

UNIDAD 9

EL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES DE EDAD





OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA UNIDAD

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

INTRODUCCIÓN

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

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

Ante esta situación, con la finalidad de evitar más abuso y discriminación contra esta clase de trabajadores, la actual legislación laboral pretende crear las

condiciones legales necesarias para evitar que se sigan cometiendo más injusticias al señalar sus derechos y los medios de defensa legales que tienen en caso de que éstos les sean vulnerados. Si bien es cierto que esta reglamentación legal no es perfecta, sí evita en alguna medida la discriminación y el maltrato.

LO QUE SÉ

LO QUE SÉ

De acuerdo a tu experiencia personal o lo que sucede en tu comunidad, menciona qué tipo de trabajo pueden realizar las mujeres embarazadas y los menores de 16 años y qué otro tipo de trabajos no deben realizar.

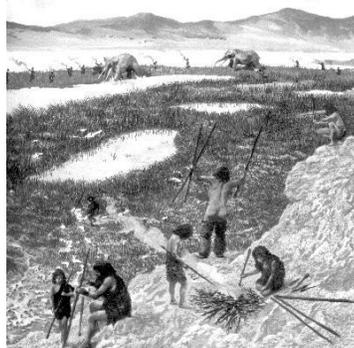
Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora.

TEMARIO DETALLADO (8 HORAS)

- 9.1. Justificación
- 9.2. Protección a las mujeres embarazadas
- 9.3. Protección a los menores trabajadores

9.1. Justificación

Sabemos, por la experiencia vivida, que entre el hombre y la mujer existen diferencias muy claras: las biológicas, físicas, psicológicas, entre otras. También es cierto que tienen grandes similitudes y, en la actualidad, se encuentran establecidas en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo; señalan que tanto el varón como la mujer tienen derechos iguales, por lo que, en este capítulo, hablaremos en particular de la mujer en su misión más importante que es el dar la vida.



Antecedentes

- Desde el inicio de la humanidad, la mujer ha sido sometida a determinaciones del hombre, ya que generalmente tenía la responsabilidad de cuidar de los hijos y del hogar; en ciertas ocasiones, se le asignaban labores de menor importancia, mientras que el hombre era quien dirigía los grupos u organizaciones nómadas y, al mismo tiempo, aportaba lo necesario para subsistir.
- La degradación de la mujer llegó a tal extremo que, en la **Edad Media**, incluso, se puso en tela de juicio el que la mujer tuviese alma, provocando con esto que la mujer iniciara una lucha a través de la historia para dignificar su género y obtener un reconocimiento de igualdad con el hombre ante la ley.
- La lucha emprendida por las mujeres ha sido constante y difícil, ya que ha encontrado innumerables resistencias por parte del varón; sin embargo, poco a poco, ha ido ganando espacios en nuestra sociedad, logrando el reconocimiento legal de sus derechos. Se consideraba que las mujeres y los niños no tenía capacidades físicas ni intelectuales cercanas a las de un hombre, por lo tanto, el trato que les daban los patrones era diferente; incluso, eran relegados a desempeñar trabajos que el hombre no quería realizar. Cuando a las mujeres les otorgaban trabajos que desarrollaban los varones, el salario que recibían era inferior.
- En la constitución mexicana de **1917**, debido a la situación de discriminación de que era objeto el sector femenino, se establecieron medidas de protección: limitar su jornada de trabajo, impedirle que laborara en centros comerciales después de la diez de la noche, laborar tiempo extraordinario y trabajar en sus días de descanso. Sin embargo, en la práctica, esto quedó como un simple propósito del constituyente, ya que a los patrones poco les importaron estas



disposiciones y continuaron con las viejas prácticas de abusos en contra de las mujeres.

- En **1932**, la Ley Federal de Trabajo contenía algunas disposiciones referentes al trabajo de las mujeres. Entre otras, destacaban:
 1. Las mujeres tenían los mismos derechos y obligaciones que los hombres.
 2. Se prohibía a las mujeres laborar en establecimientos donde se vendieran bebidas embriagantes de consumo inmediato o cualquier otro trabajo que afectara su moralidad o buenas costumbres, trabajos subterráneos o submarinos.
 3. Definía los trabajos peligrosos e insalubres donde no podían trabajar las mujeres.
 4. Las madres trabajadoras, durante el embarazo, no podían realizar trabajos peligrosos que pusieran en riesgo su salud y la de sus hijos.
 5. Las madres trabajadoras tenían derecho a una licencia maternal de 3 meses.
 6. Durante la lactancia, tenían derecho a dos descansos de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.
 7. Se dispuso que se computaran, dentro de su antigüedad, los tres meses de su licencia maternal, entre otros.

- En **1962**, por iniciativa del presidente Adolfo López Mateos, se reformaron las fracciones II y III del artículo 123 constitucional, con la finalidad de precisar el alcance de las normas que se aplicaban a las mujeres trabajadoras, señalando que el propósito fundamental de las nuevas disposiciones era la protección de la maternidad, poniendo de manifiesto que a la mujer no únicamente se le valoraba como ser humano sino que además cumplía la función de la maternidad. Es a raíz de esta reforma que el capítulo denominado “Del trabajo de mujeres y menores de edad” se divide en dos.



- Nuevamente en, **1975**, la Ley Federal del Trabajo es reformada. Dicha reforma consistió en que se abrogó el artículo 169, que obligaba al patrón a pagar a las mujeres el 200% de su salario cuando trabajaran tiempo extra, estableciendo, que a partir de entonces, se les pagaría tanto a los hombres como a las mujeres el 100% más del salario ordinario, entendiéndose que las mujeres y los hombres tendrían los mismos derechos y las mismas obligaciones.

9.2. Protección a las mujeres embarazadas

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

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

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

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

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

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

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

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

7° Tendrán derecho a los servicios de guardería infantil, los cuales serán brindados por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias.

9.3. Protección a los menores trabajadores

Antecedentes del trabajo de los menores de edad

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

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

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

Estos ejemplos nos demuestran que poco se ha trabajado para realmente proteger a esta clase de trabajadores, ya que, cuando un niño trabaja, normalmente lo hace por necesidad, porque tiene que apoyar a sus padres para el sostenimiento del hogar e, incluso en algunos casos, el menor de edad tiene que mantener a su familia, teniendo que abandonar sus estudios.

En nuestro país, la carta magna contiene algunas disposiciones que establecen el derecho de toda persona a un trabajo digno, decoroso y socialmente útil. Para cumplir con dichas aspiraciones, se crearán las bases para la promoción y

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



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

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

Su regulación jurídica la encontramos en los artículos 173 al 180 de la Ley Federal del Trabajo que señalan:

¹ Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Porrúa, México, 2002. p.449.

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

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

3º Los menores de edad:

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

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

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

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

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

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

- a. Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato
- b. Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres
- c. Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la inspección del Trabajo
- d. Trabajos subterráneos o marinos

- e. Labores peligrosas o insalubres
- f. Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal
- g. Establecimientos no industriales después de las diez de la noche
- h. Los demás que determinen las leyes
- i. Solamente a los menores de 18 años se les prohíbe trabajar en trabajos nocturnos industriales

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

En un mundo globalizado en donde lo que importa es el desarrollo y crecimiento de las empresas, poco importa la dignidad del ser humano, no obstante de la existencia de organismos internacionales del trabajo, que han buscado mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, pero poco han logrado. Los gobiernos solamente se dedican elaborar discursos oficiales pregonando justicia social para todos, pero que no pasan de ser meras expresiones demagógicas.

