



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN



DIVISIÓN SISTEMA UNIVERSIDAD ABIERTA Y
EDUCACIÓN A DISTANCIA

LICENCIATURA en ADMINISTRACIÓN



APUNTES DIGITALES

SUAYED UNA OPCIÓN
PARA TI

PLAN 2011



DERECHO LABORAL

Plan: 2011

Clave:	Créditos: 8
Licenciatura: Administración	Semestre: 2º.
Área: Derecho	Hrs. Asesoría:
Requisitos:	Hrs. Por semana: 4
Tipo de asignatura:	Obligatoria (X) Optativa ()

AUTORES:

ADAPTACIÓN PLAN 2011:
EDUARDO FOULKES WOOG



INTRODUCCIÓN AL MATERIAL DE ESTUDIO

Las modalidades abierta y a distancia (SUAYED) son alternativas que pretenden responder a la demanda creciente de educación superior, sobre todo, de quienes no pueden estudiar en un sistema presencial. Actualmente, “con la incorporación de las nuevas tecnologías de información y comunicación a los sistemas abierto y a distancia, se empieza a fortalecer y consolidar el paradigma educativo de éstas, centrado en el estudiante y su aprendizaje autónomo, para que tenga lugar el diálogo educativo que establece de manera semipresencial (modalidad abierta) o vía Internet (modalidad a distancia) con su asesor y condiscípulos, apoyándose en materiales preparados ex profeso”¹.

Un rasgo fundamental de la educación abierta y a distancia es que no exige presencia diaria. El estudiante SUAYED aprende y organiza sus actividades escolares de acuerdo con su ritmo y necesidades; y suele

¹ Sandra Rocha, *Documento de Trabajo. Modalidad Abierta y a Distancia en el SUA-FCA*, 2006.

hacerlo en momentos adicionales a su jornada laboral, por lo que requiere flexibilidad de espacios y tiempos. En consecuencia, debe contar con las habilidades siguientes.

- Saber estudiar, organizando sus metas educativas de manera realista según su disponibilidad de tiempo, y estableciendo una secuencia de objetivos parciales a corto, mediano y largo plazos.
- Mantener la motivación y superar las dificultades inherentes a la licenciatura.
- Asumir su nuevo papel de estudiante y compaginarlo con otros roles familiares o laborales.
- Afrontar los cambios que puedan producirse como consecuencia de las modificaciones de sus actitudes y valores, en la medida que se adentre en las situaciones y oportunidades propias de su nueva situación de estudiante.
- Desarrollar estrategias de aprendizaje independientes para que pueda controlar sus avances.
- Ser autodidacta. Aunque apoyado en asesorías, su aprendizaje es individual y requiere dedicación y estudio. Acompañado en todo momento por su asesor, debe organizar y construir su aprendizaje.
- Administrar el tiempo y distribuirlo adecuadamente entre las tareas cotidianas y el estudio.
- Tener disciplina, perseverancia y orden.
- Ser capaz de tomar decisiones y establecer metas y objetivos.



- Mostrar interés real por la disciplina que se estudia, estar motivado para alcanzar las metas y mantener una actitud dinámica y crítica, pero abierta y flexible.
- Aplicar diversas técnicas de estudio. Atender la retroalimentación del asesor; cultivar al máximo el hábito de lectura; elaborar resúmenes, mapas conceptuales, cuestionarios, cuadros sinópticos, etcétera; presentar trabajos escritos de calidad en contenido, análisis y reflexión; hacer guías de estudio; preparar exámenes; y aprovechar los diversos recursos de la modalidad.
- Además de lo anterior, un estudiante de la modalidad a distancia debe dominar las herramientas tecnológicas. Conocer sus bases y metodología; tener habilidad en la búsqueda de información en bibliotecas virtuales; y manejar el sistema operativo Windows, paquetería, correo electrónico, foros de discusión, chats, blogs, wikis, etcétera.

También se cuenta con materiales didácticos como éste elaborados para el SUAYED, que son la base del estudio independiente. En específico, este documento electrónico ha sido preparado por docentes de la Facultad para cada una de las asignaturas, con bibliografía adicional que te permitirá consultar las fuentes de información originales. El recurso comprende referencias básicas sobre los temas y subtemas de cada unidad de la materia, y te introduce en su aprendizaje, de lo concreto a lo abstracto y de lo sencillo a lo complejo, por medio de ejemplos, ejercicios y casos, u otras actividades que te posibilitarán aplicarlos y vincularlos con la realidad laboral. Es decir, te induce al “saber teórico” y al “saber hacer” de la asignatura, y te encauza a encontrar respuestas a preguntas

reflexivas que te formules acerca de los contenidos, su relación con otras disciplinas, utilidad y aplicación en el trabajo. Finalmente, el material te da información suficiente para autoevaluarte sobre el conocimiento básico de la asignatura, motivarte a profundizarlo, ampliarlo con otras fuentes bibliográficas y prepararte adecuadamente para tus exámenes. Su estructura presenta los siguientes apartados.

1. *Información general de la asignatura.* Incluye elementos introductorios como portada, identificación del material, colaboradores, datos oficiales de la asignatura, orientaciones para el estudio, contenido y programa oficial de la asignatura, esquema general de contenido, introducción general a la asignatura y objetivo general.
2. *Desarrollo de cada unidad didáctica.* Cada unidad está conformada por los siguientes elementos.
 - Introducción a la unidad.
 - Objetivo particular de la unidad.
 - Contenidos.
 - Actividades de aprendizaje y/o evaluación. Tienen como propósito contribuir en el proceso enseñanza-aprendizaje facilitando el afianzamiento de los contenidos esenciales. Una función importante de estas actividades es la retroalimentación: el asesor no se limita a valorar el trabajo realizado, sino que además añade comentarios, explicaciones y orientación.
 - Ejercicios y cuestionarios complementarios o de reforzamiento. Su finalidad es consolidar el aprendizaje del estudiante.



- Ejercicios de autoevaluación. Al término de cada unidad hay ejercicios de autoevaluación cuya utilidad, al igual que las actividades de aprendizaje, es afianzar los contenidos principales. También le permiten al estudiante calificarse él mismo cotejando su resultado con las respuestas que vienen al final, y así podrá valorar si ya aprendió lo suficiente para presentar el examen correspondiente. Para que la autoevaluación cumpla su objeto, es importante no adelantarse a revisar las respuestas antes de realizar la autoevaluación; y no reducir su resolución a una mera actividad mental, sino que debe registrarse por escrito, labor que facilita aún más el aprendizaje. Por último, la diferencia entre las actividades de autoevaluación y las de aprendizaje es que éstas, como son corregidas por el asesor, fomentan la creatividad, reflexión y valoración crítica, ya que suponen mayor elaboración y conllevan respuestas abiertas.
3. Resumen por unidad.
 4. Glosario de términos.
 5. Fuentes de consulta básica y complementaria. Mesografía?, Bibliografía, hemerografía y sitios web, considerados tanto en el programa oficial de la asignatura como los sugeridos por los profesores.

Esperamos que este material cumpla con su cometido, te apoye y oriente en el avance de tu aprendizaje.



Recomendaciones (orientación para el estudio independiente)

- Lee cuidadosamente la introducción a la asignatura, en ella se explica la importancia del curso.
- Revisa detenidamente los objetivos de aprendizaje (general y específico por unidad), en donde se te indican los conocimientos y habilidades que deberás adquirir al finalizar el curso.
- Estudia cada tema siguiendo los contenidos y lecturas sugeridos por tu asesor, y desarrolla las actividades de aprendizaje. Así podrás aplicar la teoría y ejercitarás tu capacidad crítica, reflexiva y analítica.
- Al iniciar la lectura de los temas, identifica las ideas, conceptos, argumentos, hechos y conclusiones, esto facilitará la comprensión de los contenidos y la realización de las actividades de aprendizaje.
- Lee de manera atenta los textos y mantén una actitud activa y de diálogo respecto a su contenido. Elabora una síntesis que te ayude a fijar los conceptos esenciales de lo que vas aprendiendo.



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TÚ

- Debido a que la educación abierta y a distancia está sustentada en un principio de autoenseñanza (autodisciplina), es recomendable diseñar desde el inicio un plan de trabajo para puntualizar tiempos, ritmos, horarios, alcance y avance de cada asignatura, y recursos.
- Escribe tus dudas, comentarios u observaciones para aclararlas en la asesoría presencial o a distancia (foro, chat, correo electrónico, etcétera).
- Consulta al asesor sobre cualquier interrogante por mínima que sea.
- Revisa detenidamente el plan de trabajo elaborado por tu asesor y sigue las indicaciones del mismo.



Otras sugerencias de apoyo

- Trata de compartir tus experiencias y comentarios sobre la asignatura con tus compañeros, a fin de formar grupos de estudio presenciales o a distancia (comunidades virtuales de aprendizaje, a través de foros de discusión y correo electrónico, etcétera), y puedan apoyarse entre sí.
- Programa un horario propicio para estudiar, en el que te encuentres menos cansado, ello facilitará tu aprendizaje.
- Dispón de periodos extensos para al estudio, con tiempos breves de descanso por lo menos entre cada hora si lo consideras necesario.
- Busca espacios adecuados donde puedas concentrarte y aprovechar al máximo el tiempo de estudio.



TEMARIO OFICIAL (64 HORAS)

Unidad	Horas Sugeridas
I Principios generales.	4
II Las relaciones individuales de trabajo y su duración.	4
III Condiciones generales de trabajo.	4
IV Los derechos y obligaciones de patrones y trabajadores.	4
V Terminación de la relación laboral.	2
VI Prescripción de las relaciones laborales.	4
VII La capacitación y el adiestramiento.	4
VIII La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.	4
IX El trabajo de las mujeres y de los menores de edad.	8
X Las relaciones colectivas de trabajo.	6
XI Contrato colectivo de trabajo.	4
XII Reglamento interior de trabajo	4
XIII Huelga.	4
XIV Riesgo de trabajo.	4
XV Nociones de seguridad social.	4

INTRODUCCIÓN GENERAL

Unidad 1. Se señalan y definen los principios generales del derecho, se transcriben conceptos del derecho del trabajo de diversos estudiosos de la materia, y, finalmente, se realiza un estudio de las características principales del derecho mexicano del trabajo, de la Ley Federal del Trabajo y sus reformas, así como de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Unidad 2. Se definen de una manera clara los conceptos de *empresa*, *establecimiento*, *patrón*, *trabajador*, asimismo, se señala la forma en que se puede demostrar una relación laboral cuando no existe un contrato de trabajo por escrito entre el patrón y el trabajador; también se mencionan las clases de contratos de trabajo que existen, así como las diversas clases de trabajadores.

Unidad 3. Se analiza el concepto de “jornada de trabajo”, así como las diferentes jornadas que existen, se mencionan los días de descanso, tanto semanales como obligatorios, las vacaciones y la prima vacacional;



la definición del “salario”, las clases de salarios existentes y la determinación de los salarios de acuerdo a las zonas geográficas establecidas por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos; la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y el derecho de los trabajadores a recibir el aguinaldo.

Unidad 4. Se precisan de una manera muy concreta los derechos y obligaciones, tanto de los patrones como de los trabajadores, así como las prohibiciones que tienen.

Unidad 5. Se estudia la suspensión de la relación laboral, así como las causas legales y convencionales; por otro lado, se define la rescisión laboral, así como las causas imputables a las partes y, finalmente, se señalan las diversas causas de terminación de la relación laboral.

Unidad 6. Se revisa el concepto de prescripción, término que establece la Ley Laboral para hacer, no hacer o dejar de hacer algo en beneficio del patrón o del trabajador o empelado. Estas acciones a las que las partes tienen derecho para hacer uso de ellas o no.

Unidad 7. Se señala la importancia de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, sus antecedentes, su finalidad, su marco jurídico y los artículos tanto Constitucionales como de la Ley Federal del Trabajo, que les imponen a los patrones dicha obligación.

Unidad 8. Se revisa la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas si representa un incentivo para éstos, por ello se

menciona la finalidad del reparto de las utilidades, el monto a repartir, las empresas obligadas al reparto de utilidades, así como aquellas que están eximidas de dicha obligación, los trabajadores que tienen derecho a recibir utilidades y quiénes no y, finalmente, los factores que determinan el monto de las utilidades a repartir por parte de los patrones.

Unidad 9. Se estudian los antecedentes del trabajo tanto de las mujeres como de los menores de edad, la razón por la que las primeras se estudian en un capítulo aparte, los derechos y obligaciones de las mujeres y de los patrones, los requisitos que se deben cumplir para la contratación de los menores de edad, así como las características especiales de esta clase de trabajos.

Unidad 10. Las relaciones colectivas de trabajo Refiere a la interacción laboral que se presenta entre uno o varios Sindicatos, una o varias Empresas; sus requisitos, constitución, estructura, funcionamiento y su marco legal; los derechos, obligaciones y prohibiciones de los sindicatos, así como las causas que motivan su disolución.

Unidad 11. Se define el contrato colectivo de trabajo, se mencionan los elementos esenciales y de validez que debe contener, las normas que rigen su vida jurídica y sus causas de terminación. Por otro lado, también se menciona cómo se genera la antigüedad, los derechos adicionales que otorga a los trabajadores, así como las comisiones mixtas para determinar el cuadro de antigüedades de los trabajadores.

Unidad 12. Se define el reglamento interior de trabajo, se señala su contenido, los participantes en su elaboración, su marco legal, los requisitos o formalidades que se deberán observar para que entre en vigor en la empresa o establecimiento en donde se va a aplicar.

Unidad 13. Se aborda el estudio sobre la huelga. Sin duda alguna, la huelga es un instrumento que busca lograr un equilibrio entre el capital y la clase trabajadora. En esta unidad, se maneja el concepto de huelga, sus antecedentes en el mundo y en México, sus objetivos, requisitos, tipos de huelgas, el proceso de huelga y formas de terminación.

Unidad 14. En esta parte del trabajo, se aborda el tema de los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de su actividad, se definen los riesgos de trabajo, se mencionan sus antecedentes en el mundo como en nuestro país, las consecuencias tanto para los trabajadores como para los patrones, la creación de las comisiones mixtas de seguridad e higiene y las indemnizaciones que corresponden tanto a los trabajadores como a sus familiares en caso de que ocurran los riesgos de trabajo.



Unidad 15. Se resalta la importancia de la seguridad social, sus inicios en nuestro país, la estructura y funcionamiento de las instituciones encargadas de brindarla, el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TI

OBJETIVO GENERAL

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



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TI

UNIDAD 1

PRINCIPIOS GENERALES





OBJETIVO ESPECÍFICO

El alumno describirá los principios generales del derecho laboral.

INTRODUCCIÓN

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

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

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

LO QUE SÉ

Redacta una definición personal sobre el derecho laboral sin recurrir a ninguna fuente de información. A partir de esta definición, al final de la unidad, compararás tus conocimientos.

Realiza la actividad en Word y guárdala en tu computadora.



TEMARIO DETALLADO (4 HORAS)

- 1.1. Definición del derecho del trabajo
- 1.2. Características del derecho del trabajo
 - 1.2.1. El derecho del trabajo como derecho social
 - 1.2.2. Dignidad del trabajador
 - 1.2.3. Derecho irrenunciable
 - 1.2.4. Debe de contener un mínimo de garantías
- 1.3. Principios que rigen el derecho del trabajo
 - 3.1. Como un derecho y como un deber al trabajador
 - 3.2. Libertad
 - 3.3 Igualdad
 - 3.4. Aplicación de la norma más favorable
- 1.4. Fuentes del derecho
 - 1.4.1. Legislación
 - 1.4.2. Principios generales del derecho
 - 1.4.3. Principios generales de justicia social
 - 1.4.4. Jurisprudencia
 - 1.4.5. Costumbre



SUAyED
UNA UNIÓN
PARA TI

1.5. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

1.5.1. Artículo 123 constitucional

1.5.2. Apartado A y B

1.6. Autoridades laborales



1.1. Definición de derecho del trabajo

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

Se cree que fue en Inglaterra, con la llamada Revolución Cartista, por las cartas dirigidas al Parlamento en 1842, cuando apareció el derecho del trabajo. Desde que Hargreaves inventó la primera máquina de tejer en 1764, se provocó un descontento general de los trabajadores manuales, que sintieron la necesidad de defenderse colectivamente de las injusticias de un nuevo capitalismo maquinista que los estaba desplazando.



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

Sin duda alguna, cuando pretendemos definir una disciplina jurídica, nos encontramos con el problema de partir de la definición al momento de iniciar el estudio de la disciplina para que ésta nos sirva de guía o, bien, seguir el camino inverso, realizando el estudio previo de los elementos esenciales para, después, elaborar una definición.

Otro de los problemas que surgen respecto de la definición consiste en determinar qué es lo que se quiere definir. A propósito de ello, debe recordarse que, cuando utilizamos la expresión “derecho”, resulta necesario precisar a cuál de todos sus significados nos referimos, si al derecho subjetivo, al derecho objetivo o al derecho como objeto de la ciencia jurídica.

Lo real es que, cuando usamos la expresión derecho del trabajo, implica un conjunto de normas y nos referimos al derecho objetivo.

A continuación, transcribimos algunas definiciones de derecho del trabajo:



Mario de la Cueva	Trueba Urbina:	Néstor de Buen
<p>El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.</p>	<p>El derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.</p>	<p>El derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.</p>

1.2. Características del derecho mexicano del trabajo

Es necesario que conozcas las características del derecho contenido en la Ley Federal del Trabajo vigente. Cuando hacemos mención al nuevo derecho del trabajo, nos referimos fundamentalmente a las disposiciones contenidas en la ley del trabajo de 1970 que tienen un alcance mayor y son más precisas que las contenidas en la ley del trabajo de 1931.

El derecho del trabajo como un derecho social

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

Dignidad del trabajador

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

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se consigna en el artículo 3° de la ley laboral que: “el trabajo es un derecho y un deber social, no considerándose como un artículo de comercio, exigiendo respeto y dignidad para quien lo presta”.



Derecho irrenunciable

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

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

El derecho del trabajo como mínimo de garantía social

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

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

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la ley.

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

1.3. Principios que rigen el derecho del trabajo

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



Como un derecho y como un deber al trabajador

Este principio lo tenemos contenido en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 3° que a la letra dice:

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Este artículo establece el derecho que tiene todo individuo de contar con un trabajo, aunque en la realidad difícilmente se cumple este principio, ya que para conseguir empleo se requiere reunir una serie de requisitos que en muchos casos los aspirantes no reúnen; no tienen que ser necesariamente los conocimientos básicos para el desempeño de la actividad sino que son otros impedimentos tales como la edad, sexo, domicilio, etc. En el supuesto de obtener un empleo, en muchos casos, el salario que percibe es paupérrimo y difícilmente le alcanza para satisfacer de una manera decorosa sus necesidades más elementales, lo que nos lleva a concluir que este principio no deja de ser una aspiración más que una realidad.

Libertad

Artículo 5° constitucional	Artículo 4° Ley Federal del Trabajo
<p>A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marca la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial.</p>	<p>No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.</p>

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



Igualdad

La igualdad es una de las metas principales del Derecho del Trabajo. El artículo 123 constitucional, apartado “A”, fracción VII, señala:

Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

La Ley del Trabajo vigente en su artículo 86 dice:

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

Es necesario recordar que la desigualdad en el trabajo ha sido uno de los factores detonantes de graves conflictos laborales. Históricamente, se asocia a las luchas por obtener igual salario para las mujeres y niños que para los hombres, que lo tenían diferente sólo en razón de su sexo o de la edad. La diferencia de salario sólo motivada por la nacionalidad fue una de las causas que dieron origen a la huelga de Cananea. En razón de ello, la ley laboral, en el último párrafo del artículo 3 precisa: “No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social.”

Aplicación de la norma más favorable

Fundamentalmente, se refiere a que, si hay duda respecto de la aplicación de la norma laboral, se tiene que aplicar la que más beneficie al trabajador. La ley del trabajo en su artículo 18 establece:

En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°.

En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Esta interpretación que hace la ley laboral la tenemos establecida en los principios generales del derecho del trabajo, ya que, como sabemos, el derecho del trabajo es un derecho inminentemente social cuyo objetivo fundamental es la protección de la clase trabajadora al considerarla la más débil de la relación laboral.



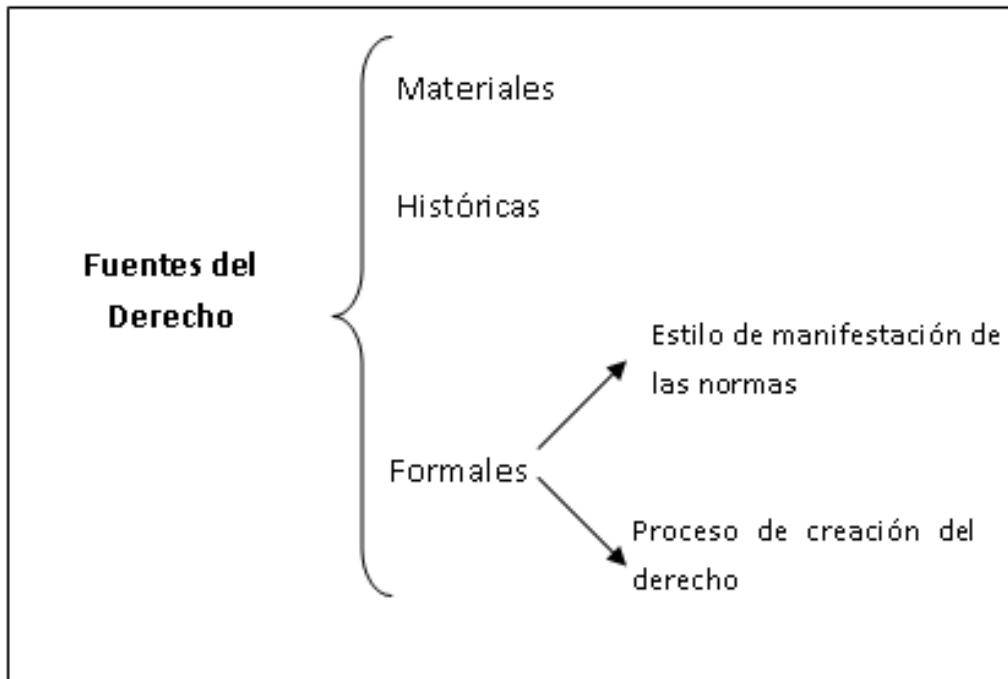
1.4. Fuentes del derecho del trabajo

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

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

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

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



❖ Las fuentes materiales

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



❖ Las fuentes históricas

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

❖ Las fuentes formales

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

Legislación

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

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorga al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados la facultad de legislar para la creación de las leyes.

En su artículo 73 señala:

El Congreso tiene facultad:

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

El artículo 115 indica:

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

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

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

El artículo 116 expresa:

El poder público de los estados se dividirá, para su ejercicio, en ejecutivo, legislativo y judicial; no podrán reunirse dos o más de



estos poderes en una sola persona o corporación ni depositarse el legislativo en un solo individuo.

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

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

La facultad de presentar iniciativas de leyes en el ámbito Federal corresponde al Presidente de la República, a los Senadores, a los Diputados y a las Legislaturas de los Estados. Podrán presentar iniciativas de leyes sobre el trabajo a cualquiera de las cámaras de que se compone el Congreso de la Unión, que son la Cámara de Senadores y la Cámara de Diputados (artículo 71 Constitucional). En el ámbito local, corresponde al Gobernador y a los Diputados de la Entidad Federativa.

Principios Generales del derecho

En el artículo 17 de la Ley Laboral se distinguen tres clases de principios para la interpretación en materia laboral: los que deriven de la Constitución, de la ley, de sus reglamentos y de los tratados internacionales, en primer término; los principios generales del derecho (con los que evidentemente se está haciendo referencia a los que se

mencionan en el artículo 14 constitucional), en segundo lugar, y los principios generales de justicia social contenidos en el artículo 123 constitucional, en tercer lugar.

