulada o convenida por jornada, semana, quincena o mes. Dicha cantidad aparece en el tabulador y se asienta en los documentos donde constan las condiciones individuales del servicio o las que se asignan para cada plaza en la empresa, aun cuando no exista documento al respecto.

Al contratarse a un trabajador y admitir que su salario es de veinte mil pesos mensuales, se refiere a la base del salario, que es el punto

de partida para la cuantificación de otros ingresos y calcular su pago. Al respecto cabe mencionar que las prestaciones en especie ue se proporcionen no podrán ser mayores a la cantidad que se paga en efectivo, por concepto de salario, ejemplo: los vales de despensa que otorgan algunos patrones.

- b) Las prestaciones que incrementan la base del salario son aquellas que se pagan periódicamente o con regularidad, es decir, cada semana, cada quincena o cada mes. Ejemplo de ello es la ayuda para renta de casa o automóvil, el pago de comisiones, apoyo para despensa, gasolina; que se otorgan mensualmente.
- c) En sentido contrario hay prestaciones que por su característica propia no incrementan al base del salario, es decir al pagarse ocasionalmente no pueden sumarse al salario. A este grupo corresponden vacaciones, días de descanso, entre otras.

Segundo Aspecto: La protección que deba darse al salario. En el orden internacional 6 son los capítulos en los que se otorgan amplia defensa al salario:

1.- La prohibición de todo tipo de descuento no autorizado por el trabajador. Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por cada legislación nacional, por los contratos colectivos o por laudos arbitrales. La ley mexicana los permite tratándose de deudas contraídas por el trabajador; por pago de renta; por pago de abonos para cubrir prestamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda; para constituir cajas de ahorro o para el pago de pensiones alimenticias, cuotas sindicales y abonos o para cubrir créditos destinados a la adquisición de bienes de consumo o pago de servicios.

2.- El pago en forma personal; a intervalos regulares y precisamente en moneda del curso legal. En México las prestaciones en especie serán apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia.

3.- Se aceptan almacenes o tiendas, bajo la condición que las mercancías que expendan sean vendidas a precios justos y razonables y que los servicios que presten se hagan en iguales condiciones, evitándose toda clase de lucro. En México estos almacenes y tiendas podrán establecerse únicamente cuando exista convenio sobre el particular entre trabajadores y patronos.

4.- Los descansos por motivo de maternidad en el caso de las trabajadoras mujeres; o por concepto de vacaciones o derivados de riesgos profesionales; siempre serán pagadas con el importe del salario convenido. El pago del descanso semanal o “séptimo día”, escasas legislaciones la consideran.

5.- La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa donde presten servicios. Es aun reducido el número de países que contemplan esta prestación, la cual se protege a través de comisiones

mixtas que intervienen en su fijación o por disposición legal como ocurre en nuestro país.

6.- El salario no podrán ser objeto de ninguna compensación, es decir, no se podrá suplir con otra forma de pago.

Tercer Aspecto: El salario mínimo. Nuestra ley define al salario mínimo en función de la cantidad que debe recibir el trabajador en efectivo por los servicios que preste en una jornada de trabajo. Se agrega que 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.

Aspectos legales generales a considerar:

- Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.
- El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.
- El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.
- El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.
- 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 sustituirla moneda.
- 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.

Los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores;
- II. Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado;

- III. Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior; y
- IV. En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

El Ejecutivo Federal reglamentará la forma y términos en que se establecerá el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo anterior y, asimismo, gestionará de otras instituciones, para conceder y garantizar, créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores.

Elementos prohibitivos en relación con la protección del salario.

Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.

Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Descuentos de excepción

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

- I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;
- II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de

que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

Garantías en relación con el patrono

Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patronos en ningún caso devengarán intereses.

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

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

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.

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.

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

Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.

Para los efectos de esta Ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento.

3.9 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

Es de considerarse equitativo que los trabajadores tengan una participación en las utilidades de toda empresa en que presten sus servicios. A primera vista, puede parecer ésta una concesión exagerada y ruinosa para los empresarios; pero estudiándola con detenimiento se tendrá que convenir que es provechosa para ambas partes.

El trabajador desempeñará sus labores con más eficacia teniendo un interés personal en la prosperidad de la empresa; y el capitalista podrá disminuir el

rigor de la vigilancia y desaparecerán los conflictos entre uno y otro con motivo de la cuantía del salario.

Quien trabaja, junto con la persona que aporta el capital, entrega su capacidad de transformación, de creación, de evolución, a un mundo mejor. La remuneración no puede limitarse a la medición de una jornada ni a la gradación de un esfuerzo, como si fuera una mercancía más dentro de un mercado de empleo, porque en el mismo nivel comprensivo podría ubicarse el capitalista. De ahí la necesidad de que el trabajador, que participa en los procesos de la empresa, participe también en los beneficios que su actividad organizada produce.⁵⁶

“La participación obrera en las utilidades es el derecho de la comunidad de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes o servicios.” Lo comenta Mario de la Cueva en su obra *el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, décima segunda ed. Pp. 331.

Agrega lo siguiente: “La participación de los trabajadores en las utilidades es el reconocimiento constitucional del factor trabajo como uno de los elementos integrantes de la realidad económica, de donde nace su derecho a participar en los resultados del proceso económico; un derecho del que a su vez se infiere que la empresa no es mas que un feudo del empresario, sino una participación de dos factores, ciertamente distintos y con intereses opuestos, pero dos factores que por concurrir como elementos igualmente indispensables, tienen el derecho a compartir los beneficios de la actividad conjunta”.

Base Constitucional.

Nuestra Ley Fundamental, establece en la fracción IX del apartado A del artículo 123, un derecho de los trabajadores a participar de las Utilidades de las Empresas, partiendo del supuesto que la empresa generan utilidades y que por consecuencia es justo que los trabajadores participen de las mismas. Para tal efecto, nuestra Constitución, establece las siguientes bases en lo que a la Participación de los Trabajadores (P.T.U.) en las Utilidades se refiere:

- a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores. **(10% sobre la base repartible).**
- b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y 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 necesidad de 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.

⁵⁶ Briceño Ruiz, Alberto, *op. cit.* Pp. 41-42

- 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 **(En este caso, nos remitimos al artículo 16 de la LISR vigente)**. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 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.

Como hemos señalado con antelación, la Constitución establece en primer orden que los trabajadores tienen derecho a participar de las utilidades de las empresas. Para su cálculo, regulación y bases de reparto, debemos de remitirnos a lo que dispone en lo conducente la Ley Federal del Trabajo.

Determinación del porcentaje de participación

Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Para determinar el porcentaje a que se refiere 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.

La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que hubiese fijado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 587 y siguientes.

El Porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Formulación de objeciones

El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:

- I. El patrón, dentro de un término de diez días contado a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante el término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.
Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos;
- II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue conveniente;

- III. La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores; y
- IV. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

Derecho de participación en el reparto

Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

- I. Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga;
- II. Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo;
- III. Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen conveniente, dentro de un término de quince días; y
- IV. Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de quince días.

Proceso de asignación y reparto

El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso de que ésta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

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.

Se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el

artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

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

Empresas libres de reparto

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 período 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 propósitos 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; y
- VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del 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.

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.
- III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;
- IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;
- V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que

se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;

VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades;

y

VI. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

Restricciones finales

No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.

La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes.

El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

Cálculo de la Base a Repartir de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Ley del Impuesto sobre la Renta.

La Constitución, y en consecuencia, la Ley Federal del Trabajo, establecen que para determinar la base gravable a repartir, tratándose de la P.T.U., se deberá atender a lo que establece al respecto la Ley del Impuesto sobre la Renta.

En ese orden de ideas, el mecanismo para calcular la cantidad a repartir a los trabajadores tratándose de la P.T.U. lo encontramos fundamentada en el artículo 16 de la Ley del Impuesto en comento. Para efectos prácticos, a continuación se presenta un caso práctico, mediante el cual se determinará por un lado, el monto de la P.T.U. a repartir, además, se presentará el caso de una empresa que tiene la obligación de cumplir con dicha obligación, y determinaremos la cantidad de P.T.U. por trabajador atendiendo las disposiciones que al efecto establece la Ley Federal del Trabajo.

PROCEDIMIENTO PARA EL CÁLCULO Y REPARTO DE UTILIDADES

OBJETIVOS:

Determinar el trabajador sindicalizado de más alto salario anual, analizando los acumulados del ejercicio fiscal base para el Reparto de Utilidades (Art. 127 LFT Fracción II).

Generar las bases para el reparto de utilidades (Art. 123 LFT).