RESUMEN DE LA UNIDAD

En esta unidad, se estudiaron los antecedentes del trabajo tanto de las mujeres como de los menores de edad, la razón del por qué el trabajo de ellas se estudia en un capítulo aparte, los derechos y obligaciones tanto de las mujeres como 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.

GLOSARIO DE LA UNIDAD

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 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

Describe un caso práctico que refleje lo que aprendiste sobre la protección a las mujeres embarazadas que trabajan.

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

ACTIVIDAD 2

Enlista algunas instituciones que apoyan a los menores trabajadores, junto con sus características.

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

ACTIVIDAD 3

Investiga qué organización internacional del trabajo se encarga de proteger los derechos de los menores de edad. Investiga si México realmente cumple con las directrices señaladas por dicha organización.

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. Di cuál es la razón de que el trabajo de mujeres se estudie en un capítulo especial.
2. Menciona en qué artículos de la Ley Federal del Trabajo se encuentra regulado el trabajo de las mujeres.
3. Di la razón por la que la madre trabajadora tiene que informarle al patrón de su estado de gravidez.
4. Menciona en qué consiste la licencia maternal.
5. Menciona qué institución de seguridad social le brindará el servicio de guardería.
6. ¿Cuál es la finalidad de las disposiciones legales contenidas en la legislación laboral respecto a los menores de edad?
7. ¿Cuál es la jornada laboral máxima de un menor de edad?
8. De acuerdo a la ley, ¿quiénes son considerados menores de edad?
9. ¿A cuántos días de vacaciones anuales tiene derecho un menor de edad?
10. ¿Cuál es la razón de que los menores de edad no puedan trabajar en lugares peligrosos e insalubres?
11. ¿Cuál es el procedimiento legal para que un menor de edad pueda laborar?

LO QUE APRENDÍ

LO QUE APRENDÍ

Ahora que conoces las especificaciones y leyes que protegen y regulan la actividad laboral de mujeres embarazadas y de menores de edad, complementa la entrada “Lo que sé” y justifica lo que escribiste previamente.

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 tus aciertos de manera automática.

	Verdadera	Falsa
1. Durante el embarazo, las madres trabajadoras podrán laborar en lugares peligrosos e insalubres.	()	()
2. La licencia maternal de la madre trabajadora interrumpe su antigüedad dentro de la empresa.	()	()
3. El derecho al reparto de las utilidades se pierde por la licencia maternal.	()	()
4. Durante el período de lactancia, la madre trabajadora tendrá derecho a un reposo de media hora para alimentar a su bebé.	()	()
5. El servicio de guardería se lo brindará el ISSSTE.	()	()
6. Los menores de edad son los que tienen más de 16 y menos de 18 años de edad.	()	()
7. La Secretaría de Trabajo y previsión Social es la encargada de vigilar que las disposiciones aplicables a los menores de edad no sean violadas por los patronos.	()	()
8. Los menores de edad sí podrán laborar en actividades ambulantes sin autorización de la autoridad laboral.	()	()

9. Los menores de edad no podrán prestar sus servicios en establecimientos donde se expidan bebidas embriagantes de consumo inmediato.	()	()
10. Los menores de edad podrán trabajar en lugares subterráneos o marinos.	()	()
11. Los menores de edad no tienen impedimento para trabajar tiempo extraordinario.	()	()



MESOGRAFÍA

[www,stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)

www.carroeditorial.com

www.libreriaisef.com.mx

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 Rual 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.



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TI

Licenciatura: **Administración**

UNIDAD 10

LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO



APUNTES DIGITALES

SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TI

PLAN 2011

OBJETIVO ESPECÍFICO

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

INTRODUCCIÓN

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

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

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

LO QUE SÉ

LO QUE SÉ

Menciona cuatro ejemplos de sindicatos que conozcas, el ámbito laboral al que pertenecen y redacta una breve descripción de las funciones que deban cumplir para el beneficio de sus trabajadores.

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

TEMARIO DETALLADO (4 HORAS)

- 10.1. Los sindicatos y las coaliciones
- 10.2. Clasificación de sindicatos
- 10.3. Constitución y registro de los sindicatos
- 10.4. Estatutos del sindicato
- 10.5. Derechos y obligaciones sindicales
- 10.6. Prohibiciones a los sindicatos

10.1. Los sindicatos y las coaliciones

Las coaliciones

Podemos entender la coalición como el derecho que tiene todo ciudadano para agruparse y realizar un fin común de cualquier naturaleza.



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

La ley del trabajo, en sus artículos 354 y 355, señala lo siguiente:

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

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

Concepto de sindicato

La ley laboral en su **artículo 356** señala:

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



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

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

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

Estos objetivos son:

a. Un salario justo

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

b. Mejores condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo son un complemento indispensable del salario. Los trabajadores tienen el derecho a que las condiciones en que laboran no les afecten física ni mentalmente.

Todos los sindicatos deben buscar que las personas afiliadas disfruten de condiciones laborales que no les afecten en su salud y dignidad. Por ejemplo, por jornadas de trabajo justas y adecuadas al tipo de labor que se realiza, por descansos y vacaciones oportunas, por implementos de protección cuando las tareas que ejecutan las personas así lo requieran.

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

c. Empleo estable para toda persona

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

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

d. Mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas

Para proteger y garantizar el mejoramiento de los sectores laborales, es necesario crear leyes y luchar para que éstas se cumplan. Por esta razón, el sindicalismo constantemente busca que los Estados promulguen leyes y decretos que garanticen la continuidad de sus conquistas y el mejoramiento social y económico de las personas trabajadoras. Para que las leyes se respeten y se cumplan, es necesario que todas las personas trabajadoras estén unidas y organizadas.

e. La permanente democratización

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

las naciones, para vigilar y supervisar que los gobiernos sean justos en sus políticas económicas y sociales.

Es importante que los trabajadores y trabajadoras participen y ejerzan control sobre aquellas decisiones que les afectan directa o indirectamente en el ámbito social, gubernamental y al interior de sus mismas organizaciones. Sólo practicando la democracia a lo interno de las organizaciones se fortalecerán las bases democráticas de la sociedad entera. Esto es especialmente importante para las trabajadoras y los jóvenes, ya que su participación dentro de la organización sindical, como delegados, afiliados o formando parte de las directivas, garantiza que las decisiones del sindicato correspondan a un mayor grado de consenso.

10.2. Clasificación de los sindicatos

La Ley Federal del Trabajo en el **artículo 360** establece la siguiente clasificación de sindicatos de trabajadores:

S
i
n
d
i
c
a
t
o
s

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

Otra clasificación (no oficial)

La presente clasificación se realiza de conformidad con la costumbre de llamar de algún modo a los sindicatos por su desempeño.