Principios Generales de Justicia Social

Estos principios tienen como finalidad elevar el nivel de vida del trabajador, imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades en favor de un individuo o de la sociedad. En otras palabras, la justicia social impone deberes a los particulares frente a otros particulares. Sólo su pertenencia a determinado grupo social lleva al Estado a asumir responsabilidades sociales, para cuya atención el Estado recoge las aportaciones de los particulares, patrones y trabajadores y hace su propia aportación.

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





Jurisprudencia

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

De acuerdo al concepto del Dr. Mario de la Cueva:

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

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

Costumbre

La actual Ley Federal del Trabajo únicamente considera a la costumbre como fuente del derecho, no a los usos. En realidad, se trata de una norma que se podría considerar como poco eficaz; sin embargo, en el derecho del trabajo tiene un valor en determinados contratos colectivos.

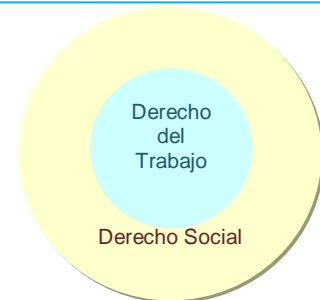
La costumbre, tradicionalmente, se ha definido como un uso o conducta implementada en una colectividad y considerada por ésta como jurídicamente obligatoria. En materia laboral, carece de alcance general y se reduce al ámbito de la empresa o establecimiento en que se ha producido y que normalmente se plasma en el contrato colectivo; por ejemplo, hay algunos patrones que el día del cumpleaños del trabajador le obsequian algún regalo que produce la empresa o le conceden un día de descanso con pago de salario íntegro. Aunque algunas prestaciones, como la prima de antigüedad, han nacido de su inserción en los contratos colectivos.



1.5. La naturaleza jurídica del derecho del trabajo

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

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



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



El artículo 123 constitucional. Apartados “A” y “B”

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

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

II) El 18 de agosto de 1931, nació la Ley Federal del Trabajo. Con esto se logra la federalización de la ley laboral; anteriormente se le conocía como Código Federal del Trabajo.

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

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

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

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



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

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

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

Apartado “A”

Apartado “B”

Apartado A y ley reglamentaria

Este apartado regula las relaciones contractuales laborales entre trabajadores y patrones de la iniciativa privada e incluso abarca las actividades de algunas empresas paraestatales; esto es, personas morales como cualquier empresa, sociedad, asociación o personas físicas que contraten los servicios personales y subordinados de un trabajador, los convierte en patrones. La ley reglamentaria es la Ley Federal del Trabajo.



Apartado B y Ley reglamentaria

Este apartado regula las relaciones de trabajo que se establecen entre el gobierno y sus trabajadores. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, también conocida como la ley burocrática, es precisamente la ley reglamentaria. Esta ley, como la Ley Federal del Trabajo, tiene como objetivo, entre otros, limitar la jornada laboral, la necesidad de otorgar a los trabajadores un descanso semanal, proporcionarles vacaciones anualmente, pagarles un salario justo, brindarles capacitación y adiestramiento, etc. El jurista Euquerio Guerrero define a los trabajadores burocráticos de la siguiente manera:

Es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales, con lo que nos esta indicando dos clases de trabajadores, los que son de tiempo indefinido y los temporales, agregando el artículo 12, a los trabajadores por obra determinada, los trabajadores por tiempo fijo.²

² Euquerio Guerrero, *Manual de Derecho del Trabajo*. 13ª ed. México. Porrúa. 1983. p. 522



1.6. Autoridades Laborales

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

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

Secretaría de Trabajo y Previsión Social

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

Secretaría de Hacienda y Crédito Público

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

Secretaría de Educación Pública

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

Procuraduría de la Defensa del Trabajo

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

Entre sus funciones más importantes, encontramos la de representar y asesorar a los trabajadores ante cualquier autoridad laboral, proponer soluciones armoniosas para solucionar sus conflictos (fase conciliatoria) y levantar actas de los acuerdos para que quede constancia de su actuación, estando autorizada para imponer multas a los patrones que no cumplan con la ley.

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

1. Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento

De conformidad con su reglamento interior, sus funciones se equiparan a lo que en un tiempo se llamó bolsa de trabajo; sus servicios son gratuitos

y tienen como principales finalidades evitar el desempleo, propugnar por la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, así como llevar el registro de las constancias de labores.

2. Comisión Nacional de Salarios Mínimos

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

El **artículo 551** señala que:

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

3. Inspección del Trabajo

Los inspectores de trabajo son autoridades con funciones específicas que emanan de la Ley Federal del Trabajo, dentro de las cuales destacan vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo (contratos colectivos), visitar empresas y establecimientos, verificar documentación y registros, entre otras. Esta autoridad deberá levantar un acta, con pleno valor jurídico, donde asiente las observaciones que considere pertinentes en relación con su función.

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

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

5. Juntas Federales y Locales de Conciliación

Estas autoridades se encargan de resolver los conflictos entre trabajadores y patrones, de acuerdo a la cuantía del negocio, no mayor al importe de tres meses de salario del trabajador y se establecen en lugares en donde no existan juntas especiales locales o federales de acuerdo con la ley orgánica aplicable.

6. Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje

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

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



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TI

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

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

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



RESUMEN

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

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



GLOSARIO

Acta laboral

Documento que contiene las actuaciones laborales de las partes ante las autoridades laborales o de las partes entre sí.

Autoridades del trabajo

Órganos del estado facultados por la Constitución Federal y la Ley Federal Trabajo para conocer y resolver las controversias y asuntos en materia de trabajo.

Aviso de rescisión

Comunicación que por ley (artículo 47 último párrafo de la Ley Federal del Trabajo) debe dar el patrón al trabajador sobre la causa o las causas de su despido.

Causal de rescisión

Motivo por el cual el patrón o el trabajador pueden romper la relación o contrato de trabajo.

Contrato individual de trabajo

Aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario.

Contrato colectivo de trabajo

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, 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.

Convenio laboral

Acuerdo entre las partes que pone fin a una controversia.

Demanda

Acto inicial de reclamo planteado por una de las partes ante el tribunal correspondiente, a fin de que se le dé o ponga en posesión de un supuesto derecho que le ha sido violado por un tercero del cual hace el reclamo.

Demandado

La persona contra la cual se endereza una demanda judicial o laboral, exigiéndole alguna cosa o prestación determinada.

Demandante

La persona que ejercita una acción o cuyo nombre se ejercita.



Despido

En el ordenamiento laboral, el acto mediante el cual la empresa o patrón da por terminado el contrato de trabajo, prescindiendo de los servicios del trabajador, ya sea por causas legalmente determinadas o en forma arbitraria.

Finiquito

Manifiesto del trabajador que da por terminado el contrato o relación de trabajo, seguido de la conformidad del patrón.

Indemnización laboral

Pago por derechos laborales a cargo del patrón.

Indemnización constitucional

Pago a cargo del patrón por despido injustificado.

Integración del salario

Prestaciones que en conjunto conforman el salario. En la inteligencia del salario, se cuentan el pago por cuota diaria, gratificaciones, habitación, prima, comisiones y cualquier otro pago que se entregue al trabajador por su trabajo.

Jornada de trabajo

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para desarrollar su trabajo personal subordinado.

Junta de conciliación y arbitraje

Tribunal facultado constitucional y legalmente para resolver las controversias obrero-patronales o asuntos en materia de trabajo.

Laudo

Resolución o fallo que dicta la Junta de Conciliación y Arbitraje en un procedimiento o juicio laboral.

Legislación laboral

Leyes, jurisprudencia, principios y doctrinas que se refieren al derecho del trabajo.

Legítimo

Con fundamento en la ley.

Leyes laborales

Normas de carácter obligatorio en materia de trabajo.

Lícito

Que está permitido por la ley.

Litigio laboral

Controversia de trabajo. || Conflicto de trabajo. || Contienda de trabajo. || Conflicto cualificado de intereses laborales.

Litis laboral

Juicio o pleito de trabajo.

Normas jurídicas

Reglas de conducta establecidas por el estado mediante las cuales se mantiene el orden y la seguridad sociales, de acuerdo con los principios de la justicia. En este concepto, se considera a las normas desde el punto de vista de su finalidad, no de su contenido o materia; si se toma en cuenta esta última, hay que definir las como las reglas de conducta que establecen derechos y obligaciones, poderes, facultades, sujeciones y cargas.

Obligaciones del patrón

Deberes jurídicos del patrón hacia el trabajador de cumplir con las prestaciones a que se obliga, derivadas de la relación o contrato de trabajo.

Obligaciones de los trabajadores

Deberes jurídicos del trabajador hacia el patrón de cumplir con las prestaciones a que se obliga, derivadas de la relación o contrato de trabajo.

Paraprocesal

Procedimiento de jurisdicción voluntaria dentro del derecho procesal del trabajo.

Parte

Es la persona integrada en un juicio que sostiene en él sus pretensiones, compareciendo por sí mismo o por medio de otros que le representen real o presuntivamente.

Patrón

Persona física o moral que recibe los servicios del trabajador.

Prescripción laboral

Liberación de una obligación laboral por el solo transcurso del tiempo. En materia laboral, solamente opera la prescripción negativa.

Prestaciones laborales

Obligaciones de pago en efectivo o en especie a cargo de la patronal.

Prima de antigüedad

Pago o prestaciones en efectivo equivalente a doce días por cada año de servicios prestados que el patrón debe entregar al trabajador que tiene quince años de servicios en adelante.

Ratificación

Manifestación de la voluntad mediante la cual se aprueba un acto jurídico celebrado en otro momento o se confirma una declaración formulada con anterioridad.



Relación de trabajo

Prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral a cambio del pago de un salario. La Ley Federal del Trabajo y la doctrina la definen como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Renuncia de trabajo

Cesación de la relación o contrato de trabajo por voluntad propia del trabajador.

Sindicato

Asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes.

Trabajador

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

Trabajador de base

Aquel que tiene una relación o contrato de trabajo por tiempo indefinido y que es sindicalizable.

Trabajador de confianza

Aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, o bien, trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Trabajador sindicalizado

La persona que tiene la calidad de trabajador es miembro de un sindicato.

Terminación de la relación de trabajo

Disolución o rompimiento de la relación de trabajo por mutuo acuerdo o por disposición de la Ley Federal del Trabajo.

Titularidad del contrato colectivo de trabajo

Facultad que los trabajadores otorgan al sindicato para manejar o administrar el contrato colectivo de trabajo en una empresa o establecimiento.



ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ACTIVIDAD 1

Investiga en Internet tres definiciones del derecho laboral y envíalas. No olvides citar tus referencias electrónicas.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora

ACTIVIDAD 2

Después de haber realizado la lectura de las tres definiciones de derecho laboral, estructure su propia definición.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora



ACTIVIDAD 3

Elabora un cuadro sinóptico sobre las características fundamentales del derecho del trabajo.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora.

ACTIVIDAD 4

Consulta la página de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y busca un artículo referente a las implicaciones sociales de la crisis económica mundial, analízalo y envía tu comentario no mayor a media cuartilla. Cita la referencia.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora.

ACTIVIDAD 5

Elabora un mapa conceptual, agregando un ejemplo de cada uno de los principios descritos anteriormente.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora.



ACTIVIDAD 6

Después de haber leído los párrafos anteriores, describe en un diagrama de llaves la manera en que tradicionalmente se han clasificado las fuentes del derecho.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora.

ACTIVIDAD 7

Elabora un mapa conceptual sobre las cinco fuentes del derecho del trabajo.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora

ACTIVIDAD 8

Estudia el artículo 123 constitucional y, en un cuadro comparativo, menciona las diferencias entre el Apartado A y el Apartado B de la Ley Federal de Trabajo.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora.

CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Contesta las siguientes preguntas en un procesador de texto, guarda tu actividad en tu computadora y súbela a la plataforma-

1. Menciona en qué consiste el derecho de trabajo.
2. ¿Por qué se dice que el derecho al trabajo es un derecho social?
3. ¿Qué relación existe entre la libertad y el derecho al trabajo?
4. Señala la utilidad del estudio de las fuentes del derecho.
5. ¿Cuál es el fundamento jurídico de las garantías individuales?
6. Menciona las tres clases de principios indicados en el artículo 17 de la ley laboral.
7. Define la costumbre y menciona si en el derecho del trabajo tiene alguna utilidad.
8. ¿Qué significa jurisprudencia?
9. Explica cuál es la finalidad de los principios generales del derecho.
10. Señala cuatro autoridades laborales señaladas en el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo.



LO QUE APRENDÍ

LO QUE APRENDÍ

Analiza lo aprendido en la unidad. Cuando lo hayas hecho, establece tu propia definición sobre el derecho laboral y compárala tus conocimientos previos al inicio del tema.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora.



EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN 1

Relaciona las columnas y elige la respuesta correcta.

DEFINICIONES	AUTORES
<p>1. Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.</p> <p>2. Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.</p> <p>3. Es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.</p> <p>Respuestas:</p> <p>A) 1b, 2a, 3c</p> <p>B) 1a, 2c, 3b</p> <p>C) 1c, 2b, 3a</p> <p>D) 1a, 2b, 3c</p>	<p>a) Néstor de Buen</p> <p>b) Trueba Urbina.</p> <p>c) Mario de la Cueva.</p>



EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN 2

Arrastra la frase que complementa la descripción brindada, al final revisa tu calificación para conocer tus aciertos:

Dignidad del trabajador	El derecho del trabajo como mínimo de garantía social
El derecho del trabajo como un derecho social	Derecho irrenunciable

1. _____: los derechos contenidos en los ordenamientos laborales son de carácter irrenunciable y bajo ninguna circunstancia los trabajadores podrán ser privados de ellos, incluso aunque ellos lo acepten, ya sea de manera expresa o tácita, puesto que les pertenecen legítimamente.
2. _____: la ley laboral actual tiene entre otros objetivos el de garantizar a los trabajadores un salario digno y decoroso que le permita obtener un nivel de vida más digno.
3. _____: esto quiere decir que sus normas tienen por objeto establecer beneficios para los trabajadores.
4. _____: el derecho del trabajo, como un derecho social, tiene como objetivo primordial beneficiar a la clase trabajadora; por ello, debe contener un mínimo de garantías para los trabajadores, entendiendo por esto que las garantías laborales consagradas en el artículo 123 constitucional, así como las contenidas en la Ley Federal del Trabajo, son el punto de partida.

EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN 3

Responde si son verdaderas (V) o falsas (F) las siguientes aseveraciones.

Una vez que concluyas, obtendrás tus aciertos.

	Verdadera	Falsa
1. En la interpretación de las normas de trabajo, se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 4 y 8.	()	()
2. Se considera que el trabajo, como derecho y deber, dado a que no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad a quien lo presta, debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel socioeconómico decoroso para el trabajador y su familia.	()	()
3. El artículo 3° de la Ley Federal de Trabajo establece en términos de igualdad que, salvo algunos casos, no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social.	()	()



<p>4. Para el principio de libertad, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos menciona en su artículo 4° que: “No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.”</p>	<p>()</p>	<p>()</p>
---	------------	------------



EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN 4

Arrastra la letra al recuadro en blanco de la columna izquierda para dar respuesta al enunciado. Cuentas con 60 segundos para contestar.

- | | | |
|--------------------------|---------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1. Legislación | a) Son factores, elementos, circunstancias e ideales de carácter social, político, económico, valorativo y de cualquier índole que determinan el contenido y estructura del derecho. |
| <input type="checkbox"/> | 2. Las fuentes formales | b) Es susceptible de estudiarse en dos sentidos: el primero, referido al proceso de creación del derecho; el segundo, sobre los estilos de manifestación de las normas jurídico-laborales. |
| <input type="checkbox"/> | 3. Jurisprudencia | c) Tradicionalmente, se ha definido como un uso o conducta implementada en una colectividad y considerada por ésta como jurídicamente obligatoria. |
| <input type="checkbox"/> | 4. Las fuentes materiales | d) Es un conjunto de normas o resoluciones jurídicas cuya finalidad es determinar la interpretación que debe darse a otra norma jurídica. Al interpretar una norma jurídica, el órgano facultado emite otra que establece cómo debe ser |



entendida.

5. Costumbre

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

EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN

Responde si son verdaderas (V) o falsas (F) las siguientes aseveraciones

	Verdadera	Falsa
1. De acuerdo con Mario de la Cueva, “el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.	()	()
2. Las normas laborales tienen como objetivo primordial lograr el equilibrio entre los factores de la producción.	()	()
3. El artículo 123 de la ley Federal del Trabajo es el que contiene las garantías laborales.	()	()
4. La libertad de elegir el trabajo que se desea realizar siempre y cuando sea lícito está señalado en el artículo 5 constitucional.	()	()
5. En caso de duda, siempre se debe aplicar la norma que más favorezca al patrón.	()	()



6. Las fuentes de Derecho del Trabajo se proponen explicar los procesos de creación y los estilos de manifestación de las normas jurídicas.	()	()
7. Las iniciativas de leyes sobre el trabajo únicamente las pueden presentar los diputados.	()	()
8. Los principios generales de la Justicia Laboral imponen deberes a los particulares frente a otros particulares.	()	()
9. En el apartado B del art. 123 se regulan las relaciones laborales entre particulares.	()	()
10. La ley reglamentaria del apartado B del Art. 123 constitucional también es conocida como ley burocrática.	()	()



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TI

UNIDAD 2

LAS RELACIONES LABORALES DE TRABAJO Y SU DURACION





OBJETIVO ESPECÍFICO

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

INTRODUCCIÓN

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



LO QUE SÉ

LO QUE SÉ

Según tu experiencia laboral personal, redacta un documento en el que menciones tres especificaciones del contrato que firmaste al ingresar a tu último o actual empleo. Di si se trata de una empresa o de un establecimiento, quién era tu jefe directo, si acatabas órdenes de más de dos personas. En caso de no haber trabajado aún, responde los cuestionamientos desde la experiencia de alguien cercano ti.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora.



TEMARIO DETALLADO (4 HORAS)

- 2.1. Concepto de relación de trabajo
- 2.2. El contrato individual de trabajo
- 2.3. Duración de la relación laboral
 - 2.3.1. Contrato por tiempo determinado
 - 2.3.2. Contrato por tiempo indeterminado
 - 2.3.3. Contrato por obra
 - 2.3.4. Prórroga del contrato
- 2.4. Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo
 - 2.4.1. Trabajador
 - 2.4.1.1. Clases de trabajadores
 - 2.4.2. Patrón
 - 2.4.2.1. Clases de patrón
 - 2.4.3. Patrón sustituto
 - 2.4.5. La empresa y el establecimiento

2.1. Concepto de relación de trabajo

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada *el asalariado*, y otra persona, denominada *patrón*.

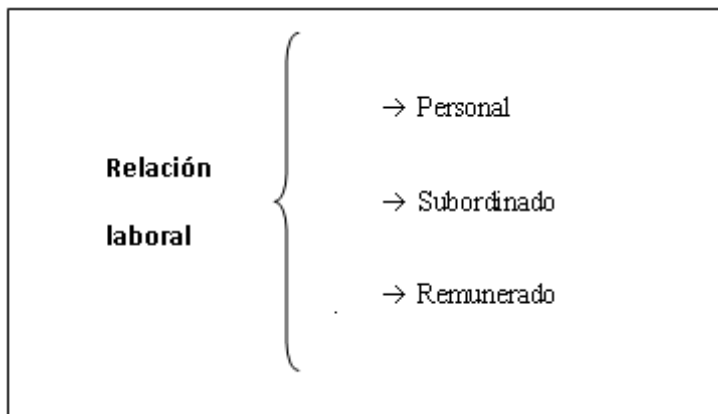


Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, que se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el patrón. La relación de trabajo fue y continúa siendo el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos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



De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, la relación de trabajo puede nacer de un contrato, esto es, de un acuerdo de voluntades libremente alcanzado, o puede tener otro origen, como la realización de una labor de carácter espontánea. La prestación del trabajo debe ser personal subordinado a una persona, física o moral, mediante el pago de un salario.

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



- **Personal.** El trabajo debe ser desempeñado precisamente por el trabajador contratado para ello y no puede ser prestado por una persona distinta.
- **Subordinado.** Esto quiere decir que el trabajador tendrá una dependencia técnica del patrón, relacionada con el deber jurídico de respeto y obediencia. Es pertinente señalar que esa dependencia sólo existirá respecto del trabajo contratado.

- **Remunerado.** Esto quiere decir que a la prestación de un trabajo personal y subordinado al patrón, habrá una compensación económica para el trabajador.

2.2. Contrato individual de trabajo

En el segundo párrafo del artículo 20 de la ley laboral actual, se dice lo siguiente:

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

De esta definición, podemos desprender las siguientes conclusiones:

- a) Que no importará el nombre que las partes le den al contrato que celebren, ya que éste será un contrato de trabajo que produce, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y, por la otra, la de pagar un salario.



- b) Que el contrato es, simplemente, un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas sus consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio.



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

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

Consentimiento

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

La Ley Federal del Trabajo señala que el consentimiento puede producirse de manera expresa y formal, otorgando el escrito o documento a que se refiere el artículo 25 de dicha ley o, bien, en



forma tácita, a través de la prestación del servicio y el pago del salario. Aquí también resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 21 de la citada legislación al establecer la presunción de la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal subordinado y el que lo recibe.

El objeto posible

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

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

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



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

Elementos de validez

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

1. La capacidad de las partes

La capacidad la podemos entender como la aptitud de una persona para ser titular de derechos y obligaciones. La capacidad se divide en capacidad de goce y capacidad de ejercicio. La capacidad de goce es la que se adquiere desde la concepción, ya que desde ese momento entra bajo la protección de la ley; la capacidad de ejercicio es la que se adquiere con la mayoría de edad y consiste en la aptitud que tiene una persona para hacer valer sus derechos y cumplir sus obligaciones por sí misma.

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



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

2. Ausencia de vicios del consentimiento

Esto quiere decir que, al momento de celebrar algún acto jurídico, no se encuentre viciada la voluntad de las partes que intervienen en dicho acto jurídico y que dicha voluntad se manifieste de manera expresa sin que exista dolo, mala fe, error o violencia tanto física como moral o lesión.

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



3. Licitud en el objeto

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

4. La forma

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

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

Presunción de existencia del contrato

El artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo establece 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.

De Buen Unna, Nestor, menciona:

Es frecuente que se otorgue otro nombre a esta figura, como ocurre, por ejemplo, con el contrato de prestación de servicios profesionales o aquel de comisión mercantil, con lo cual se pretende aparentar la generación de relaciones menos comprometedoras que la laboral. De aquí se desprende la misión expresa del legislador de considerar irrelevante la forma o denominación que se le dé a esta figura:

“Si origina una prestación personal de servicios, subordinada y remunerada, se trata de un contrato de trabajo”.³

Ahora bien, el artículo 26 de la citada ley establece la presunción de la existencia de la relación de trabajo al señalar que 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.

En la actualidad, se habla de la crisis de la figura del contrato o, más bien, de la crisis de los supuestos que lo originaron. De hecho, el acuerdo que representa la base del contrato, se suponía que debía tener lugar entre


³ Carlos de Buena Unna, *Derecho del Trabajo*, 11ª ed., Tomo II, México, Porrúa, 2002. p. 17.



voluntades libres e iguales, lo cual no es del todo cierto hoy en día. La realidad social muestra que la libertad, a la hora de contratar, no existe o está muy limitada en algunos casos.