Imprimir el informe de Proyecto de Participantes de cada trabajador (Art. 125 de la Ley Federal del Trabajo Fracción I).

Calcular el Prorratio que corresponde a cada trabajador de las cantidades a repartir por días y percepciones, con posibilidad inmediata de modificar las bases para reparto y nuevamente prorratio (Art. 123 LFT).

Calcular el impuesto federal y sus exentos, con posibilidad de modificar percepciones y nuevamente calcular.

Prever altas, bajas y modificaciones a las bases de reparto, percepciones y deducciones, antes o después de prorratio y calcular impuestos.

Opción de capturar conceptos adicionales de percepciones o deducciones que se desee incluir en la Nómina.

Imprimir la Nómina de Reparto y los recibos o cheques para pago.

Acumular la Nómina de Reparto a los acumulados mensuales del año calendario.

REQUERIMIENTOS

Tener los acumulados anuales trabajador por trabajador, correspondientes al ejercicio fiscal del reparto.

IMPORTANTE: AL GENERAR LAS BASES DEL REPARTO DE UTILIDADES, puede suceder lo siguiente:

1. Que la base de datos del año en que se procesa el reparto de utilidades, contenga también el ejercicio anterior en que se basa dicho reparto. En este caso, sólo se indicará el año anterior en los procesos para generar las BASES PARA REPARTO DE UTILIDADES.
2. Que la base de datos del año en que se procesa el reparto de utilidades, no contenga el ejercicio anterior en que se basa, de suceder esto, se deberán generar las BASES PARA REPARTO DE UTILIDADES en la base de datos que contiene el ejercicio anterior, indicando ese año en los procesos de generación; para después, exportar las bases para reparto e importarlas a la base de datos en que se procesará.

SECUENCIA DE OPERACIONES:

A continuación mostramos la secuencia de operaciones sugerida, todos los procesos se llevan a cabo en el menú ***Aguinaldos***.

- 1) **Indicaciones del proceso.** Indique el período de proceso que va a utilizar para calcular el reparto de utilidades. Esto es necesario para

iniciar con el proceso, no puede calcular el reparto sin antes asignarle un período.

No. Período. Indique el número de período para el reparto. Puede indicar el período de la nómina en proceso para identificar que en ese período se hizo el reparto o el que considere conveniente.

Fecha de inicio. Fecha inicial del periodo. Puede indicar la fecha inicial del período en proceso o la que considere conveniente.

Fecha de fin. Fecha final del periodo. Puede indicar la fecha final del período en proceso o la que considere conveniente.

Descripción. Descripción del período de la nómina a elaborar.

Ejemplo: *Nomina de REPARTO del 1 al 31 May 2006.*

Mes al que corresponde. Indique el mes en el que se acumularán los movimientos.

NOTA: *En la gráfica arriba ilustrada se indica el período 1 por ser el primer reparto de utilidades, el rango de fechas correspondiente al mes de mayo del año en que se calcula el reparto y el 5 en Mes al que corresponde para que acumule los movimientos en ese mes.*

- 2) **Sueldo mayor sindicalizado.** Calcula el sueldo mayor sindicalizado y le suma el 20% para obtener el "máximo sueldo anual base a considerar" como tope (Art. 127 Fracc. II).

Imprimir. Seleccione en el primer campo la opción *Base para reparto* y los demás déjelos vacíos.

Nómina. Seleccione el acumulado anual del ejercicio del que se entregará el reparto.

NOTA: *Verificar que se seleccione el acumulado anual del año anterior.*

Descripción. Indique el texto que desea que aparezca como encabezado del reporte.

SELECCIONE: FILTROS

El sistema permite filtrar o relacionar la información a través de los siguientes campos: nómina, centro de costo, departamento, número de empleado, clase laboral, forma de pago, número de concepto, importe, unidades, sueldo del empleado y sueldo anterior; esto de acuerdo a intervalos separados por comas.

- 3) **Genera bases para reparto.** Calcula los días laborados en el año a repartir y el salario total devengado por cada uno de los trabajadores los cuales considerará en el prorrateo del reparto de utilidades. El sistema genera una prenómina de reparto con el concepto 256.

Tipo de reparto. Seleccione la opción *Genera BASES para REPARTO de UTILIDADES*.

Año a repartir. Indique el año donde se encuentran los acumulados anuales del ejercicio fiscal para el reparto de utilidades, que generalmente corresponde al año anterior.

Sólo trabajadores con días base mayores o iguales a. Indique el número de días base que mínimo debe tener el trabajador para participar en el reparto de utilidades. SuperNÓMINA predefine 60 días.

NOTA: El Art. 127 Fracc. VII dice: "Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar de las utilidades de la Empresa cuando hayan trabajado 60 días durante el año, por lo menos".

Máximo sueldo base devengado base incluyendo 20%. Indique el sueldo que servirá como tope para el cálculo de la parte proporcional del reparto de utilidades. SuperNÓMINA sugiere tomar el sueldo base mayor multiplicado por 365 días. **Ejemplo:** $300.00 * 365 = 109,500.00$.

No. De empleado sin derecho a reparto. Indique el o los empleados que no participarán en el reparto de utilidades.

NOTA: El Art. 127 Fracc. I dice lo siguiente: "Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en el reparto de utilidades".

Ajustar días TRABAJADOS a días del EJERCICIO. El sistema tiene predefinido que se realice el ajuste de 360 a 365 ya que el reparto de utilidades debe hacerse en base a los días trabajados en el año. Si se tiene nóminas semanales y quincenales u otras especiales, el número de días que se pagan en el año es diferente, así las semanales tienen 364 días (52 semanas x 7 días) y las quincenales tienen 360 días (24 quincenas x 15 días). Es conveniente ajustar a los trabajadores semanales de 364 días trabajados a 365, y a los quincenales, mensuales y decenales de 360 a 365. El sistema con esta indicación al calcular los días base ajusta proporcionalmente a los trabajadores con menos días. Por ejemplo, si se indica que a 360 días trabajados asigne 365 días del ejercicio, entonces los días base los obtendrá así:

Días trabajados en acumulados anuales = 357.67

$$\text{Días base para reparto} = \frac{357.67 \times 365}{360} = 363 \text{ (Redondeado)}$$

INICIALIZAR ANTES archivo de Reparto de utilidades. Habilite esta opción para que el archivo de reparto se inicialice y borre el contenido del mismo. Deshabilite esta opción para conservar el contenido del archivo adicionando el concepto generado o "sumarizando" si éste ya existe.

Selección. Utilice los campos disponibles en esta sección para filtrar el cálculo.

NOTA: *Cuando tenga varias nóminas y desee ajustar los días a 365, ejecute esta opción inicializando el archivo y condicionando el cálculo con la primer nómina que desee calcular. Repita la generación de bases condicionando ahora para otro tipo de nómina pero NO INICIALICE el archivo de reparto para unir los resultados de este cálculo al anterior y así sucesivamente. Utilice el campo **Nómina** para efectuar los cálculos por separado para cada tipo de nómina.*

- 4) **Proyecto de bases para reparto.** Esta opción le permite obtener un reporte en donde se mostrarán los días e importes que serán tomados de base para el cálculo de las utilidades de cada trabajador (Art. 125 LFT Fracc. I). Esta información la toma de la prenómina generada en el paso anterior.

Imprimir. Seleccione en el primer campo el concepto 256 y los demás déjelos vacíos.

Nómina. Seleccione *Nómina de reparto*.

Descripción. Indique el texto que desee que aparezca como encabezado en el reporte.

Selección. Utilice los campos disponibles en esta sección para filtrar el reporte.

- 5) **Prorratio de reparto.** Prorratio es la distribución a cada trabajador de la cantidad a repartir de utilidades, según su base de sueldo y días previamente generados en el concepto 256. El reparto puede ser pagado en uno o más conceptos de nómina según las políticas de la empresa.

Tipo de reparto. Seleccione *Reparto de utilidades*.

Inicializar el archivo de prenómina. Seleccione este campo para eliminar la información existente en la prenómina de reparto y registrar el resultado de este cálculo. En caso de no seleccionarlo, la información se agrega a la existente.

Percepción para calcular REPARTO SUELDO DEVENG. Seleccione el concepto en el que se registrará el importe correspondiente a la parte proporcional al sueldo.

Percepción para calcular REPARTO DIAS TRABAJADOS. Seleccione el concepto en el que se registrará el importe correspondiente a la parte proporcional a los días trabajados.