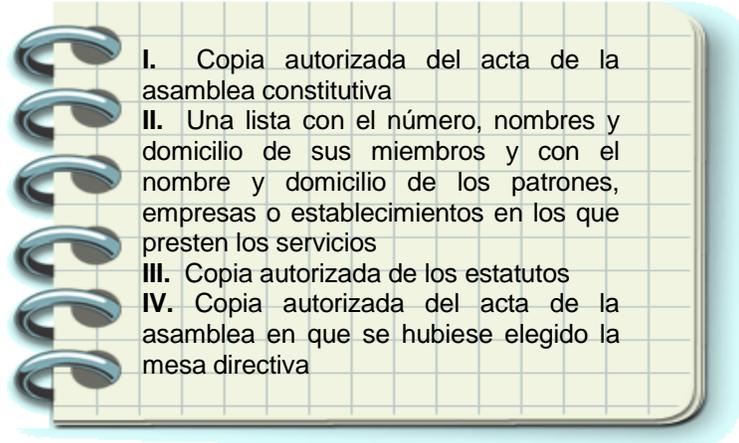
- a) *Sindicato blanco*: es aquel que cumple con los requisitos legales, pero actúa bajo los designios del patrón. Se le conoce también como sindicato charro.
- b) *Sindicato amarillo*: pretende la colaboración de clases, busca la coordinación entre el patrón y el trabajador.
- c) *Sindicato rojo*: es el revolucionario y por lo mismo funda su acción en la lucha de clases.

10.3. Constitución y registro de los sindicatos

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

La ley del trabajo en su **artículo 365** establece:

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



Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Los sindicatos son los representantes de los trabajadores afiliados a ellos.

Registro para la constitución de diversos sindicatos

1. Número de trabajadores.

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

2. Edad y otros requisitos personales.

Deben ser mayores de catorce años, pueden sindicalizarse también los extranjeros con la limitante de que no pueden formar parte de la directiva y no pueden coexistir los trabajadores de confianza con el resto de los trabajadores en el mismo sindicato.

3. Del padrón sindical.

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

10. 4. Estatutos del sindicato

Los requisitos se encuentran contenidos en la ley laboral en el **artículo 371** y son:

- ✓ Nombre del sindicato que lo diferencie de los demás
- ✓ Domicilio del sindicato
- ✓ Objeto o finalidad del sindicato (estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses)
- ✓ Duración (si no se señala el plazo, la ley presume que se constituyó por tiempo indeterminado)
- ✓ Condición de admisión de miembros
- ✓ Obligaciones y derechos de los asociados
- ✓ Expulsión y correcciones disciplinarias;
- ✓ Convocatoria de las asambleas

- ✓ Procedimientos para la elección de la directiva y número de sus miembros
- ✓ Periodo de duración de la directiva
- ✓ La regulación de la administración
- ✓ Forma de pago y monto de las cuotas sindicales
- ✓ Época de presentación de las cuentas
- ✓ Normas para la liquidación del patrimonio sindical
- ✓ Las demás normas que apruebe la asamblea

10.5. Derechos y Obligaciones sindicales

Derechos de los sindicatos

Toda persona física o moral tiene derechos y obligaciones; en el caso de los sindicatos, no son la excepción, ya que, de acuerdo a la ley, estos son personas morales dotadas de ciertas facultades que les permiten realizar su cometido dentro del marco legal.

La Ley Federal del Trabajo menciona los derechos de los sindicatos en el artículo 374, que menciona que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

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

Obligaciones de los sindicatos

Así como toda persona tiene derechos, la ley también le impone obligaciones que debe cumplir y, en el caso de los sindicatos, la Ley Federal del Trabajo claramente las menciona en el artículo 377 que señala textualmente que son obligaciones de los sindicatos:

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

Disolución de los sindicatos

De acuerdo al artículo 379 de la legislación laboral vigente, los sindicatos se pueden disolver por diversas causas tales como:

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

10.6. Prohibiciones a los sindicatos

Los sindicatos tienen definidos sus objetivos, por lo que no podrán dedicarse a actividades diferentes que no sean el estudio, mejoramiento y defensa de sus agremiados y evitar la desviación de dichos objetivos. La ley del trabajo, en el artículo 378, señala que queda prohibido a los sindicatos lo siguiente:

Intervenir en asuntos religiosos

Tiene una connotación política, pero finalmente necesaria, ya que, si bien es cierto que los mexicanos en su mayoría son religiosos, el sindicato no puede pregonar ni participar en eventos religiosos

Ejercer profesión de comerciantes con ánimos de lucro

El sindicato no podrá ejercer la actividad de comerciante porque su finalidad no es el lucro sino el estudio, mejoramiento y defensa de las condiciones de trabajo de los trabajadores.

RESUMEN DE LA UNIDAD

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

GLOSARIO DE LA UNIDAD

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 patronos o uno o varios sindicatos de patronos, 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 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 mapa mental de lo establecido en el **artículo 360**

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

ACTIVIDAD 2

Localiza en Internet un estatuto sindical que cumpla con los requisitos antes mencionados.

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

ACTIVIDAD 3

Elabora un cuadro sinóptico que resuma lo aprendido en el tema.

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

ACTIVIDAD 4

Revisa en Internet las páginas de algunos de los sindicatos más representativos en el país y haz algunas comparaciones respecto de sus condiciones de trabajo.

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

ACTIVIDAD 5

Investiga si el sindicalismo en México está cumpliendo realmente con su función y compáralo con el sindicalismo europeo.

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

CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

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

1. ¿Qué es el derecho colectivo de trabajo?
2. ¿Cuáles son los fines del derecho colectivo?
3. Menciona las prohibiciones que tienen los sindicatos.
4. Menciona el concepto de sindicato.
5. Menciona la clasificación legal de los sindicatos de trabajadores.
6. Explica cómo se clasifica al sindicato según su desempeño.
7. Menciona los requisitos para constituir un sindicato.
8. ¿Ante qué institución se debe registrar un sindicato de competencia federal?
9. Explica el fundamento legal de los estatutos del sindicato.
10. ¿Cuáles son las obligaciones de los sindicatos?
11. Menciona las causas de disolución de un sindicato.

LO QUE APRENDÍ

LO QUE APRENDÍ

Después de haber estudiado lo relativo a la legalidad de los sindicatos, retoma uno de los cuatro ejemplos que anotaste en el apartado “Lo que sé”, investiga si cumple con lo establecido por la LFT y la CMEUM y repórtalo. No olvides citar tus referencias.

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

EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN 1

Relaciona las columnas, arrastrando la letra al recuadro correcto. Al final podrás observar tus aciertos

<input type="checkbox"/> 1. Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.	a. Salario justo
<input type="checkbox"/> 2. Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.	b. La permanente democratización
<input type="checkbox"/> 3. Un salario justo, mejores condiciones de trabajo, empleo estable para toda persona, mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas, la permanente democratización.	c. Las coaliciones
<input type="checkbox"/> 4. Que quienes trabajan tengan un salario adecuado y digno que les permita cubrir sus necesidades y las de sus familias en alimentación, salud, vivienda, educación, vestido y recreación.	d. Mejores condiciones de trabajo
<input type="checkbox"/> 5. En una fábrica de ropa, también el sindicato lucha por asientos adecuados y confortables, por aire fresco, por buena iluminación, por servicios sanitarios limpios, en buen estado y en cantidad suficiente, por agua potable, en fin, por todas las condiciones que hagan a las trabajadoras y trabajadores personas dignas.	e. Empleo estable para toda persona
<input type="checkbox"/> 6. No basta con tener trabajo, es importante que el empleo sea estable, regulado por leyes que protejan contra despidos injustos, principalmente cuando el trabajador ha entregado lo mejor de sus años y toda su experiencia para el desarrollo de su empresa y de su país.	f. Concepto de Sindicato
	g. Mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas
	h. Objetivos de los sindicatos



- 7. El sindicalismo constantemente busca que los Estados promulguen leyes y decretos que garanticen la continuidad de sus conquistas y el mejoramiento social y económico de las personas trabajadoras.
- 8. El reconocimiento de los derechos de libre asociación, de pensamiento y de expresión implica luchar por la democratización de sus países.

EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN 2

Responde si son verdaderas (V) o falsas (F) las siguientes aseveraciones. Una vez que concluyas, obtendrás tus aciertos.

	Verdadera	Falsa
1. Los fines del derecho colectivo son la nivelación de las fuerzas sociales y el reconocimiento estatal de la autodefensa de los trabajadores.	()	()
2. Las tres instituciones representativas del derecho colectivo en México son: el sindicalismo, la contratación colectiva y el derecho de huelga.	()	()
3. Para que un sindicato pueda constituirse legalmente no es requisito que cuente con estatutos.	()	()
4. La ley laboral señala que, para constituir un sindicato de trabajadores, deberá haber por lo menos 18 trabajadores en activo.	()	()
5. Al derecho de la huelga se antepone el paro en favor de los patronos.	()	()
6. La asociación profesional se entiende como el derecho que tiene todo ciudadano para agruparse y realizar un fin común de cualquier naturaleza.	()	()

7. La confederación es la asociación de federaciones y sindicatos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus agremiados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. El sindicato gremial es el constituido por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Un sindicato de competencia local debe registrarse ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Para la disolución de un sindicato de trabajadores, es suficiente el consentimiento de la mitad de los agremiados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

MESOGRAFÍA

www.stps.gob.mx

www.carroeditorial.com

www.libreriaisef.com.mx

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 Rual 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. Mexico 2008,



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TI

Licenciatura: **Administración**

UNIDAD 11

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO



APUNTES DIGITALES
PLAN 2011

SUAYED UNA OPCIÓN
PARA TI

OBJETIVO ESPECÍFICO

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

INTRODUCCIÓN

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

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

LO QUE SÉ

LO QUE SÉ

Busca un contrato colectivo de trabajo en línea. Estúdialo y guárdalo para complementar tu estudio más adelante.

TEMARIO DETALLADO (4 HORAS)

- 11.1 Concepto
- 11.2 Elementos fundamentales
- 11.3 Elementos obligatorios
- 11.4. Normas que rigen la vida del contrato colectivo
- 11.5 Cláusulas de admisión y de exclusión
- 11.6 Derechos de antigüedad, ascenso
 - 11.6.1 Escalafón

11.1. Concepto



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

Características de la definición:

1. Que tiene naturaleza de convenio.
2. Que el contrato colectivo únicamente podrá ser celebrado por un sindicato de trabajadores y no por trabajadores individualmente.
3. Tiene como objetivo establecer normas generales en la empresa o empresas donde se celebre.
4. Que sólo estará obligado a celebrar el contrato colectivo el patrón que sea titular de una empresa o establecimiento.

11.2. Elementos fundamentales

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse:

- Por escrito, bajo pena de nulidad
- Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.
- El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta (artículo 390 Ley Federal del Trabajo).

11.3. Elementos obligatorios

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

Los elementos obligatorios son los siguientes:

Nombres y domicilios de las partes, es decir los contratantes
Empresas y establecimientos que abarque
Duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada
Jornadas de trabajo
Días de descanso y vacaciones
Monto de los salarios
Cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda
Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento
Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley y las demás estipulaciones que convengan las partes

A. Elementos esenciales

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

a) Consentimiento de las partes

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

b) Objeto posible

El objeto de un contrato lo constituye la creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. El contrato colectivo puede crear también ese tipo de obligaciones entre el patrón y el sindicato, pero su objeto esencial es plasmar un sistema normativo que sirva de modelo a las relaciones individuales que se constituyen en la empresa. Ahora bien, de la misma manera que se dictan, sobre la base del acuerdo, normas generales, abstractas y obligatorias, también se acuerdan otras cuestiones que atienden a la vigencia temporal y territorial del convenio, a los procedimientos de revisión, etcétera.

B. Elementos de validez

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

a) Capacidad de las partes

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

b) El libre albedrío

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

c) Licitud en el objeto

El contrato colectivo de trabajo sólo puede tener un objeto: establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, así lo establece el artículo 386 de la ley laboral. Por lo tanto, si el contrato colectivo tiene otra finalidad, será nulo.

d) La forma

El **artículo 390** de la ley del trabajo del trabajo textualmente dice:

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

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

11.4. Normas que rigen la vida del contrato colectivo

La Ley Federal del Trabajo, en su **artículo 391**, expresa lo siguiente:

El contrato colectivo contendrá

- Los nombres y domicilios de los contratantes
- Las empresas y establecimientos que abarque
- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada

- Las jornadas de trabajo
- Los días de descanso y vacaciones
- El monto de los salarios
- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda
- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento
- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley
- Las demás estipulaciones que convengan las partes

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

En la revisión del contrato colectivo se observan las siguientes normas:

1. Si el contrato colectivo se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión.
2. Si el contrato se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos.
3. Si el contrato se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato (artículo 398, Ley Federal del Trabajo).

El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

Revisar archivo de  **“Particularidades del Contrato colectivo de trabajo”**

Causas de suspensión

Estipuladas en el **artículo 427** de la Ley Federal del Trabajo:

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

- La fuerza mayor, el caso fortuito no imputable al patrón, su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión de los trabajos.
- La falta de materia prima, no imputable al patrón.
- El exceso de la producción, con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.
- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.
- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos si se prueba plenamente por el patrón.
- La falta de suministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que a ellas sean indispensables.

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

- El padecimiento de enfermedades contagiosas.
- Prisión preventiva o detención arbitraria del trabajador.
- Falta de documentos no imputables al trabajador que exijan leyes especiales para trámites de licencias, certificados de salud, pasaporte, etcétera.
- Para muchas de ellas, no consideramos necesaria su incorporación en un texto legal, pues los cambios al interior de la organización de la empresa y las necesidades del trabajador se dan frecuentemente y pueden ser materia de reconocimiento en el reglamento interno del trabajo o por decisión unilateral del patrón.

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

Efectos

- ❖ La suspensión puede afectar a todos los trabajadores o sólo a una parte de ellos. La ley exige que se suspenda a los de menor antigüedad.
- ❖ La suspensión no puede ser por voluntad unilateral de la empresa.

- ❖ Cualquier trabajador con un contrato suspenso es libre para emplearse temporalmente en otra empresa; este hecho no se puede tomar como motivo para una no-readmisión, ya que equivaldría a un despido injustificado.
- ❖ Las juntas de conciliación y arbitraje deben conocer de la suspensión. Se establecen diferentes matices en esta intervención.
- ❖ Atendiendo a la causa o al grado de urgencia de la medida: si la medida es urgente, el patrón o su representante suspenderán y darán aviso para que la Junta la confirme o desapruere, en un procedimiento jurídico sumario.

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

Si la medida exige un estudio técnico de las circunstancias, la autorización se concederá a través de una sentencia colectiva, que es la que pone término a un conflicto colectivo de naturaleza económica.

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

Reanudación de los trabajos en la empresa o establecimiento y procedimiento:

- ✚ El sindicato o sindicatos y los trabajadores podrán pedir a la junta que verifique si existen causas de suspensión.