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

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible
- IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo
- V. La duración de la jornada
- VI. La forma y el monto del salario
- VII. El día y lugar de pago del salario
- VII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley
- IX. Otras condiciones de trabajo tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Consulta y analiza el documento:  formato de contrato individual de trabajo



2.3. Duración de la relación laboral



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

La duración en el empleo lo determina invariablemente el contrato de trabajo y el artículo 35 de la legislación laboral, que establece la existencia de tres tipos de contratos, que para su análisis los dividiremos en:

- Contrato por tiempo determinado
- Contrato por tiempo indeterminado
- Contrato por obra



Contrato por tiempo determinado

Es el contrato por virtud del cual se establece en forma precisa la fecha de su duración, entendiéndose que tiene fecha de inicio y de término; solamente existirá cuando la naturaleza del trabajo así lo exija: es el caso de todos los trabajos temporales, promocionales, etc., o bien, se estipula cuando se pretenda sustituir temporalmente a un trabajador por alguna licencia, vacaciones, incapacidades, etc.; por último, surge cuando lo prevea la ley, con la salvedad de que, si subsiste la materia de trabajo o, bien, se permite al trabajador más tiempo que el pactado, se entenderá como prorrogado el contrato por tiempo indefinido.⁴

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

Contrato por tiempo indeterminado

Es el contrato que se conoce comúnmente como de planta o de base: tiene fecha de inicio, pero no de término y se presume que es por un

⁴ Loc. cit.

periodo de tiempo largo”⁵, aunque la ley laboral, en su artículo 40, señala que los trabajadores sólo tienen como obligación laborar como máximo un año, quedando bajo su potestad si laboran más de este tiempo.

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

- ❖ Que se trate de trabajadores con una antigüedad menor de un año
- ❖ Si el patrón comprueba, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo
- ❖ El caso de trabajadores de confianza;
- ❖ En el servicio doméstico
- ❖ Cuando se trate de trabajadores eventuales

Contrato por obra

Es el contrato que surge cuando su naturaleza así lo exija; normalmente van encaminados a la industria de la construcción, puentes, caminos, etc. Se entenderá que el contrato de trabajo tendrá su vigencia todo el tiempo

⁵ Loc. cit.



que dure la obra, mas, si subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que dure dicha circunstancia. Por ejemplo, Juan Pérez le encarga a Jorge Martínez, que es albañil, que le construya una alberca; en cuanto Jorge termina dicha obra, concluye la relación de trabajo entre ambos.⁶

Relaciones de trabajo para la inversión de capital determinado

Como una situación de excepción, la ley contempla la posibilidad de que se contrate a los trabajadores para la explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, dependiendo de la duración de la relación de la inversión que se haga de un capital determinado (artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo). Si al término pactado subsiste la materia de trabajo, la relación laboral se prorrogará por todo el tiempo que dicha circunstancia exista.

Derecho del Trabajo. Congage Learning. México 2008.

⁶ Loc. cit.

2.4. Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo



Cuando se establece una relación de cualquier naturaleza, siempre habrá sujetos que tendrán una participación activa o pasiva; en el caso de una relación laboral, ésta se establece entre el patrón y el trabajador. A continuación, la analizaremos.

Trabajador

El artículo 8° de la ley laboral vigente define: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

Características:

- Debe ser una persona física
- Debe prestar el servicio de manera personal
- Debe ser en forma subordinada, con obediencia y respeto.
- El horario debe estar sujeto a un horario de labores (jornada)⁷
- Mediante una remuneración.

⁷ P. Lemus Raya, *op. cit.*, p. 23.



Clasificación Legal de los trabajadores

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

Patrón

La ley laboral lo define en su artículo 10 de la siguiente manera: “Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

*De la definición anterior, podemos darnos cuenta de que el patrón puede ser persona física o sociedad legalmente constituida, de acuerdo a las leyes civiles o mercantiles, según sea el caso; el trabajador siempre será una persona física, ya que tiene que prestar el trabajo de manera personal y subordinada.*⁸

Asimismo, la ley laboral señala que el beneficiario del trabajo, aunque no contrate en forma directa, será considerado como patrón solidario, respondiendo por lo tanto de la relación de trabajo.

⁸ Loc. cit.

Se determina en la ley del trabajo a las personas que por disposición legal se les va a considerar como representantes del patrón, señalando que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y, en tal concepto, lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Patrón sustituto

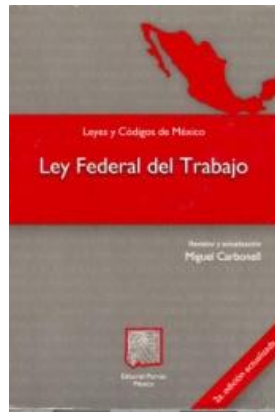
El concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones. La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida.

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

En relación con este tema, el **artículo 41** de la Ley Federal del Trabajo señala: “La sustitución del patrón no afectará el trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá



únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.” El término de seis meses se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.



Intermediario

Es aquel que contrata, a nombre y beneficio de un tercero, los servicios del trabajador; se entenderá para el trabajador que los servicios que le preste el intermediario serán en forma gratuita; el intermediario y el patrón son solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con los trabajadores, de acuerdo con los artículos 11, 13 y 14 de la ley laboral.

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

Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de la ley y de los servicios prestados. (Empresas de contratación de personal, outsource).

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

- I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento.
- II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

La empresa y el establecimiento.

Empresa

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

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 16, señala:

Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Establecimiento

Consideramos pertinente mencionar que la empresa generalmente cuenta con lugares anexos a ella, debido a su giro o actividad; es por esta razón que existe lo que llamamos establecimiento, que también se conoce como



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TÚ

sucursal filial, derivada de la misma organización de la empresa y necesaria para un mejor funcionamiento, por lo que este establecimiento también solicita la prestación de servicios de manera personal y subordinada.

La ley laboral en el artículo 16°, parte final, señala por establecimiento:

La unidad técnica que, como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

RESUMEN

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

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



En cuanto al tema del contrato individual de trabajo, encontramos que el segundo párrafo del artículo 20 de la ley laboral actual dice lo siguiente:

“Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”

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

GLOSARIO

Acta laboral

Documento que contiene las actuaciones laborales de las partes ante las autoridades laborales o de las partes entre sí.

Autoridades de trabajo

Órganos del Estado facultados por la Constitución Federal y la Ley Federal Trabajo para conocer y resolver las controversias y asuntos en materia de trabajo.

Aviso de rescisión

Comunicación que por ley (artículo 47, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo) debe dar el patrón al trabajador sobre la causa o las causas de su despido.

Causal de rescisión

Razón o motivo por el cual el patrón o el trabajador pueden romper la relación o el contrato de trabajo.



Contrato individual de trabajo

Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario.

Contrato colectivo de trabajo

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, 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.

Convenio laboral

Acuerdo entre las partes que pone fin a una controversia.

Demanda

Acto inicial de reclamo planteado por una de las partes ante el tribunal correspondiente, a fin de que se le dé o ponga en posesión de un supuesto derecho que le ha sido violado por un tercero del cual hace el reclamo.

Demandado

La persona contra la cual se enderezan una demanda judicial o laboral, exigiéndole alguna cosa o prestación determinada.

Demandante

La persona que ejercita una acción o cuyo nombre se ejercita.

Despido

En el ordenamiento laboral, el acto mediante el cual la empresa o patrón da por terminado el contrato de trabajo, prescindiendo de los servicios del trabajador, ya sea por causas legalmente determinadas o en forma arbitraria.

Finiquito

Manifiesto del trabajador que da por terminado el contrato o relación de trabajo, seguido de la conformidad del patrón.

Indemnización laboral

Pago por derechos laborales a cargo del patrón.

Indemnización constitucional

Pago a cargo del patrón por despido injustificado.

Integración del salario

Prestaciones que en conjunto conforman el salario. En la inteligencia del salario, se cuentan el pago por cuota diaria, gratificaciones, habitación, prima, comisiones y cualquier otro pago que se entregue al trabajador por su trabajo.

Jornada de trabajo

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para desarrollar su trabajo personal subordinado.

Junta de conciliación y arbitraje

Tribunal facultado constitucional y legalmente para resolver las controversias obrero-patronales o asuntos en materia de trabajo. Local y Federal.

Laudo

Resolución o fallo que dicta la Junta de Conciliación y Arbitraje en un procedimiento o juicio laboral.

Legislación laboral

Leyes, jurisprudencia, principios y doctrinas que se refieren al derecho del trabajo.

Legítimo

Con fundamento en la ley.

Leyes laborales

Normas de carácter obligatorio en materia de trabajo.

Lícito

Que está permitido por la ley.

Litigio laboral

Controversia de trabajo. || Conflicto de trabajo. || Contienda de trabajo. || Conflicto cualificado de intereses laborales.

Litis laboral

Juicio o pleito de trabajo.

Normas jurídicas

Reglas de conducta establecidas por el estado mediante las cuales se mantiene el orden y la seguridad sociales, de acuerdo con los principios de la justicia. En este concepto, se considera a las normas desde el punto de vista de su finalidad, no de su contenido o materia; si se toma en cuenta esta última, hay que definir las como las reglas de conducta que establecen derechos y obligaciones, poderes, facultades, sujeciones y cargas.

Obligaciones del patrón

Deberes jurídicos del patrón hacia el trabajador de cumplir con las prestaciones a que se obliga, derivadas de la relación o contrato de trabajo.

Obligaciones de los trabajadores

Deberes jurídicos del trabajador hacia el patrón de cumplir con las prestaciones a que se obliga, derivadas de la relación o contrato de trabajo.

Paraprocesal

Procedimiento de jurisdicción voluntaria dentro del derecho procesal del trabajo.



Parte

Es la persona integrada en un juicio que sostiene en él sus pretensiones, compareciendo por sí mismo o por medio de otros que le representen real o presuntivamente.

Patrón

Persona física o moral que recibe los servicios del trabajador.

Prescripción laboral

Liberación de una obligación laboral por el solo transcurso del tiempo. En materia laboral, solamente opera la prescripción negativa.

Prestaciones laborales

Obligaciones de pago en efectivo o en especie a cargo de la patronal.

Prima de antigüedad

Pago o prestaciones en efectivo equivalente a doce días por cada año de servicios prestados que el patrón debe entregar al trabajador que tiene quince años de servicios en adelante.

Ratificación

Manifestación de la voluntad mediante la cual se aprueba un acto jurídico celebrado en otro momento o se confirma una declaración formulada con anterioridad.

Relación de trabajo

Prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral a cambio del pago de un salario. La Ley Federal del Trabajo y la doctrina la definen como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Renuncia de trabajo

Cesación de la relación o contrato de trabajo por voluntad propia del trabajador.

Sindicato

Asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes.

Trabajador

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

Trabajador de base

Aquel que tiene una relación o contrato de trabajo por tiempo indefinido y que es sindicalizable.

Trabajador de confianza

Aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, o bien, trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.



Trabajador sindicalizado

La persona que tiene la calidad de trabajador es miembro de un sindicato.

Terminación de la relación de trabajo

Disolución o rompimiento de la relación de trabajo por mutuo acuerdo o por disposición de la Ley Federal del Trabajo.

Titularidad del contrato colectivo de trabajo

Facultad que los trabajadores otorgan al sindicato para manejar o administrar el contrato colectivo de trabajo en una empresa o establecimiento.



ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ACTIVIDAD 1

Investiga en la legislación laboral de España cómo nace una relación laboral. Después, compárala con la legislación mexicana y señala las semejanzas y diferencias existentes entre ambas.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora.

ACTIVIDAD 2

Investiga los diferentes contratos de trabajo que contempla la ley laboral y establece sus semejanzas y diferencias.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora.



ACTIVIDAD 3

Ejemplifica tres formas de relación laboral, mencionando los requisitos para la prestación de un trabajo.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora.

ACTIVIDAD 4

Recurre y cita tres referencias electrónicas que brinden un concepto sobre **relación laboral**, posteriormente redacta tu propia definición, incorporando los ya estudiados.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora.

ACTIVIDAD 5

Elabora un mapa conceptual con base en lo visto en el tema de contrato individual de trabajo.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora



ACTIVIDAD 6

Haz una búsqueda en internet de un ejemplo de contrato individual identificando los requisitos mínimos que marca el artículo 25 de la ley federal de trabajo. No olvides anotar la referencia electrónica.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora.

ACTIVIDAD 7

Al finalizar las lecturas, localiza dos contratos, uno por tiempo determinado y otro por tiempo indeterminado.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora.

ACTIVIDAD 8

Elabora un cuadro sinóptico mencionando las diferencias principales entre los dos tipos de contratos.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TÚ

ACTIVIDAD 9

En los contratos que enviaste en la actividad del tema tres de esta unidad, localiza y señala a los sujetos que intervienen en la relación laboral a plataforma

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora

CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Contesta las siguientes preguntas en un documento en Word, y sube tu actividad a la plataforma.

1. ¿De qué manera se puede probar una relación laboral cuando no hay un contrato de trabajo por escrito?
2. ¿Qué es un contrato de trabajo?
3. ¿Cuáles son los elementos esenciales del contrato de trabajo?
4. ¿A qué se refiere el artículo 27 de la Ley laboral y cuál es su importancia?
5. Describe los elementos de validez en el contrato individual de trabajo.
6. En materia laboral, ¿a qué edad se adquiere la mayoría de edad para trabajar?
7. Describe cómo se clasifican los trabajadores de acuerdo a la doctrina.
8. Indica cuáles son los elementos de validez del contrato de trabajo.
9. Menciona cuántas clases de contratos señala la Ley Federal del Trabajo.
10. ¿En qué consiste la prórroga del contrato de trabajo, en la minería?
11. ¿Que se entiende por intermediario?
12. ¿Que se entiende por patrón solidario?



LO QUE APRENDÍ

LO QUE APRENDÍ

Retoma tu actividad “Lo que sé”. Ve a tu Diario y compara lo aprendido e identifica bajo qué tipo de contrato prestaste tus servicios, con qué tipo de centro de trabajo coincide y a qué clase de patrón rendías órdenes.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora



EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN

Responde si son verdaderas (V) o falsas (F) las siguientes aseveraciones.
Una vez que concluyas, obtendrás tu calificación de manera automática

	Verdadera	Falsa
1. El artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo señala que la relación de trabajo puede surgir solamente de un contrato.	()	()
2. Si no existe contrato de trabajo por escrito, el trabajador no tendrá ningún derecho.	()	()
3. El contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.	()	()
4. Los menores de 14 años de edad sí podrán trabajar con autorización de sus padres.	()	()



5. La capacidad de ejercicio se adquiere desde la concepción, ya que desde ese momento la persona entra bajo la protección de la ley.	()	()
6. La capacidad de ejercicio laboral se alcanza a los 16 años de edad.	()	()
7. Algunos elementos de validez en el contrato individual de trabajo son la capacidad de las partes y la licitud del objeto.	()	()
8. Un trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.	()	()
9. Los trabajadores eventuales son aquellos que realizan actividades permanentemente dentro de la empresa.	()	()
10. Según la Ley Federal del Trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.	()	()

MESOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

LEY FEDERAL DEL TRABAJO vigente

.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Agenda Laboral. Vigente. México. 2011

CAVAZOS, Chena Baltazar. Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Editorial Trillas. México 2010.

COMPILACIÓN LABORAL. Editorial Raúl Juárez Carro. México 2010.

DE LA CUEVA, Mario. DERECHO DEL TRABAJO. Porrúa. 2002

DE BUEN, Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Porrúa. 2001.

LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Congage Learning. México 2008.

SITIOS DE INTERÉS

www.stps.gob.mx

www.carroeditorial.com

www.libreriasef.com.mx



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TI

Licenciatura: **Administración**

UNIDAD 3

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO



OBJETIVO ESPECÍFICO

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

INTRODUCCIÓN

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

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



LO QUE SÉ

LO QUE SÉ

Comparte tu definición personal de: jornada laboral, prima vacacional, salario mínimo, prestaciones y aguinaldo.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora

TEMARIO DETALLADO

(4 HORAS)

- 3.1. La jornada
 - 3.1.1 Clases
 - 3.1.2 Duración
 - 3.1.3 Jornada extraordinaria
 - 3.1.4 Jornada emergente
- 3.2. Días de descanso
 - 3.2.1 Semanal
 - 3.2.1 Obligatorio
- 3.3. Vacaciones
 - 3.3.1 Calculo
 - 3.3.2 Prima vacacional
 - 3.3.3 Término para otorgar vacaciones.



3.4. Salario

3.4.1 Tipos

3.4.1.1 Salario cuota diaria

3.4.1.2 Salario integrado

3.4.2 Formas

3.4.2.1 Salario por unidad de tiempo

3.4.2.2 Salario por unidad de obra

3.4.2.3 Salario por comisión

3.4.2.4 Salario a precio alzado

3.4.3 Clasificación del salario mínimo

3.4.3.1 Salario mínimo general

3.4.3.2 Salario mínimo profesional

3.4.4 Zonas geográficas

3.4.4.1 Zona A

3.4.4.2 Zona B

3.4.4.3. Zona C

3.4.5 Comisión Nacional de Salarios Mínimos

3.4.6 Normas protectoras del salario

3.5. Aguinaldo

3.6. Prima de antigüedad

3.1. La jornada



Jornada

Los grandes movimientos económicos y políticos iniciados por los trabajadores mexicanos, con la finalidad de obtener una jornada de trabajo más justa, se vieron coronados a principios del siglo XX al establecerse en la Constitución de 1917, que la duración máxima de la jornada sería de 8 horas diarias y, además, se conquistaron otros derechos inherentes a la jornada, ya que anteriormente ésta era notoriamente excesiva e inhumana porque su duración era hasta de 20 horas diarias.

En la actualidad, se ha demostrado la necesidad de limitar la jornada de trabajo no únicamente con un criterio simplista o excesivamente proteccionista sino con apoyo en los resultados de investigaciones practicadas conforme a rígidas normas médicas, psicológicas, económicas y sociales. Se ha podido comprobar que la fatiga entorpece la actividad y llega a provocar el agotamiento, propiciando los accidentes de



trabajo que pueden incrementarse al término de las jornadas. Además, la fatiga prolongada disminuye las defensas de los trabajadores y los expone a los riesgos profesionales.

En la jornada laboral:

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

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

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

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

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

Desde el punto de vista económico, la jornada prolongada disminuye el rendimiento del trabajador, lo que afecta seriamente el volumen y la calidad de la producción, esto es, decrece su producción. Por último, el exceso de trabajo impide al trabajador participar en aquellas otras actividades sociales necesarias para su mejor desarrollo. La Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 58, nos define la jornada de trabajo de la siguiente manera:

“Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

Clases

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

Tipo de jornada	Características
Diurna	Es la comprendida entre las seis y las veinte horas (artículo 60). El máximo legal de su duración es de ocho horas (artículo 61).
Nocturna	Es aquella que abarca de las veinte horas a las seis horas (artículo 60) y tiene una duración máxima de 7 horas (artículo 61).
Mixta	Comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media. Si



	comprende tres y media o más, se considerará nocturna (artículo 60) . Su duración máxima es de siete horas y medio (artículo 61) .
Reducida	Es la que se aplica a los menores de dieciséis años, ya que no podrán trabajar más de seis horas diarias (artículo 177) .

Duración

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

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



Prolongación de la Jornada

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

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

Prolongación de la Jornada (horas extras)

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

- Que deba prolongarse la jornada convenida que no necesariamente debe ser a jornada legal.
- Que la prolongación se deba a circunstancias extraordinarias.
- Que las circunstancias extraordinarias sean motivadas por una necesidad patronal.
- Que la prolongación de la jornada extraordinaria no exceda de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.

Es necesario establecer y entender la diferencia entre prolongación de la jornada laboral y la prolongación de la jornada (horas extras). La primera, implica la idea de un acontecimiento ajeno a los fines propios de la actividad empresarial donde, por un siniestro o un peligro inminente, esté en peligro la vida misma del trabajador, sus compañeros, la del patrón o la



existencia de la empresa, y la segunda implica que se requiere prolongar la jornada laboral por un beneficio patronal. De ahí que la disposición del artículo 67 del ordenamiento legal que establece sólo salario ordinario para los trabajadores, no sea violatoria de la fracción XI del apartado “A” del artículo 123 constitucional.

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

3.2. Días de descanso

El derecho mexicano recogió dos instituciones: los días de descanso y las vacaciones, cuyas finalidades son defender mejor la salud de los trabajadores, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales.⁹

⁹ P. Lemus Raya, *Derecho del Trabajo*. McGraw Hill. México, 1997. p.32.



Semanal

El artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo establece: “Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.”¹⁰

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

Obligatorio

La finalidad de éste es recuperar el desgaste de energías, en tanto que aquel se propone conceder a los trabajadores la oportunidad de conmemorar determinados acontecimientos de significado nacional o para la clase trabajadora, debiendo percibir su salario íntegro¹¹.

Los descansos obligatorios están señalados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, que textualmente dice:

¹⁰ Patricia Lemus Raya, *op. cit.* p. 33.

¹¹ Patricia Lemus Raya, *op. cit.* p. 33



Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1 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 1 de mayo
- V. El 16 de septiembre
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre
- VII. El 1 de diciembre de cada 6 años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal
- VIII. El 25 de diciembre
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral. (D.O. 17/01/06).

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

El pago de la prima dominical

La Ley Federal del Trabajo vigente desde 1970 establece un pago a los trabajadores que prestan sus servicios habitualmente los domingos. El segundo párrafo del artículo 71 de esta ley dispone lo siguiente:

Los trabajadores que presten servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

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

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

Finalidades del descanso semanal:

- Es de carácter fisiológico, ya que el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para recuperarse de la fatiga que provoca el trabajo diario.
- Es de orden familiar porque le permite la convivencia en el hogar
- Es de naturaleza social y cultural, ya que el descanso hace posible la relación con otras familias, asistir a algún espectáculo o dedicarse a la actividad que más le resulte atractiva.¹²

¹² *Ibid.*, p. 33.



3.3. Vacaciones

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

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

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



3.1. Cálculo

El artículo 76 de la ley laboral vigente establece lo siguiente:

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 se aumentará en dos días por cada cinco años de servicio.

Tabla de las vacaciones

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



La tabla anterior es con fines didácticos para una mejor comprensión en la cuantificación de los días que se tomarán en razón de las vacaciones, haciendo hincapié en que existe controversia de opiniones entre algunos juristas en la materia, sólo que, conforme a los principios rectores del derecho laboral y de conformidad con el artículo 18 de la legislación laboral, siempre se aplicará lo que más beneficie al trabajador¹³.

Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos, y deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y, de acuerdo con ella, el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo. En el caso de los trabajadores que prestan servicios discontinuados o por temporadas, el cómputo de los días de vacaciones se hace en forma proporcional al número de días trabajados en el año, de acuerdo al artículo 77 del Ley Federal del Trabajo.

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

¹³ Véase, *Ibid.*, pp. 34, 35.

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

3.2. Prima vacacional

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

En este sentido el artículo 80 de la citada ley laboral establece:

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

La finalidad de otorgar al trabajador una prima de vacaciones equivalente al 25% por los días que le correspondan descansar es el que obtenga una percepción extraordinaria al momento de su goce, con independencia de si es mucho o poco para pagar su descanso.

Respecto a la determinación de la fecha de disfrute de las vacaciones, el artículo 81 de esta misma ley la señala y dice:



Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y, de acuerdo con ella, el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

3.3 Prescripción

Se refiere al tiempo límite que el trabajador dispondrá para disfrutar de sus vacaciones. El artículo 516 de la ley laboral establece que las vacaciones prescriban en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible. Para el indebido caso de que el trabajador omitiera dentro de este período exigir su período vacacional, perderá el derecho para disfrutar de esta prestación.