***NOTA:** Si se indica el mismo para estos dos campos, el sistema los suma y presenta un solo movimiento.*

Percepción para calcular días garantizados. Seleccione el concepto de percepción en el cual se registrará la diferencia entre el importe total del reparto y el pago garantizado. Si el pago garantizado excede el importe calculado en el reparto, la diferencia se guarda en este concepto.

Ejemplo:

Días garantizados de reparto:	90
Sueldo base:	150.00
Importe garantizado:	$((150.00 * 90) / 365) * 363 = 13,426.03$
Reparto calculado:	8,721.05
Reparto a pagar:	8,721.05
Importe días garantizados:	4,704.98

Reparto total:	13,426.03

Percepción del excedente al pago garantizado. Seleccione la percepción en la que se registrará el importe excedente al pago de los días garantizados. Si el pago garantizado es menor al importe calculado en el reparto, la diferencia se guarda en este concepto.

Ejemplo:

Días garantizados de reparto:	30
Sueldo base:	150.00
Importe garantizado:	$((150.00 * 30) / 365) * 363 = 4,475.34$
Reparto calculado:	8,721.05
Reparto a pagar:	4,475.34
Excedente pago garantizado:	4,245.71

Reparto total:	8,721.05

Máximo sueldo BASE incluyendo 20%. Indique el importe que servirá como tope para el cálculo de las utilidades considerando el sueldo devengado.

Cantidad a repartir por sueldo devengado. Indique la cantidad a repartir la cual considerará el sueldo devengado por el trabajador.

Cantidad a repartir por días trabajados. Indique la cantidad a repartir la cual considerará los días trabajados por el trabajador.

NOTA: Dichas cantidades deben corresponder cada una al 50% del total a repartir (Art. 123 LFT).

Días garantizados de reparto. Indique los días mínimos a pagar en el reparto de utilidades.

IMPORTANTE. Si como se comentó en REQUERIMIENTOS, la información correspondiente al ejercicio del que se hará el cálculo (2005) y la información del ejercicio en el que se va a pagar el reparto (2006) están separadas, proceda con la exportación e importación del cálculo de la siguiente manera:

Ejercicio del que se hará el reparto (2005).

1. **Importación Exportación** (menú **Utilerías** Submenú **Importación / Exportación**).

Tabla a exportar. Seleccione *PRENÓMINA REPARTO*.

Archivo de salida. Indique la ruta y el nombre del archivo en donde se guardará la información.

Ejercicio en donde se hará el reparto (2006).

1. **Importación Exportación** (menú **Utilerías** Submenú **Importación / Exportación**).

Tabla a importar. Seleccione *PRENÓMINA REPARTO*.

Formato de entrada. SuperNÓMINA predefine el formato.

Archivo de entrada. Seleccione la ruta y el archivo desde donde importará la información.

Acción. Seleccione *Borrar anterior* para eliminar la información existente.

Ignorar duplicados. Deje este campo tal como lo predefine el sistema (ver gráfica).

- 6) **Captura de pre Nómina de reparto.** Modifique si desea los resultados del reparto de utilidades pudiendo añadir y/o eliminar los movimientos que complementen el cálculo requerido.

En este ejemplo, según los datos arriba mostrados se hace la siguiente operación para calcular el importe del reparto para este trabajador:

$$\begin{aligned} \text{Para días trabajados: } & (363 / 728) * 10,000.00 \\ = & 4,986.26 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Para Sueldo devengado: } & (53,650.50 / 143,650.50) * 10,000.00 = \\ & 3,734.79 \end{aligned}$$

8,721.05

- 7) **Verificador de pre Nómina de reparto.** Imprima los resultados del cálculo realizado y las modificaciones efectuadas para verificar que todo está correcto. En caso de requerir hacer cambios en los movimientos, efectúelos utilizando la opción anterior.
- 8) **Cálculo de nómina de reparto.** Una vez validada la información, se efectúa el cálculo de la nómina generando los importes que por concepto de impuestos habrán de aplicarse y separando la parte exenta dependiendo de la configuración efectuada del concepto (menú V-C).
- 9) **Corrección a nómina de reparto.** Modifique directamente los resultados del cálculo anterior sin efectuar de nuevo el cálculo de la nómina. Si modifica la información utilizando esta opción y ejecuta de nuevo el cálculo de nómina se perderán dichas modificaciones.

NOTA: Se exentan hasta 15 días del salario mínimo general de la zona (Art. 109 Fracc. XI Ley ISR).

- 10) **Relación de nómina de reparto.** Imprima los resultados del cálculo anterior y corrobore que los resultados son los adecuados, En caso de requerir efectuar modificaciones, efectúelas en **Captura de pre Nómina de reparto** y ejecute de nuevo la opción **Cálculo de nómina de reparto** o hágalo directamente en la opción anterior.
- 11) **Recibos/Cheques/Vales bonos de reparto.** Imprima los comprobantes de pago correspondientes al reparto de utilidades utilizando los formatos existentes.
- 12) **Respaldo de información.** Efectúe un respaldo de la nómina en proceso antes de hacer la acumulación, con la finalidad de tener una base en caso de que, a pesar de haber revisado una y otra vez el cálculo, pudiera surgir posteriormente algún detalle.

- 13) **Acumulaciones al mes.** Una vez efectuados los procesos anteriores, proceda a acumular la nómina a los acumulados mensuales e histórico
- 14) **Póliza de nómina de reparto.** Genere los asientos contables correspondientes a los movimientos resultantes del cálculo del reparto de utilidades y expórtela a su sistema contable de manera rápida y fácil.
- 15) **Limpia de repetitivos.** Ejecute esta opción si incluyó en la nómina de reparto algunos conceptos que normalmente se calculan como repetitivos y manejan saldo (préstamos, fondo de ahorro, entre otros).
- 16) **Disquete/Listado de netos a pagar.** Genere un archivo y grábelo en el dispositivo de almacenamiento que desee para posteriormente enviarlo al banco en el que se efectuará el pago correspondiente a los trabajadores.

El Porvenir, S.A. de C.V.

Determinación de la P.T.U. a repartir por el ejercicio de 2002

	Concepto	Parcial	Importes
	Ingresos acumulables	38,640,195	
(-)	Ajuste Anual por Inflación Acumulable	90,071	
(+)	Dividendos	-	
(+)	Intereses devengados a favor	1,312,646	
(+)	Ganancia cambiaria	-	
(+)	Dif. enajenación y gananc. acumulable	2,954,099	
(=)	Ingresos base para P.T.U.		42,816,869
	Deducciones autorizadas	32,500,000	
(-)	Deducción de Inversión	914,630	
(-)	Depreciación y amortización contable	905,067	
(-)	Intereses devengados a cargo	295,680	
(=)	Deducciones base para P.T.U.		34,615,377
	Ingresos base para P.T.U.		42,816,869
(-)	Deducciones base para P.T.U.		34,615,377
(=)	Base de reparto de P.T.U.		8,201,492
	Base de reparto para P.T.U.		8,201,492
(x)	% de P.T.U.	10%	
(=)	P.T.U. determinada ejerc. de 2002		820,149
(+)	P.T.U. no cobrada del ejerc. anterior (2001)		32,100
(=)	P.T.U. para repartir en el ejercicio		852,249

El Porvenir, S.A. de C.V.

Datos de los trabajadores relativos al ejercicio de 2002

Puesto del empleado	Salarios Anuales Devengados	Días Trabajados en el año
Secretaria	115,200.00	360
Cajera	65,200.00	276
Vendedor 1	74,100.00	320
Vendedor 2	56,000.00	360
Vendedor 3	86,300.00	310
Velador	56,300.00	360
Chofer 1	36,000.00	320
Chofer 2	38,900.00	360
Afanadora	25,600.00	350
Bodeguero	75,410.00	360
Totales	629,010.00	3,376

Debemos de contar con la información del monto total de los salarios devengados por cada uno de los trabajadores con derecho a la P.T.U., así como el total de los días laborados por cada uno de ellos durante el ejercicio respectivo, ya que como se precisó en líneas anteriores, la P.T.U. se reparte en proporción a los salarios devengados durante el año, y los días trabajados durante el mismo.