- ✚ En caso de que la junta determine que no hay causa para la suspensión, la empresa debe reanudar a los trabajadores en un término de 30 días.
- ✚ Si la empresa no reanuda labores, los trabajadores pueden reclamar la indemnización por causa de despido (art. 50, Ley Federal del Trabajo).
- ✚ El patrón debe anunciar la fecha de reanudación de labores y los trabajadores deberán contar con un plazo de 30 días, por lo menos, para volver al trabajo. El incumplimiento por parte del trabajador equivale a despido.

Terminación del contrato colectivo

Las causas las encontramos contenidas en el **artículo 401** de la Ley del Trabajo, que dice:

El contrato colectivo de trabajo termina:

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

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

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

- 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.

- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- Los casos del artículo 38 del citado ordenamiento legal (que se refiere a que la explotación de minas) puede solicitarse que sea por tiempo determinado, obra determinada o para la inversión de un capital determinado.
- 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.

El contrato colectivo de trabajo termina por las siguientes causas:

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

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

Contrato-ley

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

El contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.



CONTRATO COLECTIVO	CONTRATO-LEY
<p>Es un contrato de empresa. Se inscribe ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Puede ser firmado por un solo patrón. Es revisable 60 días antes de su vencimiento. Se celebra por tiempo indefinido. Se registra ante la autoridad competente (Juntas).</p>	<p>Es un contrato de industria. Se solicita ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Debe otorgarse por varios patrones. Es revisable 90 días antes de su vencimiento. Su vigencia no puede exceder de dos años. Para que surta sus efectos, debe ser publicado en el Diario Oficial de la Federación.²</p>

² Patricia Lemus Raya, *.Derecho del Trabajo*. McGraw Hill, México, 1997, p. 65.

11.5. Cláusulas de admisión y exclusión en los contratos colectivos

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

En el contrato colectivo podrá establecerse que:

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

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

El problema de esta situación radica en que, en la realidad, la aplicación de estas cláusulas no es siempre tan ortodoxa.

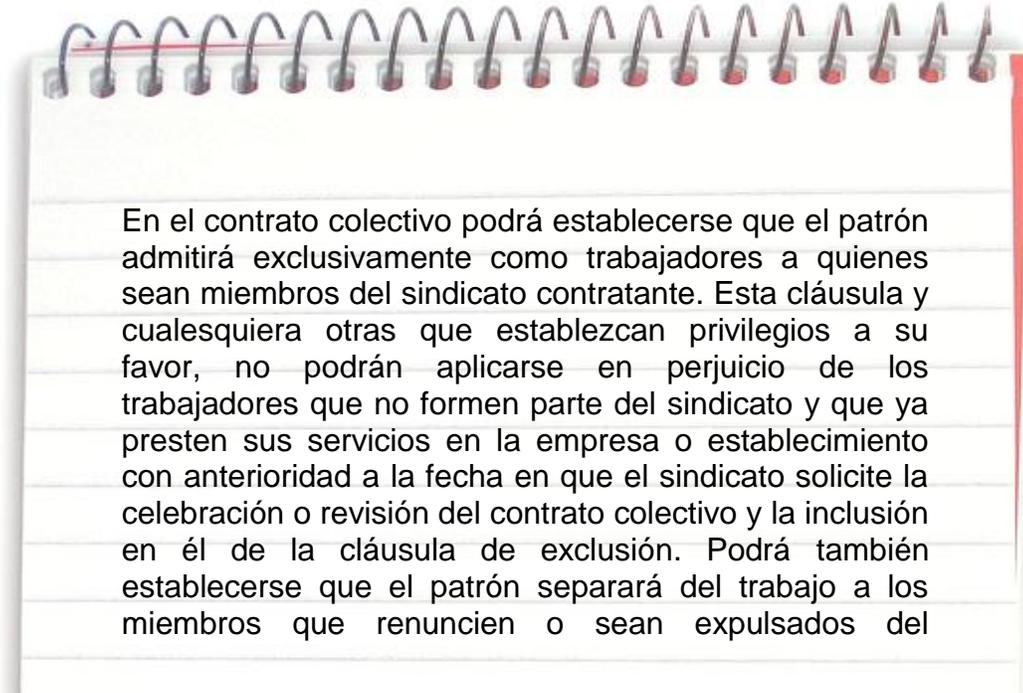
- En el caso de la cláusula de admisión, muchos sindicatos la utilizan para **limitar** el derecho de todo ciudadano para ingresar a alguna

empresa, ya que la regla que imponen es que solamente podrán ingresar sus familiares o amigos.

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

No obstante lo anterior, estas reglas se encuentran contenidas en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el **artículo 184** relativo a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.



En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios a su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del

11.6. Derechos de antigüedad o ascenso

La Ley del Trabajo de **1931** reconocía la antigüedad como un derecho que servía como base para el cómputo de algunos derechos de los trabajadores, como vacaciones, indemnizaciones por reajuste, y para determinar la responsabilidad del conflicto, en los casos de la negativa de los patrones, de someterse al arbitraje de la junta de conciliación y arbitraje. Fundó después la estabilidad en el empleo; fue precisamente en los contratos colectivos que la antigüedad fue generando otros derechos y situaciones que el legislador tomó como referencia para trasplantarla en la nueva Ley Federal del Trabajo.

Derecho de antigüedad

- La antigüedad es el tiempo transcurrido desde que el trabajador adquiere el nombramiento con base en la prestación de sus servicios de una manera personal y subordinada, continua e ininterrumpida. No tienen efecto para acumular antigüedad los permisos y licencias sin goce de sueldo, así como las faltas a las labores sin causa justificada; las licencias con goce de sueldo, comisiones, tendrán repercusión directa para el cómputo de la antigüedad.
- La antigüedad es, pues, un hecho. No constituye un derecho, aun cuando la ley, cada vez con mayor énfasis en nuestro país, haga derivar una serie de derechos de antigüedad. De ahí ha nacido por imprecisión del lenguaje, la expresión “mi derecho de antigüedad”, que en realidad significa “los derechos que derivan de mi antigüedad”.

- Los trabajadores de planta y los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituya una actividad normal o permanente de la empresa, tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.
- Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará que se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, según lo estipulan los artículos 156 Y 158 de la Ley Laboral.

Derechos de ascenso

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

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

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

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

Los derechos de preferencia

El derecho de preferencia, tal como lo regulan los **artículos 154, 155, 156 y 159** de la Ley Laboral, pone de manifiesto, también, en el nacimiento de la relación laboral, normas para el ascenso de los trabajadores. Sin embargo, debe advertirse que se trata de una preferencia del segundo nivel, ya que respeta cualquier disposición contractual colectiva fundada en la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del **artículo 395** de la Ley Laboral.

El antecedente del derecho de preferencia se encontraba en la ley de 1931 en la fracción primera del artículo 111, que lo establecía en favor de los mexicanos, respecto de quienes no estuvieran en ese caso y de los sindicalizados, no importando que no exista relación entre el sindicato y el patrón.

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

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

Al no haber existido un sistema legal de calificación de méritos que sea de observancia obligatoria, el requisito de la igualdad de circunstancias se puede

convertir en un fácil instrumento para eludir el mandato legal. Puede pensarse que será muy sencillo para el patrón invocar circunstancias particulares y aún objetivas, sin ofender al texto del párrafo segundo del artículo 3 de la Ley Laboral, para preferir a un trabajador respecto de otros.