3.4. Salario

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

La Ley Federal del Trabajo, vigente en México desde 1970, establece el concepto de *salario* en el artículo 82 que a la letra dice:

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

Forma de pago del Salario:

a) En dinero

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

b) Ordinario o extraordinario

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

c) Fijo o variable

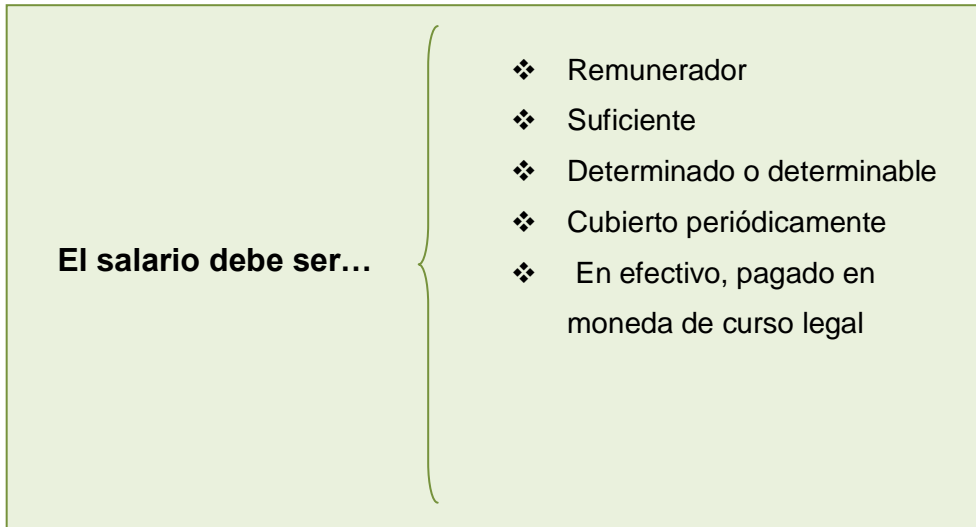
Cuando se pacta por unidad de tiempo se denomina fijo. Por unidad de obra o en el ámbito de ventas, es considerado variable.

d) Nominal y real

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



Atributos del salario



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

*Quando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva sino simplemente por una cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se pague el salario total correspondiente a la jornada legal sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado.*¹⁴

¹⁴ Semanario Judicial de la Federación. Jurisprudencia 152. apéndice 1917-1956. p. 144.

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

Debe ser remunerador

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

Debe ser suficiente

Esto quiere decir, que el salario que perciba el trabajador deberá permitirle llevar una vida digna. En el segundo párrafo del artículo 3° de la ley laboral, se dice que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.



Debe ser determinado o determinable

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

Debe cubrirse periódicamente

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

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

La Ley Federal del Trabajo en su **artículo 101** dispone que:

El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

La disposición de referencia tiene su origen en la fracción X del apartado "A" del artículo 123 constitucional, que prácticamente reproduce y obedece al deseo de impedir que los patrones utilicen las tiendas de raya. Es práctica común en nuestros días que a los trabajadores se les pague por medio de tarjetas de débito, y/o transferencia electrónica bancaria arguyendo la seguridad del trabajador y facilitando el manejo administrativo del patrón; favoreciendo al trabajador para que reciba su dinero en tiempo establecido y sin riesgos de no recibirlo en el día establecido, como sucedía antes; este procedimiento ha sido aceptado en nuestra sociedad y aunque no es moneda de curso legal y, por lo tanto, no es acorde con lo señalado por este artículo es ampliamente aceptado y reconocido por la costumbre, la sociedad, las autoridades y la jurisprudencia.



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

En el artículo 102 de la ley de la materia, se determina que “las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.”

Salario por cuota diaria

La Ley Federal del Trabajo no lo menciona expresamente, pero es un concepto que deriva indirectamente de lo dispuesto en el artículo 89 de este ordenamiento legal, en cuanto se refiere a la cuota diaria. Sin embargo, el salario por cuota diaria no es solamente tabular, ya que también el variable acepta esta denominación, de acuerdo a lo señalado en los artículos 89, 124, 143, 289 y 399 bis de esta misma ley laboral.



Salario integrado

El **artículo 84** de la ley laboral vigente señala:

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

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

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

Por otro lado, es pertinente señalar que existen algunas otras prestaciones que, sin integrar el salario del trabajador, le son entregadas ocasionalmente, pero están sometidas al cumplimiento de ciertas condiciones, por ejemplo: el estímulo por puntualidad se otorga a los trabajadores que asisten puntualmente a sus actividades laborales y no tienen faltas; el bono de productividad se otorga a aquellos trabajadores que desempeñan con eficiencia y esmero su labor asignada, el incentivo



por cero accidentes, incentivo por lograr una meta determinada, etc.... Al ser un ingreso ocasional no se integra al salario.

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

Formas

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

Algunos ejemplos son:

Tipo de salario	Características
Unidad de tiempo	Es aquel en donde la retribución se paga en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su servicio. (Jornada Laboral. Hora. Día. Semana, Quincena Mes).
Unidad de obra	Es aquel donde la retribución se paga en función de los resultados del servicio que presta el trabajador: es lo que se conoce como salario a destajo: dependiendo de las unidades de trabajo que se realice será el pago. (X piezas x hora, a Y \$ la pieza se paga z no interesa el tiempo invertido, no hay pago de tiempo extraordinario).



Comisión	Es aquel en donde la retribución se paga en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador, cambaceo. (Vendedor, cobrador, comisionista, un % o cantidad en \$).
A alzado precio	Es aquel en donde se combinan los salarios por unidad de tiempo y por unidad de obra, así que la retribución se paga en función de la obra que el patrón se proponga ejecutar ¹⁵ . (el clásico ejemplo en la albañilería, maestro de obra)

Clasificación del salario mínimo

El concepto de salario mínimo lo establece la Ley Federal del Trabajo en el **artículo 90**:

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

La idea del legislador al establecer un salario mínimo es, tal vez, la más importante de las consagradas en la legislación laboral, ya que implica la limitación fundamental a la posibilidad de explotación del trabajador y le impide ofrecer sus servicios a cambio de una remuneración que no satisfaga sus necesidades más elementales. Esta disposición legal se

¹⁵ P. Lemus Raya, *op. cit.*, p.38.



convierte en un obstáculo a la necesidad del trabajador, que de otra manera aceptaría cambiar su fuerza de trabajo por cualquier cosa.

El salario mínimo pretende constituirse como un instrumento fundamental de la justicia social, pero es de considerarse que la realidad rebasa con demasiada facilidad la finalidad para lo cual fue creado dicho salario; actualmente, su incremento es anual (a partir de la reforma del artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de septiembre de 1974), el cual no es suficiente. De ahí que a veces parezca una burla el concepto legal, si se tiene en cuenta la situación económica del país desde la década de los setentas.

En realidad, el salario mínimo produce lo que los economistas llaman subempleo, esto es, una ocupación cuya remuneración no es suficiente para satisfacer las necesidades más elementales del trabajador y su familia.

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

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

Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

Es importante señalar que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos determinará la división de la República Mexicana en tres áreas geográficas que se dividen de acuerdo al nivel económico de cada estado. Los estados se integran por municipios, por lo que una zona geográfica contiene varios municipios de diferentes entidades federativas.

Salario mínimo general

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

El concepto alcanza, sin embargo, su mejor expresión en el **artículo 562** de la LFT que, al mencionar las obligaciones a cargo del Director Técnico de la Comisión Nacional, dispone que deba:



II. Realizar las investigaciones y estudios necesarios y apropiados para determinar, por lo menos: a) El presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras: las de orden material, como habitación, manejo de casa, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, como las concurrencias a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura y las relacionadas con la educación de los hijos.

La realidad económica nacional, sin embargo, plantea dramáticamente la insuficiencia del salario mínimo general que difícilmente puede servir para algo más que la atención de las necesidades vitales. De ahí que el Estado haya asumido la responsabilidad de crear satisfactores que puedan, sin costo para el trabajador y su familia o a un precio mínimo, satisfacer las necesidades descritas en el artículo 562 de la legislación laboral vigente.

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

- El sistema nacional de vivienda obrera a cargo del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).
- El sistema de crédito obrero barato a través del Instituto Nacional para el Consumo de los Trabajadores (INFONACOT) y de tiendas de consumo, creados de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 103 de la ley laboral.
- La leche de LICONSA, despensas.



- Las actividades sociales realizadas por organismos políticos que ponen al alcance de los trabajadores espectáculos gratuitos.
- El sistema nacional educativo, dependiente de la Secretaría de Educación Pública, que facilita gratuitamente la educación obligatoria y produce y distribuye libros de texto sin costo para el estudiante.

En realidad, este tipo de acciones no soluciona los problemas económicos de los trabajadores, pero les ayudan a sortear y distraerse en alguna medida de sus necesidades más apremiantes.

Salario mínimo profesional

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

En la fracción VI del artículo 123 constitucional se afirma que:

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



La citada ley laboral en el **artículo 93** expresa lo siguiente:

Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.



Respecto a quién fija los salarios mínimos, la ley laboral en su **artículo 94** establece:

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

Principios rectores del salario

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

B. La irrenunciabilidad del salario. El artículo 99 de dicho ordenamiento legal señala: “El derecho a percibir el salario es irrenunciable.”

C. El riesgo de la empresa y del salario. El artículo 106 de la misma ley laboral establece: “Las obligaciones del patrón de pagar el salario no se suspenden, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta ley.”

Zonas geográficas

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



TERCERO. Los **salarios mínimos** son para la realización de la justicia social. Su fijación por municipios, conforme al sistema actual, se ha revelado insuficiente y defectuosa; la división de los estados de la Federación en municipios obedeció a razones históricas y políticas que en la mayoría de los casos no guardan relación alguna con la solución de los problemas de trabajo, y por tanto, no pueden servir de fundamento para una determinación justa de los salarios



mínimos, que aseguren al trabajador una existencia conforme a la dignidad humana, mediante la satisfacción de sus necesidades materiales, sociales, culturales y de educación de sus hijos. El crecimiento económico del país no ha respetado la división municipal, habiéndose integrado, por el contrario, zonas económicas que frecuentemente se extienden a dos o más municipios y entidades federativas.¹⁶

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

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

¹⁶ **Fecha de publicación:** 21/11/1962 **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS** CÁMARA DE SENADORES México, D.F., a 27 de Diciembre de 1961. INICIATIVA DEL EJECUTIVO, Consultado el 28/05/08, en:
<http://www2.scjn.gob.mx/leyes/UnProcLeg.asp?nIdLey=130&nIdRef=81&nIdPL=8&cTitulo=CONSTITUCION%20POLITICA%20DE%20LOS%20ESTADOS%20UNIDOS%20MEXICANOS&cFechaPub=21/11/1962&cCateg=DECRETO&cDescPL=EXPOSICION%20DE%20MOTIVOS>.

Finalmente, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos determina la división de la República Mexicana en áreas geográficas para la aplicación del salario mínimo.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos determinará la división de la República Mexicana en tres zonas geográficas. Las áreas geográficas en que, para fines salariales, se ha dividido la República Mexicana son las que se señalan a continuación con un número progresivo, denominación y definición de su integración municipal¹⁷.

Consulta y analiza el documento:



“Zonas geográficas”

Normas protectoras del salario

El legislador no ha querido limitarse al regular todo lo relativo al salario con una simple indicación de la forma de determinarlo. Son tantos los recursos ilícitos que se emplean para disminuir o afectar de algún modo el ingreso de los trabajadores que ha sido necesario crear un capítulo especial que permita, hasta donde sea posible, hacerlo con base en disposiciones legales, para que el trabajador reciba su salario y que éste no quede afectado por medidas arbitrarias que lo perjudiquen.

Defensa del salario contra el patrón

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

¹⁷ P. Lemus Raya, op. cit., 39.



- **La prohibición de las tiendas de raya.** Esto quiere decir que los patrones no podrán obligar a los trabajadores a que adquieran sus bienes y servicios en lugares determinados, ya que éstos tienen la plena libertad de disponer de su salario y adquirir sus bienes y servicios donde mejor les acomode.
- **El lugar de pago del salario.** El patrón tiene la obligación de pagar los salarios precisamente en el centro de trabajo y durante el tiempo de su jornada laboral o inmediatamente terminada ésta, quedando prohibido hacerlo en expendios de bebidas embriagantes, casas de juego de azar o de asignación.
- **Prohibición de imponer multa al trabajador.** El artículo 107 de la ley del trabajo señala: “Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto”.
- **Prohibición de efectuar descuentos al salario del trabajador.** El artículo 110 de la citada ley, señala los casos específicos en los cuales el salario del trabajador podrá ser objeto de descuentos.
- **Prohibición de reducir los salarios.** La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 51, señala: “Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador”.



Reducir el patrón el salario al trabajador



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

Defensa del salario contra el acreedor del trabajador

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



La nulidad de la cesión de los salarios. Se encuentra señalada en el **artículo 104** de la ley de la materia:

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

Esto significa, que aunque el trabajador, de manera consciente, haya aceptado ceder a otra persona el importe de sus salarios, la ley no lo permite, ya que éste es un derecho irrenunciable del trabajador.

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

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

Esto significa que, si existe un adeudo por tarjetas de crédito, no se le puede embargar el salario como garantía de pago.

Defensa del salario contra acreedores del patrón

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

Primeramente, habrá que preguntarse cuál es el riesgo de la empresa, entendiendo por riesgo cuando el patrón se encuentra con problemas económicos frente a sus acreedores y esto dé pauta a los conflictos

jurídicos que pueden dar como resultado embargos, suspensión de pagos, quiebra o sucesiones, ya sea que el trabajador continúe prestando sus servicios o no. El depositario, interventor, liquidador o albacea estarán obligados a pagar, en el plazo de un mes contado a partir del momento en que se presente cualquiera de estos casos, los salarios devengados y reconocidos por las autoridades laborales.

La ley laboral actual ha creado diversas disposiciones legales que tienden a proteger el salario del trabajador contra acreedores del patrón, tal como lo demuestran los artículos 113 y 114. El artículo 113 de la citada ley señala:

“Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.”

El **artículo 114** de esta misma ley dice:

“Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.”

La materia laboral, que desde siempre ha indicado su separación del derecho civil, protege a los trabajadores y les beneficia al señalar que los salarios correspondientes a indemnizaciones o salarios normales no

deben de entrar en juicios civiles en contra del patrón para que sean cobrados, ya que los considera créditos preferentes, esto es, primero se paga a los trabajadores y después a los acreedores fiscales, civiles, etcétera.

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

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



3.5. Aguinaldo

Una de las costumbres del pueblo mexicano es celebrar “algunas festividades en el mes de diciembre que lo obligan a efectuar gastos extras, lo que no puede hacer con su salario porque está destinado a cubrir necesidades diarias”, según lo expresa la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970. El artículo 87 señala:

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



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



La Corte resolvió el problema con la siguiente jurisprudencia:

La obligación de pagar un aguinaldo a los trabajadores antes del 20 de diciembre comprende únicamente a aquellos que estén laborando en la fecha en que se liquide éste, en atención a la finalidad que a dicha prestación se asigna en la Exposición de Motivos del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece que se crea en virtud de que las festividades del aludido mes de diciembre obligan a los trabajadores a efectuar gastos extras que no pueden cubrir con su salario normal.¹⁸

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

Es un derecho que tiene el trabajador y representa un dinero que le pagan anualmente dependiendo del tiempo que haya trabajado durante ese año; es equivalente a quince días del salario del trabajador o más, si así está considerado en el contrato.

¹⁸ Semanario Judicial de la Federación. Año 1, septiembre 1974. p. 89.

3.6. Prima de antigüedad

Una de las prestaciones más recientes que benefician al trabajador es precisamente la prima de antigüedad, que se otorga a los trabajadores de planta en el momento en que se da por terminada la relación laboral. La prima de antigüedad consiste en el importe de doce días de salario por cada año de servicios. Para determinar el monto del salario, se sujetará a lo dispuesto por las reglas de pago que se encuentran en los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo y son:

- El salario nunca será inferior al mínimo.
- Existe el tope salarial consistente en el doble del salario mínimo que rija en la zona geográfica, así que, si el trabajador gana más de dos salarios mínimos, se tabulará conforme al doble del salario.



Se pagará al trabajador que renuncie a su trabajo sin importar la causa o motivo que lo origine siempre y cuando haya cumplido 15 años de servicio, pero, si lo despiden o le rescinden la relación laboral, se le pagará en cualquier tiempo, esto quiere decir que no importa el número de años trabajados.



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TÍ

También se pagará a los deudos del trabajador fallecido, independientemente de los años que haya laborado, y al trabajador, en caso de incapacidad total permanente.

Habitación

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

Para los trabajadores del estado, también el estado patrón aporta al fondo de vivienda un 5% del sueldo básico de cada uno; esta es una prestación económica: el trabajador, aunque no de forma inmediata, puede tener la totalidad de sus depósitos. Por ejemplo, cuando se incapacita totalmente, en invalidez definitiva, jubilación o cuando ya no tenga ninguna relación de trabajo y cuente con 50 años o más. Si éste muere, pasará a manos de sus beneficiarios. Si alguna vez recibió un crédito de INFONAVIT, la cantidad depositada a su favor será aplicada para pagar ese crédito y, si todavía le queda algo, se le devolverá. Sólo en los casos de trabajadores domésticos, el patrón no está obligado a pagar aportaciones al INFONAVIT y, si éste le proporciona la habitación, tendrá una equivalencia a un 25% de la retribución económica que recibe.



Alimentos

Cuando el patrón proporciona alimentos, incrementa el salario base en un 8.33% por cada alimento del día; si son dos comidas diarias, serán 16.66% y si se le dan tres comidas diarias será el 25%.

Esto de conformidad con lo señalado en la ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.



Participación de utilidades

Es anualmente y cada trabajador tiene derecho a recibir una parte que le corresponde del reparto de utilidades, dependiendo del número de días que haya trabajado en el año y al monto de los salarios basados en la cuota fija y recibida por los servicios que prestó ese mismo año. Es de mandato constitucional por los esfuerzos que el trabajador hizo dentro de la empresa para conseguir una prosperidad en común. Si en la empresa no hay utilidades, no habrá reparto.

Prestaciones extralegales

Se refiere a que los patrones, fuera de las estipulaciones legales, pueden otorgar prestaciones adicionales a sus trabajadores, ya sea mediante adiciones en su contrato individual de trabajo o por la vía de la contratación colectiva. De esta manera, el trabajador recibe cantidades de



dinero adicionales que le permiten tener mejores condiciones de vida. No existe ninguna limitante para la entrega de cantidades adicionales, tanto para los trabajadores del estado como de las entidades privadas.

En algunas empresas, se establecen tabuladores que determinan una cantidad que el trabajador recibe adicional a su salario base, tomando como base su antigüedad. Por ejemplo:

- Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a 25 años, los trabajadores al servicio del estado tienen derecho al pago de una prima del cinco por ciento como complemento de su salario.
- Los empleados bancarios por otro lado, por cada 5 años de servicios cumplidos reciben un 25% anual basado en un salario mínimo bancario mensual, dependiendo de la localidad, el cual se incrementa cada 5 años hasta los cuarenta. Este pago se cubrirá de forma proporcional, mediante el sistema de nóminas que se utilice y forma parte del salario del trabajador, de manera quincenal.

Existe otro tipo de prestaciones extralegales en materia laboral pero que bajo el tratamiento adecuado de la Previsión Social y la que se encuentra regulada por la LISR permite a las empresas otorgar este tipo de beneficios a sus trabajadores y empleados con un menor impuesto personal y para ellas, las empresas, les permite hacer deducible ciertas cantidades cuidando siempre las características de carácter general, n de valor y costo establecidas por la ley; dentro de estas prestaciones se

encuentran: por ejemplo despensas, cajas de fondo de ahorro, fondos de pensiones, subsidios en comedores o las que con anterioridad se hayan pactado en los contratos de trabajo; o las que en el futuro se establezcan.

Las leyes fiscales mexicanas permiten el establecimiento de prestaciones de previsión social, que no están gravadas con impuestos y que son deducibles para los patronos por lo que resulta muy deseable que se establezcan, pues benefician ampliamente a los trabajadores y a los patronos.



No se constituyen prestaciones que se le entreguen al trabajador por la prestación de su servicio, como las aportaciones correspondientes al régimen obligatorio del IMSS, que se deriven de la ley del seguro social, pues la seguridad social tiene por finalidad garantizar:

- El derecho a la salud
- La asistencia médica
- La protección de los medios de subsistencia
- Los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo
- El otorgamiento de una pensión



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TI

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

RESUMEN

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

Igualmente se estudia el tema del salario que, sin duda, alguna reviste una gran importancia para el trabajador y las clases de salario que establece la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Las vacaciones y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas son aspectos que revisten gran relevancia en el ámbito laboral, mismos que serán motivo de este análisis.



GLOSARIO

Acta laboral

Documento que contiene las actuaciones laborales de las partes ante las autoridades laborales o de las partes entre sí.

Autoridades de trabajo

Órganos del Estado facultados por la Constitución Federal y la Ley Federal Trabajo para conocer y resolver las controversias y asuntos en materia de trabajo.

Aviso de rescisión

Comunicación que por ley (artículo 47, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo) debe dar el patrón al trabajador sobre la causa o las causas de su despido.

Causal de rescisión

Razón o motivo por el cual el patrón o el trabajador pueden romper la relación o el contrato de trabajo.

Contrato individual de trabajo

Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario.

Contrato colectivo de trabajo

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, 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.

Convenio laboral

Acuerdo entre las partes que pone fin a una controversia.

Demanda

Acto inicial de reclamo planteado por una de las partes ante el tribunal correspondiente, a fin de que se le dé o ponga en posesión de un supuesto derecho que le ha sido violado por un tercero del cual hace el reclamo.

Demandado

La persona contra la cual se enderezan una demanda judicial o laboral, exigiéndole alguna cosa o prestación determinada.

Demandante

La persona que ejercita una acción o cuyo nombre se ejercita.

Despido

En el ordenamiento laboral, el acto mediante el cual la empresa o patrón da por terminado el contrato de trabajo, prescindiendo de los servicios del trabajador, ya sea por causas legalmente determinadas o en forma arbitraria.

Finiquito

Manifiesto del trabajador que da por terminado el contrato o relación de trabajo, seguido de la conformidad del patrón.

Indemnización laboral

Pago por derechos laborales a cargo del patrón.

Indemnización constitucional

Pago a cargo del patrón por despido injustificado.

Integración del salario

Prestaciones que en conjunto conforman el salario. En la inteligencia del salario, se cuentan el pago por cuota diaria, gratificaciones, habitación, prima, comisiones y cualquier otro pago que se entregue al trabajador por su trabajo.

Jornada de trabajo

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para desarrollar su trabajo personal subordinado.

Junta de conciliación y arbitraje

Tribunal facultado constitucional y legalmente para resolver las controversias obrero-patronales o asuntos en materia de trabajo.

Laudo

Resolución o fallo que dicta la Junta de Conciliación y Arbitraje en un procedimiento o juicio laboral.

Legislación laboral

Leyes, jurisprudencia, principios y doctrinas que se refieren al derecho del trabajo.

Legítimo

Con fundamento en la ley.

Leyes laborales

Normas de carácter obligatorio en materia de trabajo.

Lícito

Que está permitido por la ley.

Litigio laboral

Controversia de trabajo. || Conflicto de trabajo. || Contienda de trabajo. || Conflicto cualificado de intereses laborales.

Litis laboral

Juicio o pleito de trabajo.

Normas jurídicas

Reglas de conducta establecidas por el estado mediante las cuales se mantiene el orden y la seguridad sociales, de acuerdo con los principios de la justicia. En este concepto, se considera a las normas desde el punto de vista de su finalidad, no de su contenido o materia; si se toma en cuenta esta última, hay que definir las como las reglas de conducta que establecen derechos y obligaciones, poderes, facultades, sujeciones y cargas.