Una vez que tengamos los salarios devengados durante el ejercicio, así como los días laborados, procedemos a calcular los factores que nos servirán de base para repartir la P.T.U. Para calcular el Factor correspondiente a los salarios devengados, debemos de dividir entre dos el importe de la P.T.U., y en nuestro ejemplo, es en cantidad de \$ 426,125.00. Una vez que tenemos el importe anterior, procedemos al cálculo del factor, que se determina dividiendo, el 50% de la P.T.U. a repartir, entre la suma de los salarios devengados por todos los trabajadores durante el año de reparto:

Factor Salarios:

50% de la P.T.U. a repartir

Suma de los Salarios Devengados por los Trabajadores Durante el año

Factor Salarios:

426,125

629,010

0.6774

Ahora bien, a continuación calcularemos el Factor de los Días Laborados durante el Ejercicio a repartir la P.T.U., y se determina dividiendo el 50% de la P.T.U. a repartir entre la suma de los días laborados por todos los trabajadores con derecho a P.T.U. durante el ejercicio:

Factor Días:

50% de la P.T.U. a repartir

Suma de los Días Laborados por los Trabajadores Durante el año

Factor Días:

426,125

3,376

126.2217

A continuación, se muestra una cédula mediante la cual, se reparte la P.T.U. por cada uno de los trabajadores de acuerdo a la información señalada con antelación

**El Porvenir, S.A. de
C.V.**

Cédula de reparto individual de la PTU para el ejercicio de 2002

Puesto del Emplea do		A	B	C	D = B por C	E	F = A por E	(D + F)
		Salarios Anual Devenga do	Dias Trab aj. al Año	Factor Días	P.T.U. por días	Facto r Salari os	P.T.U. por salarios	Total de P.T.U.
Secretari a	6,400.0 0	115,200. 00	360	126.221 7	45,440	0.677 4	78,036	123,476
Cajera	8,500.0 0	65,200.0 0	276	126.221 7	34,837	0.677 4	44,166	79,004
Vendedo r 1	4,500.0 0	74,100.0 0	320	126.221 7	40,391	0.677 4	50,195	90,586
Vendedo r 2	4,000.0 0	56,000.0 0	360	126.221 7	45,440	0.677 4	37,934	83,374
Vendedo r 3	3,500.0 0	86,300.0 0	310	126.221 7	39,129	0.677 4	58,460	97,588
Velador	4,200.0 0	56,300.0 0	360	126.221 7	45,440	0.677 4	38,138	83,577

Chofer 1	3,200.0 0	36,000.0 0	320	126.221 7	40,391	0.677 4	24,386	64,777
Chofer 2	4,000.0 0	38,900.0 0	360	126.221 7	45,440	0.677 4	26,351	71,791
Afanador a	1,000.0 0	25,600.0 0	350	126.221 7	44,178	0.677 4	17,341	61,519
Bodegue ro	9,100.0 0	75,410.0 0	360	126.221 7	45,440	0.677 4	51,116	96,556
Totales	48,400. 00	629,010. 00	3,37 6		426,125		426,125	852,249

No debo de omitir que en términos de lo dispuesto por el artículo 106 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, la P.T.U. constituye un ingreso para las personas físicas y que por consecuencia generan el pago de dicho impuesto, por lo que se debe tener cuidado de manejarlo de forma correcta en la nómina del período en que se pague, para que no se incurra en ninguna omisión en el cálculo del Impuesto de los Trabajadores. Recordemos que en términos de la fracción I del artículo 26 del Código Fiscal de la Federación, los patrones (Retenedores) son responsables solidarios de las contribuciones de sus empleado

Nota importante: La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha dispuesto mediante tesis de jurisprudencia, que el artículo 16 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, deviene en inconstitucional en virtud de que la base de reparto de la PTU, no es igual a la base del pago del ISR, contraviniendo lo dispuesto por el artículo 123 apartado A de nuestra Ley Fundamental. Debemos de recordar que la base del ISR, tratándose de Personas Morales, es lo que el artículo 10 de la LISR, denomina “resultado fiscal”, y de acuerdo a lo anteriormente expuesto, el artículo 16 de la propia LISR, dispone un procedimiento para llegar a la base repartible de dicha obligación patronal.

3.10 CÁLCULO DE LIQUIDACIÓN E INDEMNIZACIÓN

Sobre este punto conviene aclarar que cuando se habla de “**nuestra liquidación constitucional**”, invariablemente se piensa en el total del dinero que se debe entregar en el caso de ser despedido, sin embargo, desde el punto de vista legal, el cual es el aplicable y que todos debemos conocer, **las indemnizaciones legales se integran por tres meses de sueldo y 20 días por cada año de servicios cuando la relación laboral sea por tiempo indeterminado**; esto es, aunque en la práctica siempre se extienda un documento en donde se anote el pago de las indemnizaciones y las partes proporcionales de todas las prestaciones a que se tenga derecho, estas últimas no forman parte de las indemnizaciones, simplemente son pagos que el patrón debe hacer al trabajador porque ya los devengó. Por ejemplo, si en el año en que se presenta el despido el despido injustificado, el trabajador tiene pendiente el pago del aguinaldo, de las vacaciones correspondientes a ese año, de la prima vacacional y de alguna prestación, se deberá pagar la parte proporcional que corresponda a cada una de ellas, pero no se tomará como base el salario integrado, ya que éste solo se utiliza para calcular las indemnizaciones legales.

Como cabe observar, el salario que sirve de base para calcular las indemnizaciones legales no es el que se entrega cada semana o quincena, sino que a éste se le deben agregar las partes proporcionales de todas las prestaciones que conforme a la ley es preciso tomar en cuenta y que para fines de cálculo se integra por día.

La Ley Federal del Trabajo dice:

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

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

Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios

prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año 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; y

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

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

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.

EJEMPLO 1

SALARIO MÍNIMO GENERAL Y PRESTACIONES DE LEY (ZONA ECONÓMICA “C”)

En este ejemplo se indica cómo se debe integrar el salario diario que servirá de base para realizar el cálculo de una indemnización laboral en donde el trabajador recibe el salario mínimo de la zona “C”, su relación de trabajo es por tiempo indeterminado, cuenta únicamente con prestaciones mínimas de ley, y una antigüedad de dos años, siete meses y 22 días.

Datos

Tiempo de duración de la relación laboral	Indeterminado
Fecha de ingreso	16 de mayo de 1996
Fecha de separación	6 de enero de 1999
Tiempo trabajado	2 años, 236 días
Sueldo mensual	\$891.00
Numero de días de vacaciones	10 días por 3er. año
Prestaciones devengadas:	
Prima vacacional (25% del salario que corresponda al numero de días de vacaciones al año)	Anual

Aguinaldo (15 días de salario)

Anual

Desarrollo

Las operaciones a realizar para integrar el salario, serán las siguientes:

1. El sueldo mensual se debe dividir entre 30 días (art. 89)
$$\$ 891.00 / 30 = \$ 29.70 \text{ diarios}$$
2. La prima vacacional es el 25% del salario que corresponda al número de días vacacionales. El número de días de vacaciones se multiplica por el salario diario, después se multiplica por el % de la prima vacacional y se divide entre 365 días del año.
$$10 \times 29.70 = \$ 297.00 \times 25\% = \$ 74.25 / 365 = \$ 0.20 \text{ diarios}$$
3. El aguinaldo es igual a 15 días de salario y como se entrega cada año, se debe dividir entre 365 días.
$$15 \times 29.70 = \$ 446.50 / 365 = \$ 1.22 \text{ diarios.}$$

En síntesis, de todos los conceptos detallados, se tiene como salario diario integrado el siguiente:

Sueldo	\$ 29.70
Prima vacacional	\$ 0.20
Aguinaldo	\$ 1.22
Salario diario integrado	\$ 31.12
Salario mensual integrado (\$ 31.12 x 30)	\$ 933.60

Una vez que se haya obtenido el salario integrado, se procederá al cálculo de las indemnizaciones, en la forma siguiente:

- Pago de tres meses.
Salario mensual integrado x 3 meses de indemnización.
$$\$ 933.60 \times 3 = \$ 2,800.80$$
- Pago de 20 días por cada año de servicios prestados.
Salario diario integrado x 20 días por cada año de servicios prestados, más la parte proporcional que corresponde a 236 días.
$$\$ 31.12 \times 20 \times 2 = \$ 1,244.80$$
- Si por cada 365 días se deben pagar 20; por 236, ¿cuánto se deberá pagar? La respuesta esta en la regla de tres.
$$365 = 20; \text{ entonces, } 236 \times 20 / 365 = 12.93 \text{ días proporcionales.}$$
$$236 = x$$
$$\$ 31.12 \times 12.93 = \$ 402.38$$

En suma tenemos	\$ 1,244.80
	\$ 402.38
Total apagar por estos conceptos	\$ 1,647.18

Es necesario aclarar que los 236 días que resultaron en este ejemplo, se integraron en la forma siguiente. Como el segundo año de servicios concluye el día 15 de mayo de 1996, corresponde contar los días a partir del 16 de mayo del mismo año, pues todos sabemos que algunos meses incluyen 30 y otros 31 días, lo que hace necesario saber con exactitud el número de días que incluye cada mes; por lo que el resultado en este ejemplo se obtuvo de la siguiente suma:

De mayo de 1998 sólo se cuentan	16 días
Junio 1998	30 días
Julio 1998	31 días
Agosto 1998	31 días
Septiembre 1998	30 días
Octubre 1998	31 días
Noviembre 1998	30 días
Diciembre 1998	31 días
De enero de 1999 sólo se cuentan	6 días (fecha de separación)
Total	236 días

El total a pagar por concepto de indemnizaciones se integra sumando los siguientes conceptos:

3 meses	\$ 2,800.80
20 días por año	\$ 1,647.18
Total	\$ 4,447.98

Comentarios

En este ejemplo se pudo observar todo el proceso de cálculo de las indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores que mantengan una relación laboral por tiempo indeterminado y que reciban prestaciones mínimas de ley.