Las preferencias que marca la ley del trabajo en su artículo 154 a partir de la reforma, son las siguientes:

a) Nacionalidad mexicana

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

b) Servicios prestados satisfactoriamente por mayor tiempo

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

c) Tener a su cargo una familia

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

d) Pertenecer a un sindicato

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

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

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

Procedimiento para ocupar vacantes y puestos de nueva creación

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

La Ley Federal del Trabajo en su **artículo 155** señala lo siguiente:

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

La ley no señala la manera en que deban calificarse los meritos de los candidatos para ocupar el puesto, lo que hace, hasta cierto punto, ineficaz el derecho. Por ello, el presupuesto de igualdad de circunstancias puede convertirse en el escollo difícil de superar.

La conclusión que se alcanza, sin embargo, y esto envuelve tal vez un sano consejo a las empresas, es la de establecer lo que podría llamarse un escalafón externo que habrá de ser revisado en ocasión de presentarse las vacantes o los puestos nuevos. Se cuidará, en este escalafón, de anotar el domicilio de los candidatos con el objeto de llamarlos cuando sea necesario.

Las modernas técnicas de selección de personal y de administración empresarial recomiendan, además de que se realice la definición de cada puesto y de que se determinen los requisitos para ocuparlo, tal vez un examen de aptitud o la presentación de certificados de capacidad que puedan integrar las circunstancias que permitirán, en un plano de buena fe, otorgar la vacante sin someterse a las reglas de preferencia. Parece, sin embargo, necesario que se aclare, tal vez sea suficiente por medio de la jurisprudencia, de qué manera operará la igualdad de circunstancias.

Violación del derecho de preferencia

Es importante citar el texto del **artículo 157** de la Ley Federal del Trabajo, que señala:

El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el

importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.

En la ley de 1931, la antigüedad tenía ya un reconocimiento parcial. Servía de base para el cómputo de vacaciones, indemnizaciones por reajuste y para determinar la responsabilidad del conflicto en los casos de insumisión patronal al arbitraje de las juntas. Ahora, los derechos derivados de la antigüedad son muy amplios, tanto desde el punto de vista legal como del contractual de naturaleza colectiva.

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

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

Actualmente, los derechos generados por la antigüedad, son muy amplios, tanto desde el punto de vista legal como del contractual de naturaleza colectiva.

A continuación, enunciaremos los derechos más importantes que genera la antigüedad, que se encuentran contemplados en los diversos artículos de la ley del trabajo:

- a) Garantiza estabilidad en el empleo, **artículo 49.**
- b) Garantiza mayor indemnización, ya que, además del pago de los tres meses de indemnización constitucional, se le otorgan 20 días de salario por cada año de servicios, **artículo 52.**
- c) Mayor número de vacaciones, **artículo 76.**
- d) Ascensos en vacantes definitivas o puestos de nueva creación, **artículo 159.**

- e) Inmunidad para ser despedido, después de haber cumplido 20 años de servicios, por faltas leves, **artículo 161**.
- f) Derechos a que se le expida una constancia donde se establezca su antigüedad dentro de la empresa, **artículos 132 y 158**.
- g) Derecho al pago de una prima de antigüedad, **artículo 162**.

Examinaremos por separado cada uno de estos derechos:

- a) Estabilidad en el empleo: la antigüedad genera el derecho de permanecer en el empleo, salvo los casos previstos en el artículo 49 de la ley laboral. En estos casos, la indemnización debe tener en cuenta la antigüedad.
- b) Rescisión imputable al patrón: en este caso, la indemnización debe importar tres meses de salario y veinte días de salario por cada año de servicios prestados.
- c) Vacaciones: El número de días de vacaciones dependerá de la antigüedad. A mayor antigüedad, vacaciones más prolongadas.
- d) Preferencia para los ascensos: los ascensos se regulan en la ley en función de dos situaciones distintas: que se trate de vacantes definitivas o por una duración de treinta días o que la vacante sea menor de esa duración. En el artículo 160 de la Ley del Trabajo, se dispone que "cuando se trate de vacantes menores de treinta días, se estará a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo anterior (159)".
- e) Inmunidad después de 20 años de antigüedad por faltas leves, artículo 161 del citado ordenamiento legal, que dice textualmente:

Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

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

- f) Constancia de servicios: los patrones están obligados a expedir a los trabajadores, a su solicitud, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido; en los casos de separación, una constancia escrita relativa a sus servicios.

Por otra parte, el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo establece el derecho de los trabajadores de planta, transitorios o temporales por obra determinada, a que en cada empresa o establecimiento se determine su antigüedad. A tal efecto, se debe integrar una comisión mixta que formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará que se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir a la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

- g) Prestaciones por antigüedad: en algunos contratos colectivos de trabajo, se pactan prestaciones por antigüedad en beneficio de los trabajadores, que consisten generalmente en el pago de una cantidad de dinero: una quincena, un mes o más de sueldo, por cada determinado periodo de servicio.

En el caso del seguro social, cada cinco años se pagan mayores gratificaciones. El problema que surge es el de definir si estos pagos no rompen en realidad con el principio de que a trabajo igual debe corresponder salario igual.

Derechos de escalafón

- Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación serán cubiertas, escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.
- Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.
- Si el patrón ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV de la ley laboral (proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III bis de esta ley), la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.



RESUMEN DE LA UNIDAD

En esta décima unidad, se mencionaron los elementos esenciales del contrato colectivo de trabajo y la validez que debe contener, las normas que rigen su vida jurídica, así como sus causas de terminación. También se explicó 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.

GLOSARIO DE LA UNIDAD

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 patronos o uno o varios sindicatos de patronos, 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 o empleador

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

Relaciona las columnas, conteste correctamente cada pregunta.

1. Artículo de la Ley Federal del Trabajo que propone que son causas de suspensión de las relaciones de trabajo, en una empresa o establecimiento, la falta de materia prima no imputable al patrón, la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos si se prueba plenamente por el patrón, entre otras.

2. Artículo de la Ley Federal de Trabajo de dice que el contrato colectivo contendrá: su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado, las jornadas de trabajo, el monto de los salarios, entre otras especificaciones.

a Artículo 434

b Artículo 427

c Artículo 391

3. Artículo de la Ley Federal del Trabajo que establece como causas de terminación de las relaciones de trabajo: la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, etcétera.

ACTIVIDAD 2

Revisa los contratos colectivos de trabajo que tienen celebrados el STUNAM y el APAUNAM con la Universidad Nacional Autónoma de México. Confróntalos y establece sus semejanzas y diferencias.

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

ACTIVIDAD 3

Investiga cuántos contratos-ley existen actualmente en México y quiénes son las partes contratantes.

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. Menciona el concepto de contrato colectivo de trabajo.
2. Menciona tres características del contrato colectivo.
3. Menciona los elementos fundamentales del contrato colectivo.
4. Menciona tres elementos obligatorios del contrato colectivo.
5. ¿En qué consiste el objeto posible en el contrato colectivo de trabajo?
6. ¿Cuándo serán revisables los contratos colectivos en materia de salarios?
7. ¿Cuál es la finalidad del contrato colectivo de trabajo?
8. Respecto a la suspensión de actividades en la empresa, de acuerdo con Mario de la Cueva, ¿cuál es su principal característica?
9. ¿En qué artículo de la ley laboral vienen contempladas las causas legales de suspensión de las relaciones colectivas de trabajo?
10. Menciona tres causas de terminación del contrato colectivo de trabajo.
11. ¿En qué consiste la cláusula de admisión en el contrato colectivo de trabajo?
12. ¿Un contrato colectivo de trabajo que omite establecer el tabulador salarial es válido?