Obligaciones del patrón

Deberes jurídicos del patrón hacia el trabajador de cumplir con las prestaciones a que se obliga, derivadas de la relación o contrato de trabajo.

Obligaciones de los trabajadores

Deberes jurídicos del trabajador hacia el patrón de cumplir con las prestaciones a que se obliga, derivadas de la relación o contrato de trabajo.

Paraprocesal

Procedimiento de jurisdicción voluntaria dentro del derecho procesal del trabajo.

Parte

Es la persona integrada en un juicio que sostiene en él sus pretensiones, compareciendo por sí mismo o por medio de otros que le representen real o presuntivamente.

Patrón

Persona física o moral que recibe el servicio personal subordinado de un trabajador a cambio de un salario.

Prescripción laboral

Liberación de una obligación laboral por el solo transcurso del tiempo. En materia laboral, solamente opera la prescripción negativa.

Prestaciones laborales

Obligaciones de pago en efectivo o en especie a cargo de la patronal.

Prima de antigüedad

Pago o prestaciones en efectivo equivalente a doce días por cada año de servicios prestados que el patrón debe entregar al trabajador que tiene quince años de servicios en adelante.

Ratificación

Manifestación de la voluntad mediante la cual se aprueba un acto jurídico celebrado en otro momento o se confirma una declaración formulada con anterioridad.



Relación de trabajo

Prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral a cambio del pago de un salario. La Ley Federal del Trabajo y la doctrina la definen como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Renuncia de trabajo

Cesación de la relación o contrato de trabajo por voluntad propia del trabajador.

Sindicato

Asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes.

Trabajador

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

Trabajador de base

Aquel que tiene una relación o contrato de trabajo por tiempo indefinido y que es sindicalizable.

Trabajador de confianza

Aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, o bien, trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Trabajador sindicalizado

La persona que tiene la calidad de trabajador es miembro de un sindicato.

Terminación de la relación de trabajo

Disolución o rompimiento de la relación de trabajo por mutuo acuerdo o por disposición de la Ley Federal del Trabajo.

Titularidad del contrato colectivo de trabajo

Facultad que los trabajadores otorgan al sindicato para manejar o administrar el contrato colectivo de trabajo en una empresa o establecimiento.



ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ACTIVIDAD 1

Elabora un cuadro sinóptico que sintetice lo estudiado en el tema.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora y

ACTIVIDAD 2

Elabora un mapa mental sobre los días de descanso obligatorio, incorporando fecha y acontecimiento histórico.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora



ACTIVIDAD 3

En un documento de texto, elabora tres ejemplos del cálculo y pago de la prima dominical.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora

ACTIVIDAD 4

Calcule cuantos días de periodo vacacional le corresponde a un trabajador que tiene una antigüedad de 1, 9 y 18 años.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora

ACTIVIDAD 5

Si el trabajador de la actividad anterior tiene un salario de 3,567 mensuales ¿Cuál sería su prima vacacional?

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora



ACTIVIDAD 6

Elabora un diagrama de flujo donde condenses lo que has aprendido, haz referencia de los artículos de la LFT en los puntos necesarios.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora

ACTIVIDAD 7

Investiga y compara los salarios mensuales de cajeros de la misma cadena de supermercados, un albañil y un empleado de un fast food en Quintana Roo, Hidalgo, Sonora y el Distrito Federal.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora

ACTIVIDAD 8

Investiga cuál es el salario mínimo vigente en cada una de las zonas geográficas del país y comenta tu opinión del porqué existen diferencias en este rubro.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora



SUAYED
UNA UNIÓN
HACE FUERZA

ACTIVIDAD 9

Haz una investigación sobre las condiciones de trabajo que se siguen en otros países y compáralo con la situación en México.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora



CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Contesta las siguientes preguntas en un procesador de texto, guarda la actividad en tu computadora y súbela a la plataforma.

1. Define las condiciones de trabajo.
2. Menciona algunos factores que influyen en la determinación de la jornada laboral.
3. Señala el fundamento jurídico de la jornada laboral.
4. ¿Cómo se clasifica la jornada de trabajo?
5. ¿En qué consiste una jornada extraordinaria?
6. ¿Cuál es la diferencia entre jornada extraordinaria y jornada prolongada?
7. ¿Cuál es el fundamento jurídico de los días de descanso?
8. ¿Cuál es la diferencia entre el descanso obligatorio y el semanal?
9. Menciona cuál es el fundamento jurídico del salario.
10. ¿De qué forma se establece un salario mínimo?



11. ¿Cuál es la utilidad de las normas protectoras del salario?
12. ¿En que consiste el salario mínimo profesional?
13. ¿Cómo se calcula la prima dominical?
14. Una persona que cuenta los camiones de RTP que pasan por un determinado punto y que hace su reporte, se considera que tiene un salario.
15. Juan se dedica a insertar agujetas en zapatos tenis, no tiene horario y recibe \$0.25 por cada par colocados. Su salario es por.
16. Un chofer recibe una cantidad fija de dinero como retribución a su labor, sin embargo en adición recibe una compensación o incentivo de \$0.17 por kilómetro adicional en ciudad luego de los 110 kilómetros al día. ¿Su salario es?



LO QUE APRENDÍ

LO QUE APRENDÍ

Tras el análisis de la unidad, retoma la actividad “Lo que sé” que hiciste al principio de esta unidad y brinda una definición de los términos mencionados más formal, documentada y concreta. No olvides citar tus referencias.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora



EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN 1

Anota el número al recuadro en blanco de la columna de la izquierda para dar respuesta el enunciado.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Es aquel en donde la retribución se paga en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su servicio. | <input type="checkbox"/> 1 Fijo o variable |
| <input type="checkbox"/> Es aquel donde la retribución se paga en función de los resultados del servicio que presta el trabajador: es lo que se conoce como salario a destajo, dependiendo de las unidades de trabajo que se realice, será el pago. | <input type="checkbox"/> 2 Unidad de tiempo |
| <input type="checkbox"/> Es aquel en donde la retribución se paga en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador. | <input type="checkbox"/> 3 A precio alzado |
| | <input type="checkbox"/> 4 Comisión |
| | <input type="checkbox"/> 5 Ordinario o Extraordinario |



El dinero se debe de estipular en moneda de curso legal, esto es, moneda nacional. En caso de que se pacte en moneda extranjera, de acuerdo con la ley monetaria, se podrá pagar.

6 Nominal o real

El salario ordinario es lo que percibe el trabajador como remuneración por los servicios prestados dentro de su jornada ordinaria de trabajo.

7 Unidad de obra

El extraordinario es el que implica remuneración del trabajo ejecutado en días de descanso obligatorio o de horas extras o suplementarias trabajadas.

8 En dinero

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

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



EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN 2

Relaciona las columnas anotando en el cuadro la letra que conteste correctamente cada oración.

<input type="checkbox"/>	1. Índice que se ve afectado cuando la jornada laboral rebasa las 8 horas obligatorias.	a Productividad
<input type="checkbox"/>	2. Actividad mediadora en el desarrollo de la tarea, a fin de reponer fuerzas, para tomar un refrigerio o esperar el acondicionamiento del instrumental de trabajo.	b Descanso
<input type="checkbox"/>	3. Tipo de jornada que abarca de las veinte horas a las seis horas y tiene una duración máxima de 7 horas.	c Nocturna
<input type="checkbox"/>	4. Tipo de jornada que implica la idea de un acontecimiento ajeno a los fines propios de la actividad empresarial donde, por siniestro o peligro, esté en peligro la vida misma del trabajador, del patrón o la existencia de la empresa.	d Emergente



EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN 3

Responde si son verdaderas (V) o falsas (F) las siguientes aseveraciones.
Una vez que concluyas, obtendrás tu calificación de manera automática.

	Verdad era	Falsa
1. La jornada laboral reducida es la que se aplica a los menores de dieciséis años.	()	()
2 Una jornada emergente es aquella que abarca de las veinte horas a las seis horas y tiene una duración máxima de siete horas.	()	()
3. Durante la jornada de trabajo continua, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de media hora de descanso por lo menos.	()	()
4. Cuando los trabajadores presten sus servicios en día domingo, tendrán derecho al pago de una prima adicional de un veinte por ciento sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.	()	()



5. En el caso que los trabajadores quedaran obligados a prestar sus servicios en día de descanso obligatorio, tendrán derecho a que se les pague independientemente del salario que les corresponda por el día de descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.	()	()
6. La finalidad y utilidad de las vacaciones se encuentran señaladas en el artículo 76 de la Ley laboral.	()	()
7. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.	()	()
8. El salario puede ser indeterminado.	()	()
9. El salario por comisión es aquel donde la retribución se paga en función de los resultados del servicio que presta el trabajador.	()	()
10. Un salario mínimo tendrá que ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos.	()	()



MESOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

LEY FEDERAL DEL TRABAJO vigente

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

AGENDA LABORAL. Vigente. México. 2011

CAVAZOS, Chena Baltazar. Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Editorial Trillas. México 2010.

COMPILACIÓN LABORAL. Editorial Raúl Juárez Carro. México 2010.

DE LA CUEVA, Mario. DERECHO DEL TRABAJO. Porrúa. 2002

DE BUEN, Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Porrúa. 2001.

LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Congage Learning. México 2008.

SITIOS DE INTERÉS

www.stps.gob.mx

www.carroeditorial.com

www.libreriasef.com.



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TI

Licenciatura: **Administración**

UNIDAD 4

LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE PATRONES Y TRABAJADORES





OBJETIVO ESPECÍFICO

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

INTRODUCCIÓN

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



LO QUE SÉ

LO QUE SÉ

Enlista tres derechos y tres obligaciones que creas que debe cumplir cualquier clase de empleado; incluye, también, tres derechos y tres obligaciones que debe acatar un empleador.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TI

TEMARIO DETALLADO

(4 HORAS)

4.1 Derechos, obligaciones y prohibiciones patronales

4.2 Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

4.1. Derechos y obligaciones patronales

LAS OBLIGACIONES PATRONALES SEGÚN EL ARTÍCULO 132 DE LA LFT

1. Pagar los salarios e indemnizaciones [fracción II].
2. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo [fracción III].
3. Guardar respeto a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos [fracción VI].
4. Informar al sindicato titular del contrato colectivo y los trabajadores de la categoría inmediata inferior, de los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse [fracción XI].
5. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores [fracción XV].
6. Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y reglamentos para prevenir los riesgos profesionales [fracción XVII].
7. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo realicen en las instalaciones de las empresas con la intención de cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo [fracción XXIV].
8. Proporcionar a las trabajadoras embarazadas la protección que establezcan los reglamentos [fracción XXVII].



9. Participar en la integración y funcionamiento de las diversas Comisiones que, por ley, deben formarse en el centro de trabajo [fracción XXVIII].

OBLIGACIONES DE DAR	OBLIGACIONES DE HACER
<ul style="list-style-type: none"> · Pagar los salarios e indemnizaciones. · Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios, de buena calidad y en buen estado, para la ejecución del trabajo y repararlos en cuanto dejen de ser eficientes, siempre y cuando los trabajadores no se hayan comprometido a usar herramientas propias. · Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador. · Proporcionar a los trabajadores el número suficiente de asientos o sillas, en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajos análogos y en los establecimientos industriales, cuando lo permita la naturaleza del trabajo. · Pagar lo necesario para el sostenimiento, 	<ul style="list-style-type: none"> • Expedir cada 15 días, por solicitud de los trabajadores, una constancia escrita de números de días trabajados y del salario percibido. • Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios. • Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata anterior los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse. • Fijar y difundir la disposición conducente de los reglamentos de higiene y seguridad en lugar visible de los establecimientos y lugares donde se presta el trabajo. • Hacer las deducciones que soliciten los

en forma decorosa, de los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos.

Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemia.

Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de 200 habitantes, un espacio de terreno no menor de 5000 metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de 5 kilómetros de la población más próxima.

Proporcionar a los sindicatos, en los centros rurales, un local para que instalen sus oficinas.

sindicatos de las cuotas ordinarias.

- Realizar las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de las sociedades cooperativas y cajas de ahorro.



Prohibiciones y obligaciones por tolerar de los patrones

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

QUEDA PROHIBIDO A LOS PATRONES:

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de 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 que voten por determinada candidatura.
- V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.
- VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.
- VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores de los derechos que les otorgan las leyes.
- VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.
- IX. Emplear el sistema de “poner en el índice” a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.
- X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones.
- XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.



TAMBIÉN SON PROHIBICIONES DE LOS PATRONES:

- a) Maltratar a los trabajadores de palabra u obra.
- b) Rechazar trabajadores por razón de su edad o de su sexo.
- c) Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.
- d) 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 este.
- e) Intervenir en la vida sindical de sus trabajadores.
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.
- g) Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que otorga las leyes.
- h) Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.
- i) Poner en el "índice" (las llamadas listas negras) a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.
- j) Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones.
- k) Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.



OBLIGACIONES DE TOLERAR

1. Permitir a los trabajadores que, para ejercer el derecho del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, falten a su trabajo cuando esas actividades deban realizarse en horas de trabajo.
2. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o el estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la marcha del establecimiento. Si la comisión es permanente, los trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de 6 años.
3. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darle los informes que a ese efecto sean indispensables cuando lo soliciten.



OBLIGACIONES COMPLEJAS

1. 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.
2. Capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
3. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene.
4. Observar las medidas adecuadas y las que fijan las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinaria, instrumentos o materiales de trabajo y disponer en todo tiempo de medicamentos y material de curación indispensable, a juicio de las autoridades que correspondan.
5. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionar los equipos y útiles indispensables.
6. Hacer las deducciones previstas en la Fracción IV del artículo 97 y la VII del artículo 110 y entregar los descuentos a las instituciones bancarias acreedoras.
7. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.



4.2. Derechos y obligaciones de los trabajadores

Principales obligaciones de los trabajadores contenidas en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo

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

Obligaciones de dar

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

Obligaciones de hacer

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

Prohibiciones y deberes de los trabajadores

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



Prohibiciones de los trabajadores

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.
- III. Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada.
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.
- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.
- VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles de trabajo.
- VII. Suspender las labores sin autorización del patrón.
- VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.
- IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón para objeto distinto de aquel a que estén destinados.
- X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.



Otras prohibiciones de los trabajadores

- a. Divulgar los secretos técnicos, comerciales y de fabricación, de los productos que elabore la empresa y asuntos administrativos reservados, cuando su divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.
- b. Ejecutar actos que puedan poner en peligro su propia seguridad y las de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeña.
- c. Faltar al trabajo, sin causa justificada o sin permiso del patrón.
- d. Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada.
- e. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.
- f. Presentarse al trabajo bajo influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. En todo caso, deberá de poner en conocimiento al patrón.
- g. Portar armas en el lugar de trabajo, salvo que éste lo exija.
- h. Suspender las labores sin autorización del patrón.
- i. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.
- j. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón para objeto distinto de aquél a que están destinados.
- k. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo dentro del establecimiento.

Obligaciones complejas

1. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables.



2. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para seguridad y protección personal de los trabajadores.
3. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
4. Observar buenas costumbres durante el servicio.
5. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior de trabajo y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento para comprobar que no padece de alguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa o incurable.

El deber de Fidelidad

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

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

Es importante señalar que desde que inicia una relación laboral, las partes que intervienen en ella deben conocer de una manera clara y precisa sus alcances y limitaciones para, en caso de no observar la normatividad prevista en la ley laboral, se atengan a las consecuencias.



SUAYED
UNA UNIÓN
POR LA TI

RESUMEN

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



GLOSARIO

Acta laboral

Documento que contiene las actuaciones laborales de las partes ante las autoridades laborales o de las partes entre sí.

Autoridades de trabajo

Órganos del Estado facultados por la Constitución Federal y la Ley Federal Trabajo para conocer y resolver las controversias y asuntos en materia de trabajo.

Aviso de rescisión Comunicación que por ley (artículo 47, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo) debe dar el patrón al trabajador sobre la causa o las causas de su despido.

Causal de rescisión

Razón o motivo por el cual el patrón o el trabajador pueden romper la relación o el contrato de trabajo.

Contrato individual de trabajo

Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario.

Contrato colectivo de trabajo

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, 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.

Convenio laboral

Acuerdo entre las partes que pone fin a una controversia.

Demanda

Acto inicial de reclamo planteado por una de las partes ante el tribunal correspondiente, a fin de que se le dé o ponga en posesión de un supuesto derecho que le ha sido violado por un tercero del cual hace el reclamo.

Demandado

La persona contra la cual se endereza una demanda judicial o laboral, exigiéndole alguna cosa o prestación determinada.

Demandante

La persona que ejercita una acción o cuyo nombre se ejercita.

Despido

En el ordenamiento laboral, el acto mediante el cual la empresa o patrón da por terminado el contrato de trabajo, prescindiendo de los servicios del trabajador, ya sea por causas legalmente determinadas o en forma arbitraria.

Finiquito

Manifiesto del trabajador que da por terminado el contrato o relación de trabajo, seguido de la conformidad del patrón.

Indemnización laboral

Pago por derechos laborales a cargo del patrón.

Indemnización constitucional

Pago a cargo del patrón por despido injustificado.

Integración del salario

Prestaciones que en conjunto conforman el salario. En la inteligencia del salario, se cuentan el pago por cuota diaria, gratificaciones, habitación, prima, comisiones y cualquier otro pago que se entregue al trabajador por su trabajo.

Jornada de trabajo

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para desarrollar su trabajo personal subordinado.

Junta de conciliación y arbitraje

Tribunal facultado constitucional y legalmente para resolver las controversias obrero-patronales o asuntos en materia de trabajo.

Laudo

Resolución o fallo que dicta la Junta de Conciliación y Arbitraje en un procedimiento o juicio laboral.

Legislación laboral

Leyes, jurisprudencia, principios y doctrinas que se refieren al derecho del trabajo.

Legítimo

Con fundamento en la ley.

Leyes laborales

Normas de carácter obligatorio en materia de trabajo.

Lícito

Que está permitido por la ley.

Litigio laboral

Controversia de trabajo. || Conflicto de trabajo. || Contienda de trabajo. || Conflicto cualificado de intereses laborales.

Litis laboral

Juicio o pleito de trabajo.



Normas jurídicas

Reglas de conducta establecidas por el estado mediante las cuales se mantiene el orden y la seguridad sociales, de acuerdo con los principios de la justicia. En este concepto, se considera a las normas desde el punto de vista de su finalidad, no de su contenido o materia; si se toma en cuenta esta última, hay que definir las como las reglas de conducta que establecen derechos y obligaciones, poderes, facultades, sujeciones y cargas.

Obligaciones del patrón

Deberes jurídicos del patrón hacia el trabajador de cumplir con las prestaciones a que se obliga, derivadas de la relación o contrato de trabajo.

Obligaciones de los trabajadores

Deberes jurídicos del trabajador hacia el patrón de cumplir con las prestaciones a que se obliga, derivadas de la relación o contrato de trabajo.

Paraprocesal

Procedimiento de jurisdicción voluntaria dentro del derecho procesal del trabajo.

Parte

Es la persona integrada en un juicio que sostiene en él sus pretensiones, compareciendo por sí mismo o por medio de otros que le representen real o presuntivamente.

Patrón

Persona física o moral que recibe los servicios del trabajador, de manera personal y subordinada y a cambio de un salario.

Prescripción laboral

Liberación de una obligación laboral por el solo transcurso del tiempo. En materia laboral, solamente opera la prescripción negativa.

Prestaciones laborales

Obligaciones de pago en efectivo o en especie a cargo de la patronal.

Prima de antigüedad

Pago o prestaciones en efectivo equivalente a doce días por cada año de servicios prestados que el patrón debe entregar al trabajador que tiene quince años de servicios en adelante.

Ratificación

Manifestación de la voluntad mediante la cual se aprueba un acto jurídico celebrado en otro momento o se confirma una declaración formulada con anterioridad.



Relación de trabajo

Prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral a cambio del pago de un salario. La Ley Federal del Trabajo y la doctrina la definen como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Renuncia de trabajo

Cesación de la relación o contrato de trabajo por voluntad propia del trabajador.

Sindicato

Asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes.

Trabajador

Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado a cambio de un salario.

Trabajador de base

Aquel que tiene una relación o contrato de trabajo por tiempo indefinido y que es sindicalizable.

Trabajador de confianza

Aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, o bien, trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Trabajador sindicalizado

La persona que tiene la calidad de trabajador es miembro de un sindicato.

Terminación de la relación de trabajo

Disolución o rompimiento de la relación de trabajo por mutuo acuerdo o por disposición de la Ley Federal del Trabajo.

Titularidad del contrato colectivo de trabajo

Facultad que los trabajadores otorgan al sindicato para manejar o administrar el contrato colectivo de trabajo en una empresa o establecimiento.



ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ACTIVIDAD 1

A partir del estudio de las lecturas sugeridas para este tema, elabora un mapa conceptual con los capítulos que abordan.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora

ACTIVIDAD 2

Investiga los derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores de algún país europeo y compáralos con los existentes en México.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora



CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Contesta las siguientes preguntas, redacta tu información en un procesador de textos, al terminar guárdala y súbela a la plataforma.

1. Explica qué es una obligación patronal.
2. Menciona tres obligaciones del patrón para con el trabajador.
3. Define qué es una prohibición patronal.
4. Menciona tres prohibiciones que la ley le impone al patrón respecto a sus trabajadores.
5. ¿Qué es una obligación de la clase trabajadora?
6. Menciona tres obligaciones de los trabajadores.
7. ¿Qué significan las prohibiciones para los trabajadores?
8. Menciona tres actos que los trabajadores no podrán realizar dentro de la empresa.



LO QUE APRENDÍ

LO QUE APRENDÍ

Al concluir el estudio de esta unidad, retoma la actividad “Lo que sé” que hiciste al inicio y justifica, con base en lo estudiado, los derechos y obligaciones del trabajador y del patrón. Cita artículos de la LFT dentro de lo posible.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora



EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN

Responde si son verdaderas (V) o falsas (F) las siguientes aseveraciones.
Una vez que concluyas, obtendrás tu calificación de manera automática.

	Verdadera	Falsa
1. De acuerdo a la ley del trabajo, los trabajadores siempre tendrán la obligación de comprar, con su propio dinero, los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.	()	()
2. Es obligación del patrón expedir cada quince días, a petición de los trabajadores, una constancia donde se estipule su antigüedad y el monto de sus salarios.	()	()
3. Los patrones no tienen la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.	()	()



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TI

4. Los patrones no están obligados a proporcionar a los trabajadores los medicamentos profilácticos que determinen las autoridades sanitarias en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemia.	()	()
5. Los patrones podrán negarse válidamente a aceptar a trabajadores por razón de edad o de su sexo.	()	()
6. Los patrones podrán obligar a sus trabajadores a que compren sus productos en los lugares que él decida.	()	()
7. El patrón no podrá intervenir en la vida interna de los sindicatos.	()	()
8. Los trabajadores no tienen la obligación de observar las medidas de seguridad e higiene que se establezcan dentro de la empresa.	()	()
9. Los trabajadores tienen la obligación de guardar los secretos industriales de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen.	()	()
10. Los trabajadores tienen prohibido presentarse al centro de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.	()	()

MESOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

LEY FEDERAL DEL TRABAJO vigente

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Agenda Laboral. Vigente. México. 2011

CAVAZOS, Chena Baltazas Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Editorial Trillas. México 2010.

COMPILACIÓN LABORAL. Editorial Raúl Juárez Carro. México 2010.

DE LA CUEVA, Mario. DERECHO DEL TRABAJO. Porrúa. 2002

DE BUEN, Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Porrúa. 2001.

LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Congage Learning. México 2008.