Además, se apreció lo siguiente:

- Cuáles son los datos necesarios para integrar el salario diario.
- Cómo se obtiene el monto diario de cada una de las prestaciones.
- Cómo se integra el salario diario base de indemnización.
- Cómo se obtiene el monto de los tres meses.

- Cómo se obtiene el monto de los 20 días por año.
- Cómo se obtiene la parte proporcional de los 20 días por año.
- Cómo se deben contar los días de cada mes que deben ser tomados en cuenta para la indemnización respectiva.

Este ejemplo fue extraído del excelente libro:

Guía para calcular liquidaciones laborales

Lic. Jorge del Rivero Medina

ISBN 970-9034-57-X

Impreso y Hecho en México.

EJEMPLO 2

DESPIDO JUSTIFICADO O RETIRO VOLUNTARIO.

1. vacaciones

años de servicio*salario diario

NOTA: los meses y días transcurridos se sacan proporcionalmente

1. prima vacacional

total vacaciones*25%(este porcentaje no puede ser menor)

1. aguinaldo

[días de aguinaldo/días del año]*los días transcurridos*salario diario

1. días de descanso

el salario diario*2(los días de descanso se pagan al doble y llevan prima dominical).

1. prima dominical

total días de descanso*25%(no menor de este).

1. días de descanso obligatorio

total días*2(se pagan al doble y no llevan prima dominical)

FORMA EN LA QUE INGRESA LOS PARAMETROS

Cálculo de Finiquito:

Nombre del Empleado:

Fecha de Inicio de Día: Mes: Año: Ej: 1 Enero 2002

Fecha de Alta: Día: Mes: Año: Ej: 25 Enero 1989

Fecha de Baja: Día: Mes: Año: Ej: 25 Enero 1990

Aguinaldo, Vacaciones y Prima Vacacional

Días de Aguinaldo: Días x año

Vacaciones Pendientes (año anterior): Paga los días completos

Días de Vacaciones (este año): Calcula proporción

% Prima Vacacional: %

Pagar prima vacaciones (año anterior): ☒ No ☐ Si Prima sobre vac. pendientes

Pagar prima vacaciones (este año): ☐ No ☒ Si Prima sobre vac. proporcionales

Salario diario:

Salario diario integrado:

Proporción de Subsidio:

Liquidación

Días por cada año de antigüedad:

Días de Indemnización:

Pagar prima de antigüedad: ☒ No ☐ Si

Salario Mínimo de la Región:

EJEMPLO DEL RESULTADO QUE OBTIENE

Resultados del Cálculo de Finiquito. www.nomina.com			
Empleado Prueba			
Aguinaldo	748.00	I.S.P.T.	348.68
Vacaciones	1,300.00		
Prima Vacacional	125.00		
*20 Días x año	27,020.00		
*Indemnización	9,406.80		
*Prima de Antigüedad	0.00		
Total percepciones.	38,599.80	Total deducciones.	348.68
		Neto a recibir	38,251.12

Fecha de Alta:	01/Enero/1989	Años trabajados:	13.51
Fecha de Baja:	01/Julio/2002	Total de días trabajados:	4930
Salario Diario:	100.00	Días trabajados en el año:	182
Salario Mensual:	3,000.00	Días prop. aguinaldo:	7.48
Diario Integrado:	104.52	Días prop. vacaciones:	5.0
		Total Días vacaciones:	13.0

Años trabajados:	13.51	Partes Gravables y Exentas		
Años base exento:	13		Gravable	Exento
*Días S.M. exento liquidación:	1170	Aguinaldo:	0.00	748.00
Salario Mínimo:	42.15	Vacaciones:	1,300.00	
Proporción de Subsidio:	0.75	Prima Vacacional:	0.00	125.00
I.S.P.T. Finiquito:	348.68	*Liquidación:	0.00	36,426.80
I.S.P.T. Liquidación:	0.00	Otras percepciones:		

Total I.S.P.T.:	348.68	Total:	1,300.00	37,299.80
-----------------	--------	--------	----------	-----------

*90 Días de Salario Mínimo exento por año trabajado.

Cada fracción de 6 meses aumenta al año siguiente La liquidación se refiere a la suma de 20 Días x año, Indemnización y Prima de Antigüedad

Cálculo de ISPT Finiquito

Artículo 86 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.		
Fracción I	108.27	(Vacaciones, Prima V. y Aguinaldo Gravables / 365) x 30.4
Fracción II	120.52	Art 80 (Fracción I + (S.Diario x 30))
Fracción III	29.04	Fracción II - Art 80 (S.Diario x 30)
Fracción IV	348.68	Vacaciones, Prima V. y Aguinaldo Gravables x Fracción V
Fracción V	0.2682	Fracción III / Fracción I

Si el impuesto no es el mismo que el de sus cálculos, revise la **proporción de subsidio** de su empresa con su contador y calcule de nuevo.

Cálculo ISPT Finiquito Fracción II

TABLA MENSUAL PUBLICADA EL 01 DE ENERO 2002			
Base Gravable	3,108.27		
Proporción subsidio	0.7500	Subsidio cuota fija	6.44
2 x (1 - prop)	0.5000	Subsidio i. marginal	133.94
Proporción a aplicar	0.5000	Subsidio	140.38
Cuota fija	12.88	Factor x subsidio	70.19
Impuesto marginal	267.88	Subsidio acreditable	70.19

Desglose I.S.P.T		
Base Gravable	3108.27	
Impuesto	280.76	
Subsidio Acreditable	70.19	
Crédito al salario	331.09	
Total a retener	-120.52	3.88 %

Impuesto	280.76		Crédito al salario	331.09
----------	--------	--	--------------------	--------

Cálculo ISPT Finiquito Fracción III

TABLA MENSUAL PUBLICADA EL 01 DE ENERO 2002				
Base Gravable	3,000.00			
Proporción subsidio	0.7500		Subsidio cuota fija	6.44
2 x (1 - prop)	0.5000		Subsidio i. marginal	128.53
Proporción a aplicar	0.5000		Subsidio	134.97
Cuota fija	12.88		Factor x subsidio	67.48
Impuesto marginal	257.06		Subsidio acreditable	67.48
Impuesto	269.94		Crédito al salario	352.01

Desglose I.S.P.T		
Base Gravable	3000.00	
Impuesto	269.94	
Subsidio Acreditable	67.48	
Crédito al salario	352.01	
Total a retener	-149.56	- 4.99 %

Cálculo de ISPT Indemnización

Partes Gravables y Exentas				
		Gravable		Exento
Salario Mensual:	3,000.00	*Liquidación:	0.00	36,426.80
		Total:	0.00	36,426.80

***Si la indemnización es mayor al último sueldo mensual ordinario, se divide el impuesto del último sueldo**

mensual ordinario entre el sueldo y el resultado se multiplica por la liquidación gravable.