LO QUE APRENDÍ

LO QUE APRENDÍ

Del contrato que elegiste para el apartado “Lo que sé”, identifica los elementos que lo conforman, las normas y las cláusulas y envía tu comentario.

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 tus aciertos.

	Verdadera	Falsa
1. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación es causa de terminación de las relaciones de trabajo.	()	()
2. Los permisos económicos son causas legales de suspensión.	()	()
3. Cuando se disuelve el sindicato de trabajadores titular de contrato colectivo, las condiciones de trabajo de los trabajadores necesariamente se modifican.	()	()
4. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva es causa de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.	()	()
5. El patrón no tiene la obligación de preferir en igualdad de circunstancias para su contratación a un trabajador mexicano sobre un extranjero.	()	()
6. La antigüedad genera mayor estabilidad en el trabajo.	()	()
7. La antigüedad en el empleo no genera mayor número de días de vacaciones.	()	()



<p>8. La prima de antigüedad consiste en el pago de 15 días de salario por cada año de servicios.</p>	<p>()</p>	<p>()</p>
<p>9. Las vacantes definitivas y las provisionales mayores de 30 días y los puestos de nueva creación serán cubiertos de acuerdo al escalafón.</p>	<p>()</p>	<p>()</p>
<p>10. El contrato colectivo de trabajo podrá celebrarse de palabra entre las partes.</p>		

MESOGRAFÍA

[www, stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)

www.carroeditorial.com

www.libreriaisef.com.mx

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 Rual 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. Mexico 2008,

UNIDAD 12

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO



OBJETIVO ESPECÍFICO

El alumno definirá el concepto de reglamento interior de trabajo y su contenido.

INTRODUCCIÓN

Al desarrollar las actividades laborales, es necesario que se hagan en forma ordenada, buscando que los derechos y las obligaciones de las partes que intervienen sean claros y precisos conforme al trabajo a desarrollar. Por lo que es necesario consignar las normas de uso común en un reglamento de trabajo.

El reglamento interior de trabajo lo encontramos ubicado en el derecho colectivo y es considerado, por la mayoría de los doctrinarios, como un documento que contiene las sanciones disciplinarias al regular la conducta de los trabajadores y del patrón. Es importante señalar que su objetivo fundamental es regular el comportamiento interno de las partes y de las actividades que se desarrollen con la mayor claridad, seguridad y regularidad posible.

La legislación laboral establece el procedimiento de elaboración del reglamento interior de trabajo, su contenido y las formalidades que deberán cumplirse para su plena validez jurídica.

LO QUE SÉ

LO QUE SÉ

De acuerdo a la misión y visión de una empresa o institución, su actividad a la que se dedica y al perfil de los trabajadores, desarrolla un ejemplo de reglamento interior.

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

TEMARIO DETALLADO (4 HORAS)

12.1 Concepto

12.2 Normas especiales que debe contener el reglamento

12.1. Concepto de reglamento interior de trabajo

La Ley Laboral, en el artículo 422, señala:

Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Naturaleza jurídica del reglamento interior de trabajo

El reglamento no nace de un mandato de la ley sino de un acuerdo de los patrones y de los trabajadores. Tiene, como el contrato colectivo, naturaleza normativa y está sujeto al control estatal, a petición de las partes y su eficacia depende de su depósito ante la autoridad competente.

12.2. Normas especiales que debe contener el reglamento

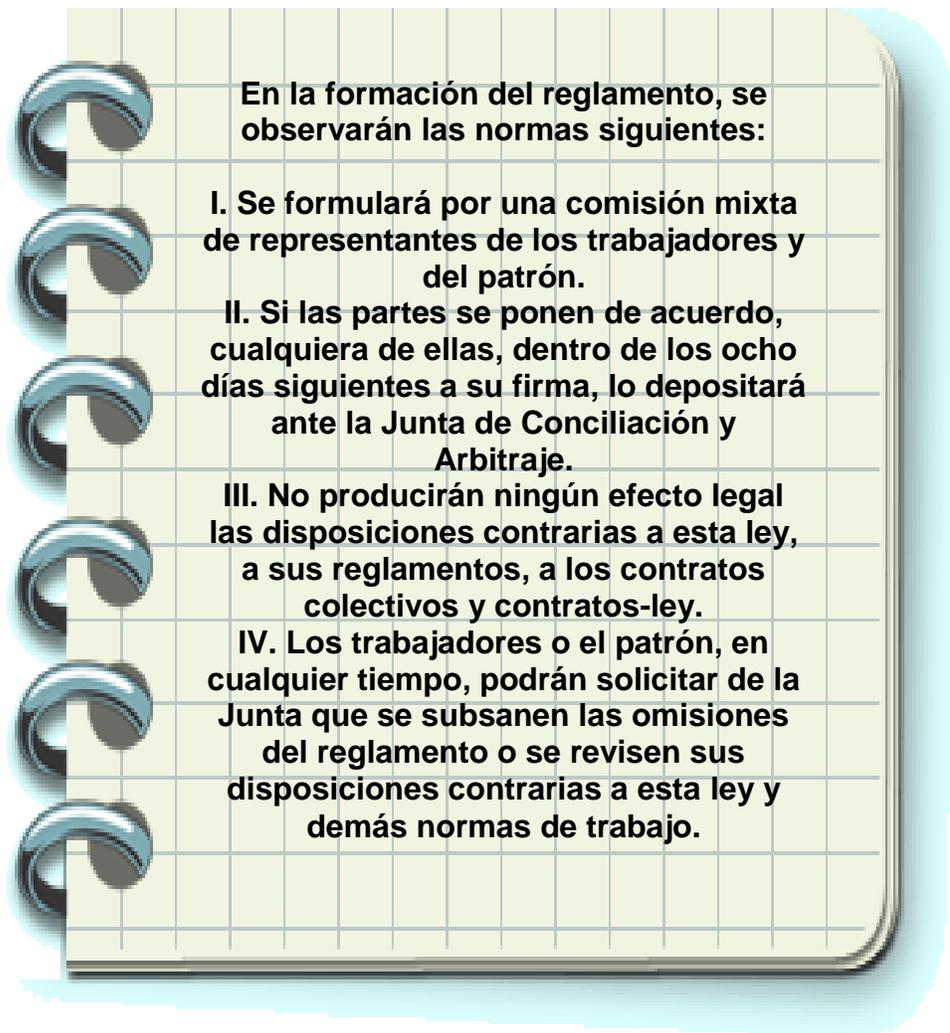
El contenido del reglamento está previsto en la ley laboral, de manera imperativa, con la facultad de las partes de adicionarlo como mejor convenga a sus intereses, pero siempre con la finalidad de conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Los aspectos más importantes del reglamento interior de trabajo, que se encuentran en el artículo 423 de la ley del trabajo, son:

1. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada.
2. Lugar y momento en que deban comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
3. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.
4. Días y lugares de pago.
5. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V.
6. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios.
7. Labores insalubres y peligrosas que no deban desempeñar los menores y la protección que deban tener las trabajadoras embarazadas.
8. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos y las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
9. Permisos y licencias.
10. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.
11. Otras normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Elaboración del reglamento

A este respecto, La Ley Federal del Trabajo, en su **artículo 424**, expresa lo siguiente:



Vigencia del reglamento interior de trabajo

Para que el reglamento interior de trabajo pueda iniciar su vigencia, se requiere que cualquiera de las partes lo deposite en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El **artículo 425** de la ley de la materia señala:

El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberán imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.