SITIOS DE INTERÉS

www.stps.gob.mx

www.carroeditorial.com

www.libreriaisef.com.mx



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TI

Licenciatura: **Administración**

UNIDAD 5

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL



APUNTES DIGITALES

SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TI

PLAN 2011

OBJETIVO ESPECÍFICO

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

INTRODUCCIÓN

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



LO QUE SÉ

LO QUE SÉ

Escribe en el **Diario** tu concepto personal de *suspensión*, de *rescisión* y de *terminación de la relación de trabajo*. No recurras a ninguna fuente de información, esto te ayudará a retomar tus conocimientos previos.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora

TEMARIO DETALLADO

(2 HORAS)

- 5.1. Suspensión
 - 5.1.1 Causas
 - 5.1.2 Efectos
- 5.2. Rescisión
 - 5.2.1 Causales imputables al trabajador
 - 5.2.2 Causales imputables al patrón
- 5.3. Terminación
 - 5.3.1 Terminación art. 53, L.F.T.
 - 5.3.2 Por separación injustificada)
- 5.4. Indemnizaciones
 - 5.4.1. Despido justificado
 - 5.4.2. Despido injustificado
 - 5.4.3. Retiro
 - 5.4.4. Terminación colectiva



5.1. Suspensión

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

Consideramos necesario señalar que la doctrina clasifica la suspensión en **absoluta** y **relativa**.





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



Causas legales de suspensión

La LFT señala en su artículo 42:

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

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



Efectos de la suspensión

El artículo 43 del citado ordenamiento laboral señala:

La suspensión surtirá efectos:

1. 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 en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes, si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.
2. 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.
3. 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 periodo de seis años.
4. En el caso de la fracción VI, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

Separación voluntaria

Es la que se presenta cuando ambas partes, tanto patrón como trabajador, deciden dar por terminada la relación laboral de manera voluntaria. Su fundamento lo encontramos en el artículo



53 fracción I de la Ley Federal de Trabajo, que dice: “son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

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



Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o legal la estipulación que establezca.

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

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

Esta práctica se ha generalizado, pensando la parte patronal que lo que realmente se ahorra son los salarios caídos, tomando en consideración un posible juicio. Aunque no existe fundamento legal para esta práctica, se podría considerar como una vacuna contra un posible mal a futuro que puede o no darse: la condena por despido injustificado. Entonces, se opta por “convenir” la renuncia del trabajador; sin embargo, hay que considerar que la renuncia debe, normalmente, ser elaborada por el trabajador y constar en ella su firma autógrafa; de ser posible, debe redactarse en forma manuscrita.

5.2. Rescisión de las relaciones de trabajo

Rescisión de las relaciones de trabajo

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



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

Causales imputables al trabajador

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 47 establece lo siguiente:

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

- I. Engañarlo el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.



II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

III. Cometer el trabajador, contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

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

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materia prima y demás objetos relacionados con el trabajo.

VI. Ocasionar el trabajador, los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio.

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

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

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



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

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

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

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y de la causa de la rescisión. Se deberá avisar al 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 solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Causas imputables al patrón

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

En este caso, resulta necesario señalar que la terminación de la relación laboral sea resultado de la infracción de las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador; por lo tanto, éste último, al ejercer la acción rescisoria, tendrá el derecho a reclamar el pago de una indemnización de acuerdo a lo señalado en el artículo 50 de la ley laboral vigente que plantea dos hipótesis, según que la relación se haya establecido por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.



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



- En el segundo caso, menciona que, si la relación de trabajo se estableció por tiempo indeterminado, la indemnización se integrará por veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.
- Además de las prestaciones anteriores, en ambos casos deberá cubrirse al trabajador el importe de tres meses de salarios y los salarios vencidos.

El **artículo 51** de la citada ley laboral señala:

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

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

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



IV. Reducir el patrón el salario al trabajador.

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

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

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

Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él y las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.



5.3. Conclusión

Terminación individual de la relación de trabajo

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

Al respecto, la ley del trabajo, en su artículo 53, señala:

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes.
- II. La muerte del trabajador.
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Terminación colectiva de las relaciones de trabajo

La ley laboral en su artículo 434 establece lo siguiente:

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

Terminación individual	por causa	Terminación colectiva	por causa
------------------------	-----------	-----------------------	-----------

Con la excepción de la que encuentra su causa en la incapacidad física o mental del trabajador, no generan ninguna responsabilidad económica para el patrón.

Siempre queda a cargo del patrón el pago de una indemnización de tres meses de salario, además de la prima de antigüedad, como lo indica el artículo 162, y la excepción del art. 439 de la LFT que aumenta a cuatro meses más veinte días por cada año de servicios prestados, en los casos de implantación de maquinaria o de procedimientos nuevos.

Se consignan en la propia ley otros casos en los que es procedente el pago de los veinte días por año, todos casos de excepción. Se tiene este derecho: cuando el patrón reduce su planta de personal (reajuste) con motivo de la implantación de nueva maquinaria o nuevos procesos productivos (reingeniería) y se dan por terminadas las relaciones colectivas de trabajo; cuando el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o acatar el laudo de la Junta en términos del artículo 845 de la Ley Federal del Trabajo; cuando, de acuerdo a lo establecido en el artículo 439 de la ley laboral, existe la implantación de maquinaria o nuevos procedimientos de trabajo y el patrón efectúa una reducción de personal; cuando la Junta resuelve que no subsisten las causas de suspensión de las relaciones colectivas de trabajo, en términos del artículo 431 de la ley laboral.

5.4. Indemnizaciones

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

Observamos que aquí se marca una primera pauta: el trabajador tiene que elegir una acción, no las dos; esto es, no se puede demandar la reinstalación y, en caso de no reinstalarse, se opte por la indemnización.

No existen las acciones subsidiarias en el derecho del trabajo, ya que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que las Juntas están obligadas a condenar al demandado, precisamente a la acción solicitada;



esto es, si solicita reinstalación, a la reinstalación; si solicita indemnización, al pago de tres meses de salario.

Ha existido gran confusión en este punto, pues se cree, erróneamente, que el patrón que no reinstala tiene que pagar una indemnización. Esto no es acertado, ya que no queda en la voluntad de los patronos, ante las Juntas, el hacer cumplir su sentencia o laudo en otra forma que no sea la prevista por la ley y tampoco se deja al arbitrio del trabajador, una vez que ha ganado el laudo, el de decidir si se le reinstala o si se le indemniza.

Por lo que podemos señalar que, si el trabajador solicita una indemnización, el patrón sólo será condenado al pago de tres meses de salario. Si solicitó reinstalación, la condena será a reinstalar, no a cambiar ésta por un pago.

Como excepción, el legislador acepta que el patrón se niegue a reinstalar a un trabajador, pero esto lo debe de hacer en la etapa de ejecución de laudo solamente, en vía incidental. Los motivos que puede invocar el patrón sólo son los siguientes:

- ❖ Que el trabajador tenga una antigüedad menor de un año.
- ❖ Que se trate de un trabajador de confianza.



- ❖ Que se trate de un trabajador doméstico.
- ❖ Que el trabajador desempeña un trabajo en contacto directo y permanente con el patrón, imposibilitando la relación de trabajo.
- ❖ Que se trata de un trabajador eventual.

Trabajador de confianza	Trabajador eventuales	Trabajador domésticos
Se refiere a las personas que desempeñan la función de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general y las que tengan relación con trabajos personales del patrón dentro de la empresa, como su secretaria o su chofer.	Son aquellos que hacen labores diferentes en la empresa, como mantenimiento, no los trabajadores a los cuales se les contrata, indebidamente, para realizar las mismas labores.	Por tener una relación directa con el patrón, se encuentran regulados por el capítulo XIII de la Ley Laboral, en el Título VI de los Trabajos especiales.

En el lenguaje popular, se dice que, si un trabajador es despedido, éste tiene derecho al pago de una indemnización y se piensa que es de tres meses. Sin embargo, esto no es cierto: el pago de la indemnización de tres meses sólo procede cuando el despido es *injustificado*; si el despido es *justificado*, no se tendrá derecho a pago alguno, ya que se hablaría de una gratificación.



Veinte días por año

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

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



Retiro

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

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.
- III. Además de las indemnizaciones a que 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.



RESUMEN

En esta unidad, se estudió la suspensión de la relación laboral, así como las causas legales y convencionales; por otro lado, se define la rescisión laboral, así como las causas imputables a las partes. Finalmente, se señalan las diversas causas de terminación de la relación laboral.



GLOSARIO

Acta laboral

Documento que contiene las actuaciones laborales de las partes ante las autoridades laborales o de las partes entre sí.

Autoridades de trabajo

Órganos del Estado facultados por la Constitución Federal y la Ley Federal Trabajo para conocer y resolver las controversias y asuntos en materia de trabajo.

Aviso de rescisión

Comunicación que por ley (artículo 47, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo) debe dar el patrón al trabajador sobre la causa o las causas de su despido.

Causal de rescisión

Razón o motivo por el cual el patrón o el trabajador pueden romper la relación o el contrato de trabajo.

Contrato individual de trabajo

Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario.

Contrato colectivo de trabajo

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, 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.

Convenio laboral

Acuerdo entre las partes que pone fin a una controversia.

Demanda

Acto inicial de reclamo planteado por una de las partes ante el tribunal correspondiente, a fin de que se le dé o ponga en posesión de un supuesto derecho que le ha sido violado por un tercero del cual hace el reclamo.

Demandado

La persona contra la cual se endereza una demanda judicial o laboral, exigiéndole alguna cosa o prestación determinada.

Demandante

La persona que ejercita una acción o cuyo nombre se ejercita.



Despido

En el ordenamiento laboral, el acto mediante el cual la empresa o patrón da por terminado el contrato de trabajo, prescindiendo de los servicios del trabajador, ya sea por causas legalmente determinadas o en forma arbitraria.

Finiquito

Manifiesto del trabajador que da por terminado el contrato o relación de trabajo, seguido de la conformidad del patrón.

Indemnización laboral

Pago por derechos laborales a cargo del patrón.

Indemnización constitucional

Pago a cargo del patrón por despido injustificado.

Integración del salario

Prestaciones que en conjunto conforman el salario. En la inteligencia del salario, se cuentan el pago por cuota diaria, gratificaciones, habitación, prima, comisiones y cualquier otro pago que se entregue al trabajador por su trabajo.

Jornada de trabajo

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para desarrollar su trabajo personal subordinado.

Junta de conciliación y arbitraje

Tribunal facultado constitucional y legalmente para resolver las controversias obrero-patronales o asuntos en materia de trabajo.

Laudo

Resolución o fallo que dicta la Junta de Conciliación y Arbitraje en un procedimiento o juicio laboral.

Legislación laboral

Leyes, jurisprudencia, principios y doctrinas que se refieren al derecho del trabajo.

Legítimo

Con fundamento en la ley.

Leyes laborales

Normas de carácter obligatorio en materia de trabajo.

Lícito

Que está permitido por la ley.

Litigio laboral

Controversia de trabajo. || Conflicto de trabajo. || Contienda de trabajo. || Conflicto cualificado de intereses laborales.

Litis laboral

Juicio o pleito de trabajo.



Normas jurídicas

Reglas de conducta establecidas por el estado mediante las cuales se mantiene el orden y la seguridad sociales, de acuerdo con los principios de la justicia. En este concepto, se considera a las normas desde el punto de vista de su finalidad, no de su contenido o materia; si se toma en cuenta esta última, hay que definir las como las reglas de conducta que establecen derechos y obligaciones, poderes, facultades, sujeciones y cargas.

Obligaciones del patrón

Deberes jurídicos del patrón hacia el trabajador de cumplir con las prestaciones a que se obliga, derivadas de la relación o contrato de trabajo.

Obligaciones de los trabajadores

Deberes jurídicos del trabajador hacia el patrón de cumplir con las prestaciones a que se obliga, derivadas de la relación o contrato de trabajo.

Paraprocesal

Procedimiento de jurisdicción voluntaria dentro del derecho procesal del trabajo.

Parte

Es la persona integrada en un juicio que sostiene en él sus pretensiones, compareciendo por sí mismo o por medio de otros que le representen real o presuntivamente.

Patrón

Persona física o moral que recibe los servicios del trabajador.

Prescripción laboral

Liberación de una obligación laboral por el solo transcurso del tiempo. En materia laboral, solamente opera la prescripción negativa.

Prestaciones laborales

Obligaciones de pago en efectivo o en especie a cargo de la patronal.

Prima de antigüedad

Pago o prestaciones en efectivo equivalente a doce días por cada año de servicios prestados que el patrón debe entregar al trabajador que tiene quince años de servicios en adelante.

Ratificación

Manifestación de la voluntad mediante la cual se aprueba un acto jurídico celebrado en otro momento o se confirma una declaración formulada con anterioridad.

Relación de trabajo

Prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral a cambio del pago de un salario. La Ley Federal del Trabajo y la doctrina la definen como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Renuncia de trabajo

Cesación de la relación o contrato de trabajo por voluntad propia del trabajador.

Sindicato

Asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes.

Trabajador

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

Trabajador de base

Aquel que tiene una relación o contrato de trabajo por tiempo indefinido y que es sindicalizable.

Trabajador de confianza

Aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, o bien, trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.



Trabajador sindicalizado

La persona que tiene la calidad de trabajador es miembro de un sindicato.

Terminación de la relación de trabajo

Disolución o rompimiento de la relación de trabajo por mutuo acuerdo o por disposición de la Ley Federal del Trabajo.

Titularidad del contrato colectivo de trabajo

Facultad que los trabajadores otorgan al sindicato para manejar o administrar el contrato colectivo de trabajo en una empresa o establecimiento.



ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ACTIVIDAD 1

Elabora un documento que resuma lo aprendido a lo largo de la unidad. Incluye un mapa mental.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora

ACTIVIDAD 2

Elabora un aviso de despido de un trabajador, invocando una causa justificada de rescisión.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora

CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Contesta las siguientes preguntas en un procesador de texto y sube la actividad a la plataforma.

1. ¿En qué consiste la suspensión de las relaciones de trabajo?
2. Establece la diferencia entre la suspensión relativa y la suspensión absoluta de las relaciones de trabajo.
3. ¿Qué es la rescisión de la relación de trabajo?
4. Señala cuatro causas de rescisión laboral sin ninguna responsabilidad para el patrón.
5. Señala cinco causas de rescisión laboral sin ninguna responsabilidad para el trabajador.
6. Señala en qué casos el patrón no tiene la obligación de reinstalar al trabajador sino únicamente indemnizarlo.



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TÚ

7. Señala en qué casos es procedente que el trabajador reclame el pago de los veinte días por cada año de servicios.
8. Cuando un trabajador es despedido de manera injustificada, ¿a qué opciones tiene derecho?
9. Señala en qué consiste la prima de antigüedad y en qué casos es procedente su pago.
10. Señala las diferencias fundamentales entre la terminación individual y la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.



LO QUE APRENDÍ

LO QUE APRENDÍ

Tras el análisis de la unidad, retoma la actividad “Lo que sé” que hiciste al principio de esta unidad y elabora un cuadro comparativo sobre las definiciones de *suspensión*, *rescisión* y *terminación de la relación laboral*.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora



EXAMEN DE AUTOEVALUACION

Responde si son verdaderas (V) o falsas (F) las siguientes aseveraciones.

	Verdadera	Falsa
1. La enfermedad contagiosa del trabajador es causa legal de suspensión.	()	()
2. El despido es considerado por la ley como una forma de suspensión.	()	()
3. Es causa de la rescisión de la relación de trabajo la negativa del trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.	()	()
4. La indemnización constitucional por despido injustificado consiste en tres meses de salario.	()	()
5. El patrón no tiene obligación de avisar la fecha y fundar y motivar la causa o causas de la rescisión.	()	()



6. Es una causa de rescisión, sin responsabilidad para el trabajador, la reducción de su salario.	()	()
7. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva es una causa de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.	()	()
8. El trabajador de confianza, en caso de despido, tendrá derecho a ser reinstalado en su misma plaza y bajo las mismas condiciones.	()	()
9. La diferencia fundamental entre las causas individuales y las colectivas radica en que las primeras, con la excepción de la que encuentra su causa en la incapacidad física o mental del trabajador, no generan ninguna responsabilidad económica.	()	()
10. La incapacidad física o mental y la inhabilidad manifiesta del trabajador para el trabajo es una causa legal de suspensión de la relación de trabajo.	()	()



MESOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

LEY FEDERAL DEL TRABAJO vigente

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

AGENDA LABORAL. Vigente. México. 2011

CAVAZOS, Chena Baltasar. Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada.. Editorial Trillas. México 2010.

COMPILACIÓN LABORAL. Editorial Raúl Juárez Carro México 2010.

DE LA CUEVA, Mario. DERECHO DEL TRABAJO. Porrúa. 2002

DE BUEN, Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Porrúa. 2001.

LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Congage Learning. México 2008.

SITIOS DE INTERÉS

www.stps.gob.mx

www.carroeditorial.com

www.libreriaisef.com.mx



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TI

Licenciatura: **Administración**

UNIDAD 6

PRESCRIPCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES





OBJETIVO ESPECÍFICO

El alumno definirá la prescripción de las relaciones laborales.

INTRODUCCIÓN

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



LO QUE SÉ

Escribe tu concepto personal de *PRESCRIPCIÓN de la relación de trabajo*. No recurras a ninguna fuente de información, esto te ayudará a retomar tus conocimientos previos.

TEMARIO DETALLADO

(4 HORAS)

6.1. Individual

6.2 Procesal

6.3 Colectivo



6.1 Individual

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

Prescriben en un mes:

- 1- Las acciones de los patrones para despedir a un trabajador, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios.
- 2- Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción 1, la prescripción corre a partir, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación o de la falta, desde el momento en que se comprueba los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción 2, 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 de su trabajo, sin importar la causa o motivo,

Prescriben en dos años:

- 1.- las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de sus indemnizaciones por riesgo de trabajo.
- 2.- las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo y
- 3.- las acciones para solicitar la ejecución de laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción 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 que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje que fije un término de no mayor a 30 días para que regrese a trabajar, apercibiéndolo de que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

Prescriben en 10 años (acción de consecuencia laboral y con fines de social)

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



6.2. Procesal

En el artículo 520 de la Ley Federal del Trabajo se estable los casos por los cuales no puede iniciar o correr la acción de prescripción.

La prescripción no puede comenzar ni correr cuando se trata de personas incapaces mentales, sino hasta que se hubiese definido su Tutela conforme a Ley, esto es para proteger al trabajador de sus derechos y garantías individuales previendo posibles abusos o no anomalías de cualesquiera de las partes, por lo que se prohíbe temporalmente su participación en juicio hasta que se le dicte una persona responsable que vea por él, por lo regular la tutora radica en un familiar cercano; y contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra ya que estarían indefensos para oponer a lo que a su derecho convenga en el entendido de que en esta situación el interesado este arriesgando su vida por el bien común o sea la Patria.

6.3. Colectiva

Cuando un Patrón o empresa se fusiona con otra por lo regular se provoca la figura de sustitución patronal o PATRON SUSTITUIDO; la Ley establece que para estos casos y con la única intención de dar al trabajador la certeza jurídica y estabilidad laboral y emocional indica que la empresa o patrón inicial y hoy substituido es responsable para con sus trabajadores, para con las autoridades laborales, sociales y con el patrón sustituto por un termino de seis meses a partir del momento de que la misma inicia. Pasado este término el patrón sustituto es el único responsables de la relación laboral individual, colectiva y demás pasivos laborales que pudiese generarse durante el tiempo pasado, presente o futuro con todos y cada uno de sus trabajadores. Prescribiendo toda acción intentada en su contra. Art 41.

En tratándose de términos colectivos referentes a revisión de contratos colectivos de trabajo se tienen distintos términos dependiendo de la complejidad de la misma. La Ley establece en sus artículos 399 y 399-bis que para el caso de revisión de contrato colectivo de trabajo en la cual se revisen salarios exclusivamente el sindicato poseedor del contrato colectivo de trabajo deberá hacer saber a la empresa contratada de su petición de manera previa y por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje que le corresponde con un término al menos de 30 días antes de la fecha de vencimiento. Cuando se trate de Revisión Contractual (o sea que corresponde a la revisión de salarios y prestaciones) el sindicato



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TÚ

deberá entregar a la empresa contratante su pliego de peticiones con un mínimo de 60 días, al igual por medio de la junta. En caso de de que el Sindicato no emplazara a la empresa contratante por medio de autoridad laboral (Junta de Conciliación y Arbitraje) y en los términos referidos la acción intentada por el Sindicato pierde la oportunidad legal de estallar una huelga lícita en defensa de sus intereses y de sus agremiados, **PRESCRIBIENDO SU ACCION Y DERECHO ALGUNO** de ahí la importancia de cuidar y revisar siempre estos términos y fechas de celebración.

RESUMEN

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

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



GLOSARIO

Acción.

Impulso procesal que requiere promover la parte en un procedimiento para ser realizado.

Autoridades de trabajo.

Órganos del Estado facultados por la Constitución Federal y la Ley Federal Trabajo para conocer y resolver las controversias y asuntos en materia de trabajo.

Aviso de rescisión

Comunicación que por ley (artículo 47, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo) debe dar el patrón al trabajador sobre la causa o las causas de su despido.

Causal de rescisión

Razón o motivo por el cual el patrón o el trabajador pueden romper la relación o el contrato de trabajo.

Contrato individual de trabajo

Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario.

Contrato colectivo de trabajo

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, 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.

Convenio laboral

Acuerdo entre las partes que pone fin a una controversia.

Indemnización laboral

Pago por derechos laborales a cargo del patrón.

Prestaciones que en conjunto conforman el salario. En la inteligencia del salario, se cuentan el pago por cuota diaria, gratificaciones, habitación, prima, comisiones y cualquier otro pago que se entregue al trabajador por su trabajo.

Jornada de trabajo

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para desarrollar su trabajo personal subordinado.

Junta de conciliación y arbitraje

Tribunal facultado constitucional y legalmente para resolver las controversias obrero-patronales o asuntos en materia de trabajo. Federal o Local-

Laudo

Resolución o fallo que dicta la Junta de Conciliación y Arbitraje en un procedimiento o juicio laboral.

Legislación laboral

Leyes, jurisprudencia, principios y doctrinas que se refieren al derecho del trabajo.

Legítimo

Con fundamento en la ley.

Leyes laborales

Normas de carácter obligatorio en materia de trabajo.

Lícito

Que está permitido por la ley.

Litigio laboral

Controversia de trabajo. || Conflicto de trabajo. || Contienda de trabajo. || Conflicto cualificado de intereses laborales.

Normas jurídicas

Reglas de conducta establecidas por el estado mediante las cuales se mantiene el orden y la seguridad sociales, de acuerdo con los principios de la justicia. En este concepto, se considera a las normas desde el punto de vista de su finalidad, no de su contenido o materia; si se toma en cuenta esta última, hay que definir las como las reglas de conducta que establecen derechos y obligaciones, poderes, facultades, sujeciones y cargas.

Obligaciones del patrón

Deberes jurídicos del patrón hacia el trabajador de cumplir con las prestaciones a que se obliga, derivadas de la relación o contrato de trabajo.

Obligaciones de los trabajadores

Deberes jurídicos del trabajador hacia el patrón de cumplir con las prestaciones a que se obliga, derivadas de la relación o contrato de trabajo.

Parte

Es la persona integrada en un juicio que sostiene en él sus pretensiones, compareciendo por sí mismo o por medio de otros que le representen real o presuntivamente.

Patrón o empleador

Persona física o moral que recibe los servicios del trabajador.



Patrón Sustituido

El empleador que cede sus derechos y obligaciones laborales a otro patrón o empleador, relevándolo de ellas, pueda ser por fusión, por compra, por venta, etc.

Patrón Sustituto

El empleador que se compromete por voluntad propia a hacerse responsable de los derechos y obligaciones laborales del patrón anterior al adquirir la sociedad.