***Si la indemnización es menor al último sueldo mensual ordinario, a la indemnización gravable se le aplica el cálculo de impuesto (sin subsidio ni crédito al salario).**

MENSUAL

Impuesto			
TABLA MENSUAL PUBLICADA EL 01 DE ENERO 2002			
Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Porcentaje Excedente
0.01	429.44	0.00	3.0000
429.45	3,644.94	12.88	10.0000
3,644.95	6,405.65	334.43	17.0000
6,405.66	7,446.29	803.76	25.0000
7,446.30	8,915.24	1,063.92	32.0000
8,915.25	17,980.76	1,533.98	33.0000
17,980.77	52,419.18	4,525.60	34.0000
52,419.19	99999999.00	16,234.65	35.0000

Subsidio			
TABLA MENSUAL PUBLICADA EL 01 DE ENERO 2002			
Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Porcentaje Excedente
0.01	429.44	0.00	50.0000
429.45	3,644.94	6.44	50.0000
3,644.95	6,405.65	167.22	50.0000
6,405.66	7,446.29	401.85	50.0000
7,446.30	8,915.24	531.96	50.0000
8,915.25	17,980.76	766.98	40.0000
17,980.77	28,340.15	1,963.65	30.0000
28,340.16	99999999.00	3,020.30	0.0000

Crédito al Salario		
TABLA MENSUAL PUBLICADA EL 01 DE ENERO 2002		
Para Ingresos Desde	Para Ingresos Hasta	Crédito al Salario
0.01	1,531.38	352.35
1,531.39	2,254.86	352.20
2,254.87	2,297.02	352.20

2,297.03	3,006.42	352.01
3,006.43	3,062.72	340.02
3,062.73	3,277.13	331.09
3,277.14	3,849.02	331.09
3,849.03	4,083.64	306.66
4,083.65	4,618.85	281.24
4,618.86	5,388.68	255.06
5,388.69	6,158.47	219.49
6,158.48	6,390.86	188.38
6,390.87	999999999.00	153.92

EJEMPLO 3

CÁLCULO DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL SIN FINIQUITO DE PRESTACIONES

No. 1

BASE LEGAL

Nombre de la empresa.	Armería el Venado.
Nombre del trabajador.	Juan Ortiz Pérez.
Puesto.	Soldador
Antigüedad.	5 años a tiempo inmediatos.
Sueldo mensual.	El equivalente a 3 veces el importe del salario mínimo general para la zona C por día.

No. 2

BASE LEGAL

Nombre de la empresa.	
Nombre del trabajador.	Pedro Martínez López.
Puesto.	Electricista.
Antigüedad.	9 meses de trabajo a tiempo determinado 2 años.
Sueldo mensual.	El equivalente a 4 veces del salario mínimo general para la zona A por día.

No.3

BASE LEGAL

Nombre de la empresa.	
Nombre del trabajador.	
Puesto.	
Antigüedad.	2 ½ años de trabajo a tiempo determinado por 3

años.

Sueldo mensual.

El equivalente a 3 veces el importe del salario mínimo general para la zona B por día.

Buscar el salario mínimo por zona del 2009

EJEMPLO 4

CÁLCULO DE FINIQUITO EN HOJA DE EXCEL

NOMBRE DEL EMPLEADO	S.D.	INGRESO	BAJA	DIAS AGUIN	DIAS VACACIONES	\$ EN LISTA
Nombre del empleado	\$ 115,00	02-08-04	22-10-07	588	588	\$

FECHA BAJA-

01 ENERO

FECHA BAJA -

FEHCA ALTA

NOMBRE Nombre del empleado
CATEGORIA puesto del empleado

PERCEPCIONES

Días laborados

\$

	-
	\$
7mo dia	-
	\$
Aguinaldo	2.778,90
	\$
Vacaciones	1.111,56
	\$
Prima vacacional (25%)	277,89
	\$
Premio de asistencia	-
	\$
Horas extras	-
	\$
Credito al salario	-
	\$
Indemnizacion	-
	\$
Devolucion I.M.S.S.	-
	\$
TOTAL	4.168,36
	\$
DEDUCCIONES	-
	\$
I.M.S.S.	-
	\$
Prestamos	-
	\$
Otros	-
	\$
TOTAL	-
	\$
NETO A PAGAR	4.168,36

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

1. Investigar las funciones y facultades de la Ley Federal de Trabajo acerca de las condiciones de trabajo.
2. Ubicar y analizar los artículos de la LFT sobre las condiciones de trabajo y su aplicación.
3. sobre las condiciones de trabajo que se tienen en las empresas de la región, y discutirlo a través de un panel
4. Elaborar una liquidación y una indemnización, conforme a las indicaciones de la ley laboral.
5. Elabora un cuadro sinóptico con las normas protectoras del salario.
6. Localiza tres ejemplos en que se utilice el salario mínimo como parámetro para la imposición de una multa.
7. Proporciona un ejemplo de relación laboral en que se fije el pago por tiempo, a precio alzado, por unidad de obra y a comisión.
8. Especifica los casos en que la empresa no tiene obligación de pagar utilidades a los trabajadores.
9. Expresa el criterio al que se debe apegar el patrón, al pagar vacaciones a un trabajador que ha cumplido 18 años de servicios.
10. Elabora un cuadro con los derechos que tiene un trabajador que ha sido despedido injustificadamente.
11. Elabora un esquema con aspectos relevantes sobre el salario.

UNIDAD 4

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y TRABAJADORES

Objetivo Educativo:

El estudiante identificará los derechos y obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo, y su base jurídica.

4.1.- OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS PATRONES

La determinación del concepto obligaciones del patrono reviste características especiales, no así para el caso de los trabajadores.

El contenido de la obligación es lo que constituye en esencia la obligación, como la prestación, traducida en el cumplimiento de un dar, un hacer o un no hacer.⁵⁷

A continuación se presentan las obligaciones para los patrones:

- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;
- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en

⁵⁷ Sanromán Aranda, Roberto, *Derecho de las obligaciones*, 3a. ed., McGraw-Hill, México, 2006.

los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;
- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;
- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;
- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;
- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;
- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse; Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de

conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

- 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;
- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando seareprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;
- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.
- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente.-, de cada accidente que ocurra;
- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;
- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;
- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;
- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;
- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

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

De manera general las prohibiciones de los patrones, quedan establecidas en el artículo 133 de la ley laboral como sigue:

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;

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 a 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 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; Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y

XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

4.2.- OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES

Así como el patrón tiene distintas obligaciones, los trabajadores también, de acuerdo a lo establecido en la ley de la materia en el artículo 134, el cual dispone para los trabajadores obligarse a:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo Integrar los organismos que establece esta Ley;

IX.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

x.-Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XI.- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de

trabajo o de los patrones; y . reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Las siguientes son las prohibiciones para los trabajadores establecidas en la ley en el precepto correspondiente:

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. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos

Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o 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 propios del trabajo;

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

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

IX.Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

X. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y

4.3.- HABITACIONES PARA LOS TRABAJADORES

Se establece igualmente para los patrones la obligación de proporcionar a sus trabajadores el beneficio de proporcionarles casas habitación para que la disfruten en compañía de sus familiares, pero salvaguardando las disposiciones legales para ello dispuestas.

Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

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

Los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda serán administrados por un organismo integrado en forma tripartita por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones.

La ley que cree dicho organismo regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad habitaciones y obtener los créditos a que se refiere el artículo 137.

se sujetarán a las bases siguientes: El organismo a que se refieren los artículos 138 y 139, tendrá a su cargo la coordinación y el financiamiento de los programas de construcción de casas habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

Las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda son gastos de previsión social de las empresas y se aplicarán en su totalidad a constituir depósitos en favor de los trabajadores que se ubiquen en los siguientes supuestos que la ley considera:

I. En los casos de incapacidad total permanente, de incapacidad parcial permanente, cuando ésta sea del 50% o más; de invalidez definitiva, en los términos de la Ley del Seguro Social; de jubilación; o de muerte del trabajador, se entregará el total de los depósitos constituidos, a él o sus beneficiarios, con una cantidad adicional igual a dichos depósitos, en los términos de la Ley, a que se refiere el artículo 139;

II. Cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación de trabajo y cuente con 50 o más años de edad, tendrá derecho a que se le haga entrega del total de los depósitos que se hubieren hecho a su favor, en los términos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

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

IV. Para la devolución de los depósitos y cantidades adicionales bastará que la solicitud por escrito se acompañe con las pruebas pertinentes. En caso de incapacidad total permanente, de jubilación o de muerte del trabajador, se entregará el total de los depósitos constituidos a él o a sus beneficiarios con una cantidad adicional igual a dichos depósitos, en los términos de la Ley a que se refiere el artículo 139;

V. Cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación de trabajo y cuente con 50 o más años de edad, tendrá derecho a que se le haga entrega del total de los depósitos que se hubieren hecho a su favor, en los términos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores;

VI. En el caso de que los trabajadores hubieren recibido crédito del Instituto, la devolución de los depósitos a que se refieren las fracciones IV y V anteriores, se hará con deducción de las cantidades que se hubieran aplicado al pago de dicho crédito en los términos de las fracciones I y II de este artículo; y la cantidad adicional a que se refiere la fracción IV anterior, será igual al monto del saldo resultante.