Prescripción laboral

Liberación de una obligación laboral por el solo transcurso del tiempo. En materia laboral, solamente opera la prescripción negativa.

Prestaciones laborales

Obligaciones de pago en efectivo o en especie a cargo de la patronal.

Prima de antigüedad

Pago equivalente a doce días por cada año de servicios prestados que el patrón debe entregar al trabajador que tiene quince años de servicios en adelante.

Relación de trabajo

Prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral a cambio del pago de un salario. La Ley Federal del Trabajo y la doctrina la definen como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Revisión Contractual

Procedimiento laboral que permite actualizar salarios y prestaciones a favor de los trabajadores sindicalizados en un momento determinado y convenido por los contratantes

Riesgo de Trabajo

Es el accidente, siniestro que provoca incapacidad laboral como consecuencia de su trabajo

Sindicato

Asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes.

Trabajador

Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado a cambio de un salario

Trabajador de confianza

Aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, o bien, trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Trabajador sindicalizado

La persona que tiene la calidad de trabajador es miembro de un sindicato.



Término

Es el período de tiempo establecido para hacer, no hacer o dejar de hacer algo.

Terminación de la relación de trabajo

Disolución o rompimiento de la relación de trabajo por mutuo acuerdo o por disposición de la Ley Federal del Trabajo.

Titularidad del contrato colectivo de trabajo

Facultad que los trabajadores otorgan al sindicato para manejar o administrar el contrato colectivo de trabajo en una empresa o establecimiento.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ACTIVIDAD 1

Averigua definiciones de capacitación y de adiestramiento y compáralas en un cuadro. Recuerda citar tus referencias.

En un mapa mental desarrolla las etapas o fases que se contemplan en el caso de la Prescripción Laboral. Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora.

ACTIVIDAD 2

Proporciona un ejemplo de una acción laboral que se encuentra estipulada en prescripción de un mes, de dos meses, de un año y de dos años.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora



CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Contesta las siguientes preguntas en un procesador de texto, guarda tu actividad en tu computadora y súbela a la plataforma.

1. Define qué se entiende por prescripción en materia laboral.
2. Un trabajador sindicalizado ha incurrido en faltas que se encuentran sancionadas en el reglamento interior del trabajo, ¿hasta cuanto tiempo tiene el patrón para evitar la prescripción?
3. Si la prescripción en materia laboral se vence, ¿existe alguna herramienta para el caso de que la misma hubiese llegado a su término?
4. Señala en que caso de prescripción aplica una huelga lícita por revisión salarial.
5. Menciona tres ejemplos de prestaciones que prescriben al año.
6. Si a un empleado de confianza le descuentan de su nómina el cincuenta por ciento de su sueldo ¿hasta cuanto tiempo tiene para reclamar a la empresa o patrón que se le devuelva?



LO QUE APRENDÍ

LO QUE APRENDÍ

Ahora que has estudiado la unidad, revisa tus definiciones en el apartado “Lo que sé”, compara y elabora una definición clara y precisa de la Prescripción en materia laboral. No olvides citar tus referencias bibliográficas y mesográficas.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora



EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN

Responde si son verdaderas (V) o falsas (F) las siguientes aseveraciones.
Una vez que concluyas, obtendrás tu calificación de manera automática.

	Verdader a	Falsa
1. De acuerdo a la ley federal del trabajo se entiende por prescripción la obligación que tiene un trabajador para hacer valer su derecho	()	()
2. Es obligación de la Junta de Conciliación y Arbitraje llamar al patrón cuando esta por prescribir un derecho del trabajador.	()	()
3. El patrón para evitar ser sancionado por autoridad laboral debe dar aviso al sindicato de las fechas de vencimiento de su revisión contractual.	()	()
4. El patrón sustituido es obligado solidario hasta por un término de seis meses.	()	()
5. el sindicato tiene el derecho de emplazar con un mínimo de treinta días a la patronal contratante para que sea emplazada a huelga evitando la prescripción	()	()



6. Los patrones sustitutos son responsables de sus obligaciones y pasivos laborales a partir de la prescripción de las obligaciones del patrón sustituido	()	()
7. La prescripción por indemnización por riesgo de trabajo es de un año	()	()
8. La prescripción para que el patrón demande del trabajador de confianza la rescisión de trabajo sin responsabilidad a los sesenta días.	()	()



MESOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

LEY FEDERAL DEL TRABAJO vigente

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

AGENDA LABORAL. Vigente. México. 2011

CAVAZOS, Chena Baltasar. Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Editorial Trillas. México 2010.

COMPILACIÓN LABORAL. Editorial Raúl Juárez Carro. México 2010.

DE LA CUEVA, Mario. DERECHO DEL TRABAJO. Porrúa. 2002

DE BUEN, Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Porrúa. 2001.

LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Congage Learning. México 2008.

SITIOS DE INTERÉS

www.stps.gob.mx

www.carroeditorial.com

www.libreriasef.com.mx



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TI

Licenciatura: **Administración**

UNIDAD 7

LA CAPACITACIÓN Y EL ADISTRAMIENTO



APUNTES DIGITALES

SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TI

PLAN 2011



OBJETIVO ESPECÍFICO

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

INTRODUCCIÓN

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

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



LO QUE SÉ

LO QUE SÉ

Explica la diferencia entre capacitación y adiestramiento. Recuerda no recurrir a ninguna fuente de información.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TI

TEMARIO DETALLADO

(4 HORAS)

- 7.1. Concepto de capacitación
- 7.2. Concepto de adiestramiento
- 7.3. Obligaciones del patrón en materia de capacitación y adiestramiento
- 7.4. Objetivos de la capacitación y el adiestramiento

7.1. Concepto de capacitación

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

Capacitación

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

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

Nuestra ley del trabajo, al referirse a la capacitación y adiestramiento, se refiere a ellos siempre de manera conjunta, lo que nos llevaría a pensar que se trata de palabras sinónimas; sin embargo, al reglamentarlas, establece una distinción en cuanto a sus alcances.

El **adiestramiento** está más encaminado a la enseñanza de habilidades y destrezas para que el trabajador desempeñe con mayor eficiencia y seguridad su actividad encomendada dentro de la empresa o establecimiento, o sea tareas repetitivas, prácticas y físicas.



7.3. Obligaciones del patrón en materia de capacitación y adiestramiento

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

1930

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

1970

La fracción XV del artículo 132 de la ley del trabajo de 1970 decía: *El patrón tiene la obligación de: organizar permanente o periódicamente cursos o capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos de trabajadores, informando de ello a la STPS o las autoridades del trabajo de los estados, territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa para uno o varios departamentos o secciones, por personal propio, por profesores técnicos contratados, por conducto de escuelas, instituciones especializadas o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas.*

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

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

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

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

En la actualidad, la Constitución en su **artículo 123** apartado A fracción XIII señala lo siguiente:

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

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



Como lo menciona Héctor Santos Azuela en su libro *Derecho del trabajo*:

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



7.4. Objetivos de la capacitación y el adiestramiento

A propósito de esta obligación patronal, la Ley del Trabajo, en su artículo 153-F, señala:

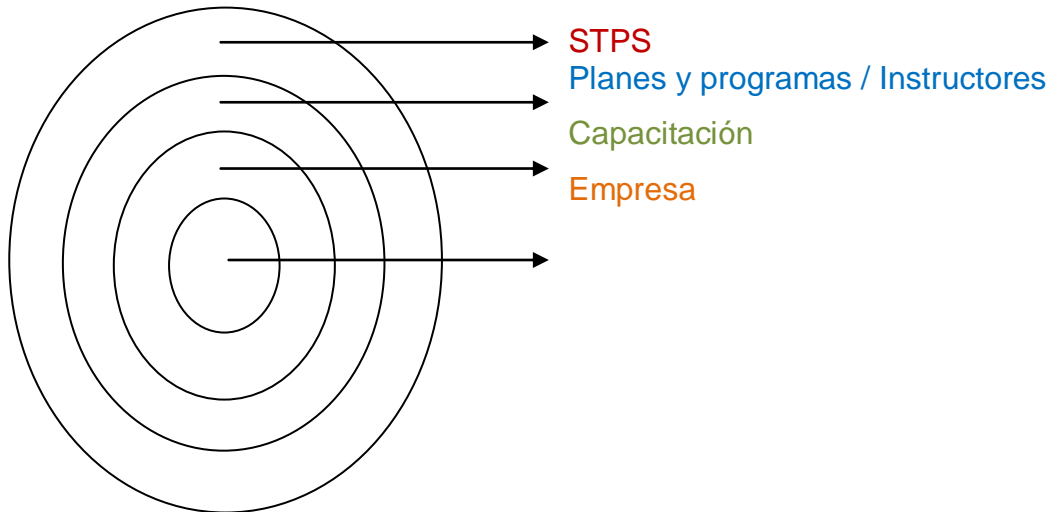
La capacitación y adiestramiento deberán tener por objeto:

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

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



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TI



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

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

Sujetos de capacitación

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

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

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

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

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



Estos planes y programas deberán cumplir los siguientes requisitos:

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

Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación o adiestramiento, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida la constancia respectiva. También tendrán derecho a que se le expida la constancia de habilidades laborales el trabajador que, sin haber realizado el curso, demuestre estar capacitado.

Patrones y trabajadores podrán convenir en que el adiestramiento se imparta dentro de la misma empresa o fuera de ella, por instructores especialmente contratados o dentro de los sistemas generales que se establezcan.

Podemos decir entonces que el entrenamiento es la educación profesional que adapta a la persona para un cargo o función dentro de una organización e implica la transmisión de conocimientos, ya sea información de la empresa, de sus productos, servicios, su organización, su política, etc. Además, el entrenamiento implica un desarrollo de habilidades, orientado a las tareas y operaciones que van a ejecutarse.

Obligaciones del patrón



- Participar en la integración y vigilar el funcionamiento de la Comisión, nombrando a sus representantes conforme a la presente norma.
- Proporcionar a los integrantes de la Comisión, la capacitación y adiestramiento en materia de seguridad e higiene necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- Realizar las actividades de capacitación y orientación sobre seguridad e higiene en el trabajo propuestas por la comisión.
- Mostrar a la autoridad del trabajo, cuando ésta así lo solicite, los documentos que la presente norma le obligue a elaborar o poseer.
- Informar a todos los trabajadores sobre los riesgos a que están expuestos en las actividades agrícolas que desarrollen.
- Contar, por escrito, con los procedimientos de seguridad para el uso y mantenimiento de la herramienta, equipo y maquinaria, de acuerdo a lo establecido en el capítulo 8 y, en su caso, con los procedimientos de seguridad para realizar trabajos de trasvase manual y mantenimiento en silos de almacenamiento, de ingreso a espacios confinados, de estiba y desestiba de productos alejados y empaquetados, entre otros.
- Impartir a todos los trabajadores, por lo menos durante cinco minutos, antes de iniciar cada jornada, pláticas con indicaciones para:
 - a) Realizar las operaciones seguras.
 - b) Prevenir riesgos de trabajo en el uso y mantenimiento de maquinaria, equipo y herramientas.



- c) El correcto uso y mantenimiento del equipo de protección personal.
- d) Contar con un registro de los temas de las pláticas impartidas y de los trabajadores participantes.
- Proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores que manejen maquinaria o equipo agrícola y extender por escrito la autorización a los trabajadores capacitados y aptos para la operación de maquinaria y equipo.
- Proporcionar, de acuerdo a los riesgos de la actividad, el equipo de protección personal a los trabajadores expuestos, cumpliendo con lo establecido en la NOM-017-STPS-1993, y capacitarlos sobre las condiciones de uso, mantenimiento y reemplazo. A todos los trabajadores expuestos al sol se les debe proporcionar, por lo menos, sombrero, gorra o casco.
- Contar en las instalaciones con señales de seguridad e higiene para reforzar las medidas preventivas, así como, en su caso, para la identificación de riesgos por los fluidos conducidos en tuberías, según lo establecido en la NOM-026-STPS-1998.
- Contar con lugares ventilados para el suministro de combustible a la maquinaria y equipo. En caso de contar con recipientes sujetos a presión o generadores de vapor instalados, debe cumplir con lo establecido en la NOM-122-STPS-1996.
- Contar con las comisiones de seguridad e higiene de conformidad con lo establecido en la NOM-O 19-5TPS-1993.



- Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre los riesgos de trabajo que ocurran en su centro de trabajo, de conformidad con lo establecido en la NOM-021-STPS-1993.
- Prohibir a los trabajadores que realicen actividades al aire libre cuando se presenten tormentas eléctricas.

La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento

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

Dicha comisión se integra tanto por los trabajadores como por la parte patronal de manera equitativa. La Ley Federal del Trabajo establece como obligación patronal la impartición de la capacitación y adiestramiento a los trabajadores dentro de su jornada de trabajo y dentro de las instalaciones de la empresa, con la salvedad de que las partes pueden pactar que se otorgue fuera de la jornada e, incluso, fuera de las instalaciones, pero el patrón no se exime de dicha obligación y, en caso de negativa, se impondrán multas como una medida de coerción y, aun a pesar de tener que pagar las multas, no le exime al patrón de las consecuencias y repercusiones que esto lleva implícito.





GLOSARIO

Acta laboral

Documento que contiene las actuaciones laborales de las partes ante las autoridades laborales o de las partes entre sí.

Autoridades de trabajo

Órganos del Estado facultados por la Constitución Federal y la Ley Federal Trabajo para conocer y resolver las controversias y asuntos en materia de trabajo.

Aviso de rescisión

Comunicación que por ley (artículo 47, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo) debe dar el patrón al trabajador sobre la causa o las causas de su despido.

Causal de rescisión

Razón o motivo por el cual el patrón o el trabajador pueden romper la relación o el contrato de trabajo.

Contrato individual de trabajo

Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario.

Contrato colectivo de trabajo

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, 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.

Convenio laboral

Acuerdo entre las partes que pone fin a una controversia.

Demanda

Acto inicial de reclamo planteado por una de las partes ante el tribunal correspondiente, a fin de que se le dé o ponga en posesión de un supuesto derecho que le ha sido violado por un tercero del cual hace el reclamo.

Demandado

La persona contra la cual se endereza una demanda judicial o laboral, exigiéndole alguna cosa o prestación determinada.

Demandante

La persona que ejercita una acción o cuyo nombre se ejercita.



Despido

En el ordenamiento laboral, el acto mediante el cual la empresa o patrón da por terminado el contrato de trabajo, prescindiendo de los servicios del trabajador, ya sea por causas legalmente determinadas o en forma arbitraria.

Finiquito

Manifiesto del trabajador que da por terminado el contrato o relación de trabajo, seguido de la conformidad del patrón.

Indemnización laboral

Pago por derechos laborales a cargo del patrón.

Indemnización constitucional

Pago a cargo del patrón por despido injustificado.

Integración del salario

Prestaciones que en conjunto conforman el salario. En la inteligencia del salario, se cuentan el pago por cuota diaria, gratificaciones, habitación, prima, comisiones y cualquier otro pago que se entregue al trabajador por su trabajo.

Jornada de trabajo

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para desarrollar su trabajo personal subordinado.

Junta de conciliación y arbitraje

Tribunal facultado constitucional y legalmente para resolver las controversias obrero-patronales o asuntos en materia de trabajo. Federal o Local-

Laudo

Resolución o fallo que dicta la Junta de Conciliación y Arbitraje en un procedimiento o juicio laboral.

Legislación laboral

Leyes, jurisprudencia, principios y doctrinas que se refieren al derecho del trabajo.

Legítimo

Con fundamento en la ley.

Leyes laborales

Normas de carácter obligatorio en materia de trabajo.

Lícito

Que está permitido por la ley.

Litigio laboral

Controversia de trabajo. || Conflicto de trabajo. || Contienda de trabajo. || Conflicto cualificado de intereses laborales.

Litis laboral

Juicio o pleito de trabajo.

Normas jurídicas

Reglas de conducta establecidas por el estado mediante las cuales se mantiene el orden y la seguridad sociales, de acuerdo con los principios de la justicia. En este concepto, se considera a las normas desde el punto de vista de su finalidad, no de su contenido o materia; si se toma en cuenta esta última, hay que definir las como las reglas de conducta que establecen derechos y obligaciones, poderes, facultades, sujeciones y cargas.

Obligaciones del patrón

Deberes jurídicos del patrón hacia el trabajador de cumplir con las prestaciones a que se obliga, derivadas de la relación o contrato de trabajo.

Obligaciones de los trabajadores

Deberes jurídicos del trabajador hacia el patrón de cumplir con las prestaciones a que se obliga, derivadas de la relación o contrato de trabajo.

Paraprocesal

Procedimiento de jurisdicción voluntaria dentro del derecho procesal del trabajo.

Parte

Es la persona integrada en un juicio que sostiene en él sus pretensiones, compareciendo por sí mismo o por medio de otros que le representen real o presuntivamente.

Patrón

Persona física o moral que recibe los servicios del trabajador.

Prescripción laboral

Liberación de una obligación laboral por el solo transcurso del tiempo. En materia laboral, solamente opera la prescripción negativa.

Prestaciones laborales

Obligaciones de pago en efectivo o en especie a cargo de la patronal.

Prima de antigüedad

Pago o prestaciones en efectivo equivalente a doce días por cada año de servicios prestados que el patrón debe entregar al trabajador que tiene quince años de servicios en adelante.

Ratificación

Manifestación de la voluntad mediante la cual se aprueba un acto jurídico celebrado en otro momento o se confirma una declaración formulada con anterioridad.



Relación de trabajo

Prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral a cambio del pago de un salario. La Ley Federal del Trabajo y la doctrina la definen como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Renuncia de trabajo

Cesación de la relación o contrato de trabajo por voluntad propia del trabajador.

Sindicato

Asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes.

Trabajador

Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado a cambio de un salario

Trabajador de base

Aquel que tiene una relación o contrato de trabajo por tiempo indefinido y que es sindicalizable.

Trabajador de confianza

Aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, o bien, trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Trabajador sindicalizado

La persona que tiene la calidad de trabajador es miembro de un sindicato.

Terminación de la relación de trabajo

Disolución o rompimiento de la relación de trabajo por mutuo acuerdo o por disposición de la Ley Federal del Trabajo.

Titularidad del contrato colectivo de trabajo

Facultad que los trabajadores otorgan al sindicato para manejar o administrar el contrato colectivo de trabajo en una empresa o establecimiento.



ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ACTIVIDAD 1

Ejemplifica los términos capacitación y adiestramiento para diferenciarlos.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora.

ACTIVIDAD 2

Elabora un diagrama en el que sintetices lo aprendido a lo largo de la unidad. Hazlo de forma cronológica.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora.



ACTIVIDAD 3

Averigua definiciones de capacitación y de adiestramiento y compáralas en un cuadro. Recuerda citar tus referencias.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora.

ACTIVIDAD 4

Busca cinco ejemplos de actividades públicas y privadas que se realicen en el país en materia de capacitación y clasifícalas en un cuadro sinóptico.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora.



CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Contesta las siguientes preguntas en un procesador de texto, guárdala en tu computadora y súbelo a la plataforma

1. Explica el concepto de capacitación.
2. Describe con tus palabras qué es el adiestramiento.
3. Menciona diferencias y semejanzas entre los conceptos de capacitación y adiestramiento.
4. Menciona los antecedentes del contrato de aprendizaje.
5. ¿Qué fracción del artículo 123 constitucional apartado A obliga a los patrones a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

6. Menciona ante qué dependencia deben registrarse los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se aplican a los trabajadores.

7. Menciona los objetivos de la capacitación y el adiestramiento.

8. Señala quiénes son los instructores que se encargarán de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

9. Menciona tres obligaciones que tienen los trabajadores que asisten a los cursos de capacitación y adiestramiento.

10. Explica cómo se integra la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

- 11.- A un Gerente de Finanzas, ¿se le capacita o se le adiestra?



LO QUE APRENDÍ

LO QUE APRENDÍ

Ahora que cuentas con un conocimiento más amplio en la conceptualización de capacitación y adiestramiento, complementa las definiciones dadas previamente en el apartado “Lo que sé” no olvides citar tus referencias.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora



EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN

Responde si son verdaderas (V) o falsas (F) las siguientes aseveraciones.

Una vez que concluyas, obtendrás tu calificación de manera automática.

	Verdadera	Falsa
1. La capacitación se encamina a la enseñanza de habilidades y destrezas para que el trabajador desarrolle con mayor eficiencia su actividad.	()	()
2. El adiestramiento busca la adquisición de nuevos conocimientos para proyectar al trabajador en niveles superiores.	()	()
3. En el artículo 123 constitucional, apartado A, se encuentra el fundamento legal en el que el patrón está obligado a capacitar y adiestrar a sus trabajadores.	()	()
4. La capacitación y el adiestramiento tienen que impartirse fuera de la jornada laboral del trabajador.	()	()



5. La capacitación y el adiestramiento tienen por objeto, entre otros, la prevención de riesgos de trabajo.	()	()
6. Los instructores externos, para poder impartir la capacitación y adiestramiento, no requieren de la autorización de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.	()	()
7. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social se encarga de vigilar que el patrón cumpla con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.	()	()
8. Los planes y programas de capacitación deberán abarcar todos los puestos y niveles dentro de la empresa.	()	()
9. La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento no tiene la obligación de vigilar el cumplimiento de los planes y programas de capacitación.	()	()
10. Los instructores internos son los propios trabajadores que laboran en la empresa.	()	()



MESOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

LEY FEDERAL DEL TRABAJO vigente

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Agenda Laboral. Vigente. México. 2011

CAVAZOS, Chena Baltasar Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Editorial Trillas. México 2010.

COMPILACIÓN LABORAL. Editorial Raúl Juárez Carro. México 2010.

DE LA CUEVA, Mario. DERECHO DEL TRABAJO. Porrúa. 2002

DE BUEN, Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Porrúa. 2001.

LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Congage Learning. México 2008.

SITIOS DE INTERÉS

www.stps.gob.mx

www.carroeditorial.com

www.libreriaisef.com.mx



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TI

UNIDAD 8

LAS PARTICIPACIONES DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA



APUNTES DIGITALES

SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TI

PLAN 2011

OBJETIVO ESPECÍFICO

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

INTRODUCCIÓN

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

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



LO QUE APRENDÍ

LO QUE SÉ

Anota tu definición personal de utilidad y reparto de utilidades.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora.



TEMARIO DETALLADO

(4 HORAS)

- 8.1. Concepto de utilidad
- 8.2. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas
- 8.3. Monto repartible
- 8.4 Procedimiento del reparto
- 8.5. Empresas exentas del reparto de utilidades
- 8.6 Normas especiales para el reparto de utilidades de los trabajadores de confianza
- 8.7 Trabajadores exentos del pago de utilidades



8.1. Concepto de utilidad

‘Utilidad’ es la ganancia líquida obtenida por la empresa después de descontar el interés y la amortización del capital invertido. Para los efectos de la ley del trabajo, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

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

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

- a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, apartado A, artículo 123, fracción IX, que se refiere a los principios generales de esta prestación como un derecho de los trabajadores;
- b) Ley Federal del Trabajo, artículos del 117 al 131, que regulan los principios constitucionales.
- c) Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, que establece el procedimiento para iniciar y resolver el escrito de objeciones, así como la creación y funcionamiento de la Comisión Intersecretarial para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas .