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

Cuando una empresa se componga de varios establecimientos, la obligación a que se refiere el Artículo 136 de esta ley se extiende a cada uno de ellos y a la empresa en su conjunto.

Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a diez veces el salario mínimo general del área geográfica de aplicación que corresponda.

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

Para tales efectos, se entenderá por incapacidad total permanente la pérdida de facultades o aptitudes de una persona, que la imposibiliten para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida, cualquiera que sea la naturaleza del riesgo que la haya producido.

Tratándose de los casos de incapacidad parcial permanente, cuando ésta sea del 50% o más

o invalidez definitiva, se liberará al trabajador acreditado del adeudo, los gravámenes o limitaciones de dominio a favor del Instituto, siempre y cuando no sea sujeto de una nueva relación de trabajo por un período mínimo de dos años, lapso durante el cual gozará de una prórroga sin causa de intereses, para el pago de su crédito. La existencia de cualquiera de estos supuestos deberá comprobarse ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, dentro del mes siguiente a la fecha en que se determinen.

El Ejecutivo Federal, previo estudio y dictamen del organismo que se constituya para administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, determinará las modalidades y fechas en que incorporarán al régimen establecido por este capítulo:

- I. Los deportistas profesionales y
- II. Los trabajadores a domicilio.

El Ejecutivo Federal podrá establecer modalidades para facilitar la aportación de las empresas que tengan un capital o un ingreso inferior a los mínimos que el propio Ejecutivo determine. Estas resoluciones podrán revisarse total o parcialmente cuando a su juicio existan circunstancias que lo justifiquen.

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

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

Para el otorgamiento individual de los créditos se procederá en caso necesario conforme a un sistema de sorteos, en los términos que establezca la ley.

Cuando las empresas proporcionen a sus trabajadores casa en comodato o arrendamiento no están exentas de contribuir al Fondo Nacional de la Vivienda, en los términos del artículo 136. Tampoco quedarán exentas de esta aportación

respecto de aquellos trabajadores que hayan sido favorecidos por créditos del fondo.

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

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

II. Los trabajadores tienen las obligaciones siguientes:

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

III. Está prohibido a los trabajadores:

- a) Usar la habitación para fines distintos de los señalados en este capítulo.
- b) Subarrendar las habitaciones.

Los trabajadores tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven del incumplimiento de las obligaciones impuestas en este capítulo.

Las empresas tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las acciones que les correspondan en contra de los trabajadores por incumplimiento de las obligaciones que les impone este capítulo.

4.4.-CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

Con el fin de que los trabajadores se desarrollen y mejoren sus condiciones laborales se impartirán cursos de capacitación en horas de trabajo o en otro horario, si así se llegare a acordar o convenir.

Dichos cursos tienen por objeto actualizar a los trabajadores no sólo en aspectos teóricos, sino también prácticos, con base en las nuevas tecnologías de las empresas y como una respuesta ante la globalización.

Es importante aclarar que capacitar y adiestrar son conceptos distintos.

Capacitar implica preparar al trabajador para el desarrollo y desempeño de un trabajo distinto al que normalmente realiza y que por regla general es mejor retribuido; Adiestramiento es mejorar y perfeccionar al trabajador en el desempeño del mismo trabajo que normalmente viene realizando.⁵⁸

Tanto la capacitación como el adiestramiento deben ser actividades permanentes e importantes para la empresa, pues proporcionan excelentes beneficios a trabajadores y patrones; los primeros obtienen un mejor desarrollo profesional, mientras que los patrones les aumentará la productividad de la empresa y la calidad en la producción.

En el artículo 123, Apartado A, fracción XIII, se encuentra el sustento de la capacitación o adiestramiento de acuerdo con lo siguiente:

XIII. 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.

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo, en el capítulo III bis que se integra en el artículo 153 con sus diversos incisos (A-X), determina los lineamientos de la capacitación y/o el adiestramiento de acuerdo con lo siguiente:

Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común

⁵⁸ Hernández, Juan y Juárez, Carlos, *Derecho Laboral*, Grupo Editorial Patria, México, 2005, pp. 107-108.

acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento, se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad; y,

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.

Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;

II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y,

III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el

cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y

Adiestramiento de tales ramas Industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.

Estos Comités tendrán facultades para:

I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;

II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;

III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;

IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;

V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y,

VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de

Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento.

En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en legalmente.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.

Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

El registro de que trata el artículo 153-C se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;

II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del Artículo 3o. Constitucional.

El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.

Los planes y programas deberán cumplir los siguientes requisitos:

I. Referirse a períodos no mayores de cuatro años;

II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;

III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;

IV. 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;

V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y,

VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.

Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados.

Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos correspondientes, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.

La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cuál de ellas es apto.

Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo.

4.5 DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO

Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados 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.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

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 quienes 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; o 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.

De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a 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 constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

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

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del

Se formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

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 aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

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.

En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.

Cuando se trate de vacantes menores de treinta días, se estará a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo anterior.

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.

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa

justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

d) En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

e) La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda

4.6 INVENCIONES DE LOS TRABAJADORES

La creatividad es una capacidad que le permite al ser humano realizar inventos o invenciones; los trabajadores, al desarrollar actividades, pueden general una invención.

La atribución de los derechos al nombre y a la propiedad y explotación de las invenciones realizadas en la empresa, se regirá por las normas siguientes:

I. El inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención;

II. Cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de ésta la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderán al patrón. El inventor, independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio de las partes o por la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando la importancia de la invención y los beneficios que puedan reportar al patrón no guarden proporción con el salario percibido por el inventor; y

III. En cualquier otro caso, la propiedad de la invención corresponderá a la persona o personas que la realizaron, pero el patrón tendrá un derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes.

4.7 TRABAJO DE LAS MUJERES

La mujer ha sido considerada inferior al hombre en distintos pasajes de la historia de la vida, incluso existe discriminación todavía en la actualidad dado el desempeño de ciertas actividades laborales.

La ley vigente establece los siguientes derechos:

Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de

gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

4.8.-TRABAJO DE LOS MENORES

Como ya se ha mencionado cuando se trata de contratos de trabajo, los menores de edad quedan protegidos por los artículos 173 a 180, los cuales mencionan entre otras cosas la división por dos grupos o rangos de edades, dado esto, los menores gozan conforme a la ley de protección y derechos atribuibles a sus circunstancias personales, de edad y poca experiencia.

El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.

Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. De dieciséis años, 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 de Trabajo.
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.
- 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.

II. De dieciocho años, en:

Trabajos nocturnos industriales.

Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición.

La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.

Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;

II. Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;

III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;

IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; y,

V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

4.9 PRESCRIPCIONES DE LAS ACCIONES LABORALES DEL TRABAJADOR

Prescribir se define de la siguiente forma:

Extinguirse un derecho, una acción o una responsabilidad. Adquirir un derecho real o extinguirse un derecho o una acción de cualquier clase por el transcurso del tiempo o en las condiciones previstas por la ley. Concluir o extinguirse una carga, obligación o deuda por el transcurso de cierto tiempo⁵⁹.

Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, pero existen en la ley algunas excepciones consideradas:

Prescriben en un mes:

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

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

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

⁵⁹ Real Academia Española, *op. cit.*, p.1167.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados I del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

Prescriben en dos años:

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y

III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en 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 de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

La prescripción no puede comenzar ni correr:

I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y

II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

La prescripción se interrumpe:

I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y

II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

- 1 Investigar los derechos, obligaciones y prohibiciones de patrones y trabajadores establecidos por la ley laboral en la relación de trabajo.
- 2 Realizar un mapa conceptual de los derechos y obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.
- 3 Por equipos realizar discusiones y conclusiones de la unidad
- 4 Investigar y analizar los requisitos para obtener los beneficios para una vivienda.
- 5 Aplicar los conocimientos legales referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, en casos prácticos
- 6 Conocer y aplicar los requisitos para dar derechos de preferencia en promociones y antigüedad.
- 7 Conocer los aspectos legales en que incurre el trabajador cuando realiza inventos
- 8 Comprender y crear las condiciones del trabajo para las mujeres y los menores de edad
- 9 Elaborar una demanda laboral tomando en cuenta el término para ejercitar la acción

UNIDAD 5

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Objetivo Educativo

Conocerá y comprenderá y la integración, funcionamiento y regularización de las relaciones colectivas de los trabajadores.

Las relaciones colectivas de trabajo son de igual importancia como las relaciones individuales de trabajo ante la ley, no hay que olvidar que el las relaciones colectivas laborales han ganado muchas prerrogativas gracias al movimiento obrero. Por lo anterior, se le reconoce como un derecho de clase.