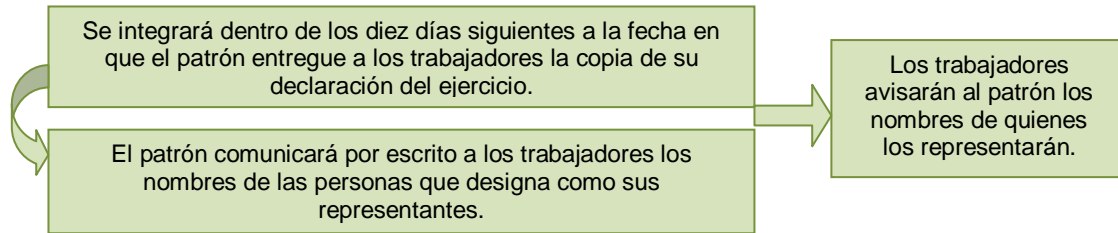
- d) Resolución de la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de diciembre de 1996, en la que se fija el porcentaje que deberá repartirse.
- e) Resolución de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por la que se da cumplimiento a la fracción VI del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de 1996, a través de la cual se exceptúa de la obligación de repartir utilidades a las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta no superior a trescientos mil pesos.
- f) Ley del Impuesto Sobre la Renta, Artículos 14, 15 último párrafo, 67-A, 109, 119-B y 119-N, que establecen la forma para que los contribuyentes determinen la Renta Gravable base del Reparto de Utilidades a los Trabajadores.

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

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



La Comisión Mixta de Participación de Utilidades a que se refiere la fracción I del **artículo 125** de la ley:



No existe límite en cuanto al número de representantes ni podrán rehusar a un integrante. Los interesados serán quienes, de común acuerdo, señalen el número de las personas que los representarán ante la comisión, la cual deberá integrarse con igual número de representantes de los trabajadores y de la empresa.

Los trabajadores de confianza no podrán ser representantes de los trabajadores en la Comisión Mixta, según lo dispone el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo.



Funciones

La Comisión Mixta de Participación de Utilidades tiene como función principal elaborar el proyecto que determine el reparto individual de cada trabajador, las bases bajo las cuales se repartirán las utilidades entre los trabajadores y fijar dicho proyecto en todos y cada uno de los

establecimientos que formen parte integrante de la empresa, cuando menos con 15 días de anticipación al pago, para que los trabajadores de cada centro de trabajo conozcan el referido proyecto y puedan, en su caso, dentro del mismo plazo, hacer individualmente las observaciones que juzguen convenientes. Es recomendable que la Comisión levante un acta en la que se haga constar el periodo y lugares en que se fijará el proyecto respectivo.

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

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

Obligaciones

- ✓ Entregar al patrón el proyecto de reparto de utilidades aprobado por los integrantes de la Comisión Mixta para que proceda al pago en los términos establecidos.
- ✓ Vigilar que las utilidades se paguen conforme al proyecto de reparto individual aprobado, dentro del plazo de 60 días contados a partir de la fecha en que la empresa presentó o



debió presentar su declaración del ejercicio ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

- ✓ Señalar a la empresa su obligación de informar a sus ex trabajadores sobre la cantidad que les corresponda y la fecha a partir de la cual pueden cobrar sus utilidades.
- ✓ Informar a los trabajadores sobre el derecho que tienen para inconformarse con respecto a su participación individual y el plazo que tienen para hacerlo.
- ✓ Recibir y resolver, dentro de un plazo de 15 días, las inconformidades que presenten los trabajadores en lo individual respecto a su reparto. En caso de que la resolución sea negativa al trabajador, éste podrá demandar, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, el monto de la utilidad que considere le corresponde, conforme al proyecto del reparto individual.

Información que se debe proporcionar a la comisión mixta

El patrón está obligado a proporcionar a la comisión:

Nóminas

Lista de raya

Asistencia de personal sindicalizado y de confianza

Constancias de incapacidad

Permisos concedidos

Lista de ex empleados y el tiempo que laboraron para la empresa

Lista con nombres, funciones y facultades de los empleados de confianza

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

Inconformidades de los trabajadores con el proyecto individual de utilidades

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

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

Naturaleza del escrito de objeciones

El escrito de objeciones será tomado como una denuncia de irregularidades en materia fiscal y laboral, según el artículo 3º del reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo (artículo 1º).



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

Procedimiento y requisitos para presentar el escrito de objeciones

El artículo 4 del reglamento de los artículos 121 y 122 de la ley laboral señala que el derecho a recibir la copia de la declaración, así como el de formular objeciones, compete ejercitarlo al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, del contrato-ley en la empresa o, en ausencia de éstos, a la mayoría de los trabajadores debidamente representada.

Resoluciones derivadas del escrito de objeciones



El artículo 121, fracción IV de la ley laboral, establece la obligación del patrón de dar cumplimiento a la resolución, dentro de los treinta días siguientes a su notificación, independientemente de que la impugne.

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

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

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

Resoluciones emitidas con base en revisiones

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



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

Caso en que se suspende el pago adicional de utilidades

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

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

- a) El monto a repartir a los trabajadores
- b) Los intereses legales computados por un año

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

El procedimiento para suspender el reparto adicional lo establece el artículo 986 de la ley y dispone:

- La Junta, al recibir el escrito del patrón, examinará que reúna los requisitos señalados en el artículo anterior, en cuyo caso, inmediatamente, correrá traslado a los representantes de los trabajadores para que, dentro de tres días, manifiesten lo que a su derecho convenga; transcurrido el plazo, acordará lo conducente.

•Si la solicitud del patrón no reúne los requisitos legales, la Junta la desechará de plano.

Efecto del incumplimiento en el pago de utilidades a los trabajadores

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

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

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

Sanciones por incumplimiento en el pago de utilidades

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

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



8.3. Monto repartible

La Ley Federal del Trabajo en su **artículo 118** señala:

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.

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

Es importante señalar que las utilidades se van a repartir tomando en cuenta el número de días efectivos laborados por el trabajador.



8.4. Procedimiento del reparto

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

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



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

Algunos requisitos que se deberán observar para el pago de utilidades

- ✓ Para que un trabajador tenga derecho a recibir sus utilidades, por lo menos deberá haber trabajado 60 días.
- ✓ El pago de las utilidades a los trabajadores deberá hacerse dentro de los 60 días después de la declaración fiscal anual.
- ✓ El salario de los trabajadores será el de cuota diaria.
- ✓ No se hará compensación con los años de pérdida.
- ✓ El pago de las utilidades no integrará salario.

El término de los sesenta días a que se refiere el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo comienza a correr a partir de la fecha en que la empresa presentó o debió presentar la declaración normal del ejercicio ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. El artículo 58, fracción VIII, de la Ley del Impuesto sobre la Renta señala la obligación de las personas morales de presentar su declaración del impuesto sobre la renta dentro de los tres meses siguientes al cierre de su ejercicio (31 de diciembre) y el artículo 139 dispone que las personas físicas la presentarán dentro de los meses de febrero a abril de cada año.

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



El reparto de utilidades determinado para cada trabajador no podrá suspenderse, aun cuando los representantes de los trabajadores objeten o pretendan objetar ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público la declaración del impuesto sobre la renta.

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

- a) Los trabajadores dispondrán libremente de las cantidades que les correspondan por concepto de utilidades. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula, artículo 98 de la ley de la materia.
- b) El derecho a percibir las utilidades es irrenunciable, artículo 99 de la ley laboral.
- c) Las utilidades se pagarán directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto, no libera de responsabilidad al patrón artículo 100 de la ley del trabajo.
- d) Las utilidades deberán pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda, mencionado en el artículo 101.
- e) Es nula la cesión de las utilidades en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé según el artículo 104.

- f) Las utilidades de los trabajadores no serán objeto de compensación alguna, según la Ley Federal de Trabajo en su artículo 105.
- g) La obligación del patrón de pagar las utilidades no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en la ley según artículo 106.
- h) El pago de las utilidades se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios como lo estipula el artículo 108.
- i) El pago de las utilidades deberá efectuarse en día laborable, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación, como lo indica el artículo 109 de la ley laboral.

Empresas obligadas a repartir utilidades a sus trabajadores

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

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



- a) Las empresas que se fusionen, traspasen o cambien su nombre o razón social, tienen obligación de repartir utilidades a sus trabajadores, por no tratarse de empresas de nueva creación, ya que iniciaron sus operaciones con anterioridad al cambio o modificación de sus nombres o razones sociales.
- b) En las empresas que tengan varias plantas de producción o distribución de bienes o servicios, así como diversos establecimientos, sucursales, agencias u otra forma semejante, cuyos ingresos se acumulen en una sola declaración para efectos del pago del impuesto sobre la renta, la participación de las utilidades a los trabajadores se hará con base en la declaración del ejercicio, no por los ingresos obtenidos en cada unidad económica.
- c) Las asociaciones o sociedades civiles constituidas sin fines de lucro que obtengan ingresos por la enajenación de bienes distintos a su activo fijo o presten servicios a personas distintas de sus miembros, siempre que esos ingresos excedan del 5% de sus ingresos totales, tienen obligación de repartir las utilidades a sus trabajadores por estos conceptos.
- d) Las sociedades cooperativas que tengan a su servicio personal administrativo y asalariado que no sean socios, cuyas relaciones de trabajo se rigen por la Ley Federal de Trabajo, tendrán obligación de participar de utilidades a esos trabajadores de las utilidades que obtengan.

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

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES (PTU):

Art. 117-120 de la Ley Federal de Trabajo

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

Art. 122 de la Ley Federal de Trabajo

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

PTU:

ART 16 LISR

EJEMPLO:

Ingresos Acumulables	1 000 000.00
(-) Deducciones Autorizadas	180 000.00
(=) Base de PTU (base contable)	820 000.00
(x) 10%	x 10%
(=) PTU a repartir	82 000.00

NOTA: No se considera la inflación.



PTU:

ART 123 LFT

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

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

100% PTU A REPARTIR

50%

50%

(/)Suma de días trabajados de todos los trabajadores, en todo el año.

(/)Suma del importe (SDE*días trabajados) de todos los trabajadores en todo el año.

EJEMPLO:

$$82\ 000.00 * 50 \% = 42\ 000.00 \quad 82\ 000.00 * 50 \% = 42\ 000.00$$

Suma de días trabajados en el año = 7660.

Suma del importe percibido en el año = 1 712 536.00.

PTU: 5.35 por cada día trabajado a cada trabajador.

PTU: 0.02 por el importe percibido de cada trabajador.

EJEMPLO:

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

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

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

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

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

8.5. Empresas exentas del reparto de utilidades

La ley del trabajo en su artículo 126 señala lo siguiente:

Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

I. Las empresas de nueva creación durante el primer año de funcionamiento.



II. Las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas.

III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el 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 propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.

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

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



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

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

El **artículo 127** menciona cuáles son estas normas:

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

- I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.
- II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa o, a falta de, éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

**Éste es un ejemplo:**

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

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

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

Será el salario máximo que servirá como base para calcular el monto de la utilidad del trabajador de confianza.¹⁹

8.7. Trabajadores exentos del pago de utilidades

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

¹⁹ Patricia Lemus Raya, *Derecho del trabajo*, Mc Graw Hill, México, 1997, p. 93.



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

b) **Trabajadores por obra o tiempo determinado.** Son los que habitualmente, sin tener carácter de trabajadores de planta, prestan sus servicios en una empresa o establecimiento, supliendo vacantes transitorias o temporales y los que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

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

c) **Ex trabajadores de planta.** Despedidos o que renunciaron voluntariamente a su empleo, tienen derecho a participar en las utilidades con el número de días trabajados y el salario percibido durante el tiempo que laboraron en el ejercicio fiscal de que se trate.



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

El párrafo segundo del **artículo 987** de la ley laboral dispone:

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

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

e) **Trabajadores de confianza.** Participarán en las utilidades de la empresa con la limitante de que, si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado o de base de más alto salario, dentro de la empresa o establecimiento, se considerará este último salario, aumentado en un veinte por ciento, como salario base máximo con el cual participarán en las utilidades.



La fracción IV del **artículo 127** de la Ley Federal del Trabajo establece:

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

El **artículo 170** de la Ley Federal del Trabajo señala que:

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

El **artículo 473** de la ley citada dispone:

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

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

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



En estos casos, el importe del salario que perciben los trabajadores del patrón o del IMSS, durante el periodo por incapacidad temporal, se tomará en cuenta para los efectos de la segunda parte del artículo 123 de la ley invocada.

Cuando el accidente de trabajo produce la muerte durante el ejercicio fiscal materia del reparto, la cantidad que le corresponda al trabajador fallecido por concepto de utilidades la cobrarán los beneficiarios, según lo dispone el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

La justificación es que esta clase de trabajadores, por la categoría que tienen dentro de las empresas, obtiene un salario mucho más elevado que los demás trabajadores. Pero en sentido estricto, consideramos que esta limitación es anticonstitucional, ya que con esta disposición se discrimina a esta clase de trabajadores.

b) La fracción VI dispone que los trabajadores domésticos tampoco tendrán derecho al reparto de utilidades. En este caso resulta lógica esta

limitación puesto que estos trabajadores no prestan sus servicios a una empresa sino a un particular.

c) Personas físicas que sean propietarias o copropietarias de una negociación.

d) Profesionales, técnicos, artesanos y otros que en forma independiente prestan servicios a una empresa, siempre y cuando no exista una relación de trabajo subordinada con el patrón.

e) Trabajadores eventuales cuando hayan laborado menos de 60 días durante el ejercicio fiscal.

Descuentos permitidos a las utilidades

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

1.- Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de utilidades, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de las utilidades que le corresponda al trabajador y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30 por ciento.

2.- Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos y ascendientes decretado por la autoridad competente.

Plazos para el cobro de las utilidades

Trabajadores en activo: de conformidad con el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, el plazo que tienen para cobrar la cantidad que les corresponda por concepto de utilidades es de un año, que comienza a



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TI

partir del día siguiente a aquel en que se hace exigible la obligación (31 de mayo).

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



RESUMEN

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



GLOSARIO

Acta laboral

Documento que contiene las actuaciones laborales de las partes ante las autoridades laborales o de las partes entre sí.

Autoridades de trabajo

Órganos del Estado facultados por la Constitución Federal y la Ley Federal Trabajo para conocer y resolver las controversias y asuntos en materia de trabajo.

Aviso de rescisión

Comunicación que por ley (artículo 47, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo) debe dar el patrón al trabajador sobre la causa o las causas de su despido.

Causal de rescisión

Razón o motivo por el cual el patrón o el trabajador pueden romper la relación o el contrato de trabajo.

Contrato individual de trabajo

Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario.

Contrato colectivo de trabajo

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, 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.

Convenio laboral

Acuerdo entre las partes que pone fin a una controversia.

Demanda

Acto inicial de reclamo planteado por una de las partes ante el tribunal correspondiente, a fin de que se le dé o ponga en posesión de un supuesto derecho que le ha sido violado por un tercero del cual hace el reclamo.

Demandado

La persona contra la cual se endereza una demanda judicial o laboral, exigiéndole alguna cosa o prestación determinada.

Demandante

La persona que ejercita una acción o cuyo nombre se ejercita.



Despido

En el ordenamiento laboral, el acto mediante el cual la empresa o patrón da por terminado el contrato de trabajo, prescindiendo de los servicios del trabajador, ya sea por causas legalmente determinadas o en forma arbitraria.

Finiquito

Manifiesto del trabajador que da por terminado el contrato o relación de trabajo, seguido de la conformidad del patrón.

Indemnización laboral

Pago por derechos laborales a cargo del patrón.

Indemnización constitucional

Pago a cargo del patrón por despido injustificado.

Integración del salario

Prestaciones que en conjunto conforman el salario. En la inteligencia del salario, se cuentan el pago por cuota diaria, gratificaciones, habitación, prima, comisiones y cualquier otro pago que se entregue al trabajador por su trabajo.

Jornada de trabajo

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para desarrollar su trabajo personal subordinado.

Junta de conciliación y arbitraje

Tribunal facultado constitucional y legalmente para resolver las controversias obrero-patronales o asuntos en materia de trabajo.

Laudo

Resolución o fallo que dicta la Junta de Conciliación y Arbitraje en un procedimiento o juicio laboral.

Legislación laboral

Leyes, jurisprudencia, principios y doctrinas que se refieren al derecho del trabajo.

Legítimo

Con fundamento en la ley.

Leyes laborales

Normas de carácter obligatorio en materia de trabajo.

Lícito

Que está permitido por la ley.

Litigio laboral

Controversia de trabajo. || Conflicto de trabajo. || Contienda de trabajo. || Conflicto cualificado de intereses laborales.

Litis laboral

Juicio o pleito de trabajo.



Normas jurídicas

Reglas de conducta establecidas por el estado mediante las cuales se mantiene el orden y la seguridad sociales, de acuerdo con los principios de la justicia. En este concepto, se considera a las normas desde el punto de vista de su finalidad, no de su contenido o materia; si se toma en cuenta esta última, hay que definir las como las reglas de conducta que establecen derechos y obligaciones, poderes, facultades, sujeciones y cargas.

Obligaciones del patrón

Deberes jurídicos del patrón hacia el trabajador de cumplir con las prestaciones a que se obliga, derivadas de la relación o contrato de trabajo.

Obligaciones de los trabajadores

Deberes jurídicos del trabajador hacia el patrón de cumplir con las prestaciones a que se obliga, derivadas de la relación o contrato de trabajo.

Paraprocesal

Procedimiento de jurisdicción voluntaria dentro del derecho procesal del trabajo.

Parte

Es la persona integrada en un juicio que sostiene en él sus pretensiones, compareciendo por sí mismo o por medio de otros que le representen real o presuntivamente.

Patrón

Persona física o moral que recibe un servicio personal subordinado del trabajador.

Prescripción laboral

Liberación de una obligación laboral por el solo transcurso del tiempo. En materia laboral, solamente opera la prescripción negativa.

Prestaciones laborales

Obligaciones de pago en efectivo o en especie a cargo de la patronal.

Prima de antigüedad

Pago o prestaciones en efectivo equivalente a doce días por cada año de servicios prestados que el patrón debe entregar al trabajador que tiene quince años de servicios en adelante.

Ratificación

Manifestación de la voluntad mediante la cual se aprueba un acto jurídico celebrado en otro momento o se confirma una declaración formulada con anterioridad.



Relación de trabajo

Prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral a cambio del pago de un salario. La Ley Federal del Trabajo y la doctrina la definen como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Renuncia de trabajo

Cesación de la relación o contrato de trabajo por voluntad propia del trabajador.

Sindicato

Asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes.

Trabajador

Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado a cambio de un salario.

Trabajador de base

Aquel que tiene una relación o contrato de trabajo por tiempo indefinido y que es sindicalizable.

Trabajador de confianza

Aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, o bien, trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Trabajador sindicalizado

La persona que tiene la calidad de trabajador es miembro de un sindicato.

Terminación de la relación de trabajo

Disolución o rompimiento de la relación de trabajo por mutuo acuerdo o por disposición de la Ley Federal del Trabajo.

Titularidad del contrato colectivo de trabajo

Facultad que los trabajadores otorgan al sindicato para manejar o administrar el contrato colectivo de trabajo en una empresa o establecimiento.



ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ACTIVIDAD 1

A partir de lo estudiado en los temas uno y dos, resalta el monto repartible de tres empresas que publiquen sus estados financieros del ejercicio fiscal anterior, localízalas en Internet.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora.

ACTIVIDAD 2

Realiza una búsqueda en Internet y localiza cinco ejemplos de reparto de utilidades para trabajadores de confianza.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora.

ACTIVIDAD 3

Elabora un mapa mental del artículo 127 de la Ley Federal de Trabajo

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora.

ACTIVIDAD 4

Haz un cuadro sinóptico sobre los trabajadores que tienen el derecho del pago de la PTU y de los que se está exento del pago.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora.

ACTIVIDAD 5

Solicita información a la Junta de Conciliación y Arbitraje acerca de cuántas huelgas se han dado en los últimos 25 años por el incumplimiento de los patronos a esta obligación constitucional.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora.



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TI

ACTIVIDAD 6

Visita alguna empresa importante y solicita que te proporcionen la información del reparto de utilidades para que físicamente corroborees cómo se lleva a cabo este procedimiento.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora.

CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Contesta las siguientes preguntas en un procesador de texto, guarda tu actividad en tu computadora y súbela a la plataforma.

1. Define qué es utilidad.
2. Señala quién es la responsable de fijar el monto de la utilidad repartible entre los trabajadores.
3. Señala cuánto es el monto de la utilidad repartible y cómo se distribuye.
4. Menciona en qué fracción del artículo 123 constitucional, apartado A, se encuentra contenida la obligación de los patrones de otorgar utilidades a sus trabajadores.
5. Menciona tres empresas que no tienen la obligación de repartir utilidades.



6. Menciona cuál es el salario base que se toma en cuenta para el pago de las utilidades.
7. Señala en qué caso los trabajadores de confianza sí podrán participar en las utilidades de las empresas.
8. Menciona cuántos días debieron haber laborado los trabajadores eventuales para poder recibir utilidades.
9. Señala qué sanciones se aplicarán al patrón que incumpla con la obligación de pagar utilidades a sus trabajadores.
10. ¿Qué plazo tiene la Comisión Mixta del Reparto de Utilidades para resolver la inconformidad de un trabajador que está en desacuerdo con su utilidad?
11. Indica ante que autoridad se debe gestionar el pago del PTU.



LO QUE APRENDÍ

LO QUE APRENDÍ

Ahora que has estudiado la unidad, ratifica tus definiciones en el apartado “Lo que sé” y haz una definición más amplia y clara de esos términos. No olvides citar tus referencias bibliográficas y mesográficas.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora.



EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN 1

1. Si los ingresos acumulables son de 2500,000 y las deducciones autorizadas de 1'200,000, ¿cuál es la PTU a repartir?
2. Del ejemplo de Juan Pérez, haz el cálculo de cuál es la PTU que le corresponde, utilizando los datos del ejemplo y el resultado de la actividad anterior.

Pulsa el botón **Comenzar** para contestar las preguntas. Si aún no deseas enviar tu actividad, selecciona **Guardar sin enviar** y, cuando decidas hacerlo, haz clic en **Enviar todo y terminar**.



EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN 2

Responde si son verdaderas (V) o falsas (F) las siguientes aseveraciones.

Una vez que concluyas, obtendrás tu calificación de manera automática.

	Verdadera	Falsa
1. Los directores, administradores y gerentes generales podrán participar en el reparto de utilidades.	()	()
2. La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas está integrada por patrones y trabajadores.	()	()
3. Las sociedades cooperativas no tienen obligación de pagar utilidades a sus empleados administrativos que no sean socios y que se rijan por La Ley Federal del Trabajo.	()	()
4. La licencia maternal de una madre trabajadora no se considera como tiempo laborado; por lo tanto, no tiene derecho al pago de utilidades.	()	()
5. Los trabajadores domésticos tienen derecho a participar en el reparto de utilidades.	()	()
6. Los trabajadores de confianza sí podrán representar a los trabajadores de base en la Comisión Mixta del Reparto de Utilidades.	()	()



7. Entre otras funciones que tiene La Comisión Mixta de Participación en las Utilidades, debe elaborar el proyecto del reparto individual de cada trabajador y la forma en que se repartirá dicha utilidad.	()	()
8. El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene la obligación de compartir con sus trabajadores las utilidades.	()	()
9. Sí es posible compensar los años de pérdidas con los de ganancias.	()	()
10. Las empresas de industria extractiva de nueva creación, durante el período de exploración, tienen la obligación de otorgar utilidades a sus trabajadores.	()	()

MESOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

LEY FEDERAL DEL TRABAJO vigente

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

AGENDA LABORAL. Vigente. México. 2011

CAVAZOS, Chena Baltasar Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Editorial Trillas. México 2010.

COMPILACIÓN LABORAL. Editorial Raúl Juárez Carro. México 2010.

DE LA CUEVA, Mario. DERECHO DEL TRABAJO. Porrúa. 2002

DE BUEN, Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Porrúa. 2001.

LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Congage Learning. México 2008.

SITIOS DE INTERÉS

www.stps.gob.mx

www.carroeditorial.com

www.libreriasef.com.mx