Este derecho de clase, ha ido forjando sus propias figuras jurídicas, sus procedimientos para atender la peculiaridad de sus distintas problemáticas y gracias a su participación activa, ha ganado diversos espacios y ha dado paso a la concertación entre sujetos con poder equilibrado: el empresario frente al sindicato como representación de la fuerza de trabajo colectiva , en representación de los propios trabajadores.

Las figuras jurídicas que sirven al derecho colectivo del trabajo tales como el Sindicato, Contrato colectivo de trabajo, Reglamento Interior de Trabajo, Autoridades laborales, Coalición y el derecho de huelga, al igual que los procedimientos requeridos, igualmente la ley se ha ocupado de su debida regulación.

5.1 COALICIONES

La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Aunque la ley y la doctrina prevén la posibilidad de que se formen sindicatos de patrones o trabajadores, en la realidad mexicana su integración se ha concretado sólo por la clase trabajadora.

Vivir en sociedad implica establecer relaciones de manera constante, puesto que no vivimos de forma aislada. Pero los trabajadores han tenido que unirse para reclamar y hacer valer sus derechos. Igualmente los patrones.

5.2 SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Si bien la coalición es el antecedente del sindicato para el legislador. Ya que en el artículo 123 constitucional, fracción XVI del apartado A, reconoce su

existencia y permite su formación, para que pueda ser posible la reunión e integración de tales elementos y figuras legales.

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

Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.

Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Los sindicatos de patrones pueden ser:

I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y

II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años.

No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.

Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos.

Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del 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:

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

III. Copia autorizada de los estatutos; y Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

El registro podrá negarse únicamente:

I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;

II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y

Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

I. En caso de disolución; y

II. Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación de su registro.

Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I. Denominación que le distinga de los demás;

II. Domicilio;

III. Objeto;

IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

V. Condiciones de admisión de miembros;

VI. Obligaciones y derechos de los asociados;

Los VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

Período de duración de la directiva;

Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

Artículo 376

La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.

Son obligaciones de los sindicatos:

I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;

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 de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Queda prohibido a los sindicatos:

Intervenir en asuntos religiosos; y

II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Los sindicatos se disolverán:

I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y

II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables.

Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371, contendrán:

I. Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;

II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y

III. Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.

Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366.

Para los efectos del artículo anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado:

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;

III. Copia autorizada de los estatutos; y

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.

La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 365.

5.3.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Se reconoce como una figura capaz de poner en armonía los intereses de patrones y trabajadores. Como todo contrato se origina por el acuerdo de las partes y su obligatoriedad debe ser considerada por el patrón y trabajadores.

Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Nuestro derecho del trabajo, teóricamente creado para la defensa de los intereses obreros, es un arma formidable para la burguesía.

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

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.

El contrato colectivo contendrá:

I. Los nombres y domicilios de los contratantes;

. 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; y,

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. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

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 que ya 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.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.

El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.

En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

- I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;
- II. Si 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, por lo menos; y
- III. Si se celebró por varios patrones, 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, por lo menos.

La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

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.

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.

En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

5.4 CONTRATO LEY

Cuando existen sindicatos por ramas industriales o bien se pretende unificar condiciones de trabajo para las clases profesionales, abarcando todas las ramas industriales es que la ley dispone la celebración del contrato-Ley.

Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y 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.

Los Contratos-Ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.

Algunos ejemplos de de contratos Ley son el celebrado por Luz y Fuerza, el celebrado con PEMEX.

Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.

La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades

Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.

Los solicitantes justificarán que satisfacen el requisito de mayoría mencionado en el artículo 406.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.

La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días.

La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o Territorio o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen.

La convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente.

El contrato-ley contendrá:

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

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

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

IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX;

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

VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa.

El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.

Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

I. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato; La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407;

II. Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el Artículo 406;

III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado;

IV. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones;

V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; y

VI. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

VII. Época de presentación de cuentas;

VIII. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

IX. Las demás normas que apruebe la asamblea.

No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y

II. Los extranjeros.

Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:

a) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.

b) El Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.

El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.

El contrato-ley se aplicará no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador. En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración.

En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes:

I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;

II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos;

III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y

IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión

Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.

Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración.

El contrato-ley terminará:

I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y

II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga.

5.5 REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

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.

Se considera un medio de disciplina de la empresa. Se forma con a complementarias de los contratos colectivos y los contratos ley.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Todas las empresas deben de contar con su propio reglamento interior de trabajo, con la finalidad de que sus trabajadores tengan a bien conocer debidamente lo concerniente al buen desempeño de sus labores.

El reglamento contendrá tal como lo señala la ley laboral vigente:

I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;

II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;

III. Días y lugares de pago;

IV. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;

V. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;

VI. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;

VII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;

Por Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y

VIII. Las demás 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.

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, y a los contratos colectivos y contratos-ley; y
- IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo.

El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.

5.6 MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Como todo, las relaciones colectivas de trabajo son susceptibles de modificación, suspensión o terminación, conforme a la ley.

Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

- I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y
- . Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de trabajo.

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

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los incentivos de naturaleza económica.

II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;

III. El exceso de 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 comprueba plenamente por el patrón; y

VI. La falta de administración 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 aquéllas sean indispensables.

La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.

En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:

I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y

Arbitraje, para que está, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desapruebe;

II. Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica; y

III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si la junta resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50.

El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento.

Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 48 de la ley laboral.

La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes.

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o 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;

. Los casos del artículo 38; y

IV Los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154.

Lo dispuesto en el párrafo anterior es aplicable, en el caso de que se reanuden los trabajos de la empresa declarada en estado de concurso o quiebra.

Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

5.7 HUELGA

5.7.1 DEFINICIÓN

Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.

La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

5.7.2 OBJETIVOS

La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

IV.Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

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

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y

VII.Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

5.7.3 CLASES

Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.

La huelga es ilícita:

I.Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y

II.En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

La huelga es causa legal de suspensión de las relaciones de los efectos de trabajo por todo el tiempo que dure.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI.

5.7.4. PROCEDIMIENTO

Para suspender los trabajos se requiere:

I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la su. suspensión de los trabajos;
y

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados.

Huelga legalmente inexistente:

I. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y

II. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

IV. No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y

II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

La huelga terminará:

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;

II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

En los casos señalados, se observarán las normas siguientes:

I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desapruebe;

II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes; y

III. Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

- IV. En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV,

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

- 1 Investigar y analizar las disposiciones de la Ley sobre las relaciones colectivas de trabajo.
- 2 Integrar equipos de trabajo para realizar una investigación y análisis de los contratos colectivos y contratos ley estableciendo sus diferencias en la región.
- 3 Comprender el concepto de huelga, tipos, quienes intervienen y su procedimiento legal

FUENTES DE INFORMACION

1. Carpizo, Jorge.
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM
2. Cavazos Flores, Baltasar.
Las quinientas preguntas más usuales sobre temas laborales.
Ed. Trillas México
3. Cavazos Flores Baltasar e hijos.
Nueva Ley Federal del Trabajo comentada, tematizada y sistematizada. Ed. Trillas México
4. Cavazos Flores Baltasar.
35 Lecciones de Derecho Laboral.
Ed. Trillas México
5. Climat Beltrán Juan B..
Formulario de Derecho de trabajo.
Ed. Esfinge
6. Climat Beltrán Juan B..
Ley Federal del Trabajo.
Ed. Esfinge, México
7. De Buen, Nestor.
Derecho del Trabajo.
Ed. Porrúa México
8. De la cueva, Mario.
El nuevo derecho mexicano del trabajo.
Ed. Porrúa, México
9. Guerrero Euquerio.
Derecho del Trabajo.
Ed. Porrúa, México
10. Lemus Raya, Patricia.
Derecho del trabajo y leyes complementarias.
Ed. McGraw-Hill, México
11. Ramírez Fonseca, Francisco.
Condiciones de trabajo.
Ed. PAC, México
12. Ramírez Fonseca, Francisco.
El despido.
Ed. PAC, México
13. Ramírez Fonseca, Francisco.
La prima de Antigüedad.

Ed. PAC, México

14. Ramírez Fonseca, Francisco.

Suspensión, modificación y terminación de la relación de trabajo.

Ed. PAC, México

15. Salinas Suárez del Real

Salinas Suárez del Real, Mario.

Formulario tematizado de derecho del trabajo.

Ed. PAC, México

16. Santos Azuela, Héctor.

D Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.

Ley Federal del Trabajo.

Ed. Porrúa, México

17. Trueba Urbina Alberto.

Nuevo Derecho del trabajo

Ed. Porrúa