La obligación de imprimir, entregar y/o fijar el reglamento interior de trabajo en lugares visibles del establecimiento, aunque la ley no lo señala expresamente, corresponde al patrón.

El incumplimiento de ambas obligaciones no impide que entre en vigencia dicho reglamento, ya que ésta sólo depende de su depósito ante la autoridad competente.

Medidas disciplinarias

La suspensión de la relación de trabajo por la vía del castigo del patrón es posible únicamente cuando existe un reglamento interior de trabajo aplicable en la empresa y esté prevista la sanción en ese reglamento. De no haber reglamento interior o, habiéndolo, no está prevista la sanción, el patrón no puede castigar.



La Suprema Corte de Justicia, por extensión, admite la licitud de la sanción cuando esté prevista en el contrato colectivo de trabajo o en un contrato individual. Para que se pueda suspender la relación por la vía del castigo, es necesario que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que exista reglamento interior de trabajo, contrato colectivo o contrato individual.
- Que en esos documentos se prevean las conductas sancionables.
- Que el trabajador incurra en la conducta sancionable.
- Que se le dé oportunidad de ser oído.

Sin embargo, cabe señalar que, según el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, si el patrón aplica la sanción no existiendo alguno de estos requisitos, incurrirá en falta de probidad y, por lo mismo, el trabajador tiene derecho a rescindir su contrato de acuerdo con la fracción II del artículo 51 de la ley laboral y a recibir la indemnización correspondiente que importa los tres meses de salario y los veinte días por año.

Suspensión por acuerdo entre las partes

El **artículo 423**, al referirse al contenido del reglamento interior en la fracción IX, alude a los **permisos y licencias**. Sin embargo, es plausible afirmar que también pueden pactarse en el contrato colectivo de trabajo o en el individual y adquirir el carácter de obligatoriedad hasta por la simple costumbre de la empresa. Así pues, pactada la causa del permiso, el patrón queda forzado a concederlo cuando se dé el supuesto previsto. El permiso se estará en su caso lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo y si no existiese, en la política respectiva.

Esto no quiere decir que el trabajador quede relevado de la obligación de solicitarlo y cumplir con los requisitos y formato respectivo. Si lo solicita y no obtiene a la vez la autorización del patrón para faltar, no habrá permiso y, en consecuencia, la ausencia se computará como falta sin goce de salario.

Cabe recordar que el concepto de licencias no se utiliza en las empresas privadas

Período y efectos de la suspensión

- Para el caso en que sea necesario imponer una medida disciplinaria por cualesquiera de las causas que se encuentren estipuladas en LFT en su art. 423
- El periodo de la suspensión será el que acuerden ambas partes en cada caso.
- El período de la suspensión podrá ser de 1, 3,5, 8 días dependiendo de la gravedad de la falta o de la repetición o frecuencia de la misma y siempre deberá estar establecido en el propio reglamento o contrato colectivo.
- El período de suspensión (sin goce de salario nunca podrá exceder los 8 días continuos).
- Finalmente, esta suspensión no afecta el período de antigüedad o ya que en ningún caso se relaciona con las causas o motivo señalados por el art.42 de la ley laboral.

RESUMEN DE LA UNIDAD

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

GLOSARIO DE LA UNIDAD

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 patronos o uno o varios sindicatos de patronos, 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.

Empleado

Trabajador que realiza un trabajo personal subordinado a cambio de un salario, no es sindicalizado y no es de confianza.

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 el reglamento interior de trabajo de una empresa, siguiendo los requisitos que señala la Ley Federal del Trabajo.

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

ACTIVIDAD 2

Investiga en la Junta de Conciliación y Arbitraje de tu localidad el procedimiento que debe seguir quien deposita el reglamento interior 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. Define el reglamento interior de trabajo.
2. Explica la naturaleza jurídica del reglamento interior de trabajo.
3. Menciona tres requisitos que debe contener el reglamento interior de trabajo.
4. Para que el reglamento interior de trabajo tenga aplicación en el centro de trabajo, ¿ante qué autoridad se debe depositar?
5. ¿A partir de qué momento inicia la vigencia del reglamento interior de trabajo?
6. ¿Quién tiene la obligación de imprimir y distribuir entre los trabajadores el reglamento interior de trabajo?
7. ¿Quién o quiénes elaboran el reglamento interior de trabajo?
8. ¿Qué tiempo tienen las partes para depositar el reglamento interior de trabajo en la Junta de Conciliación y Arbitraje?

LO QUE APRENDÍ

LO QUE APRENDÍ

Ahora que tienes un conocimiento concreto sobre esta unidad, retoma tu entrada en el apartado “Lo que sé” y complementa el ejemplo de reglamento interno que elaboraste.

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. Las normas de orden técnico y administrativo que elaboran las empresas para la ejecución de los trabajos son materia del reglamento interior de trabajo.	()	()
2. Entre otros requisitos, el reglamento interior de trabajo contiene días y lugares de pago.	()	()
3. De acuerdo al reglamento interior de trabajo, la suspensión como medida disciplinaria no podrá ser superior a ocho días.	()	()
4. El reglamento interior de trabajo será elaborado por la parte patronal.	()	()
5. El reglamento interior de trabajo no contiene las normas para prevenir los riesgos de trabajo.	()	()
6. Si el reglamento interior de trabajo contiene disposiciones contrarias a la ley, no se podrá aplicar.	()	()
7. La suspensión del trabajador por parte del patrón como medida disciplinaria se podrá realizar, aun cuando no exista reglamento interior de trabajo.	()	()



8. Un permiso sin goce de salario no interrumpe la antigüedad del trabajador.	()	()
9. No es necesario que el patrón coloque en lugares visibles el reglamento interior de trabajo.	()	()

MESOGRAFÍA

www.stps.gob.mx

www.carroeditorial.com

www.libreriaief.com.mx

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 Rual 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. Mexico 2008,



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TI

Licenciatura: **Administración**

UNIDAD 13

HUELGA



OBJETIVO ESPECÍFICO

El alumno conocerá el concepto de huelga y sus requisitos.

INTRODUCCIÓN

La suspensión de las actividades laborales por parte de los trabajadores constituye, sin duda alguna, un instrumento de presión para lograr diversas finalidades, como una mejora en las condiciones de trabajo o el cumplimiento de las condiciones ya pactadas. El propósito del derecho de huelga es lograr el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

En nuestro país, la huelga funciona precisamente con ese carácter, si bien, siguiendo en alguna medida un camino paralelo al de los Estados Unidos de Norteamérica. Es un instrumento de presión reducido al apoyo de la celebración, revisión o cumplimiento de los contratos colectivos. Excepcionalmente, la huelga puede tener como objeto exigir el cumplimiento de las obligaciones legales en relación con la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En rigor, es factible subdividir los fines de la huelga en dos sentidos:

- a) Inmediato o de carácter económico, que regularmente se traduce en la lucha por salarios suficientes y condiciones remuneradoras del trabajo, que propicien, en el corto plazo, una vida decorosa.

- b) Soporte e inspiración de su eficacia es su finalidad política, realizable a largo plazo, que pretende lograr la transformación estructural de un régimen económico de explotación por otro más acabado, que trasluzca el bienestar y aspiración legítima de los trabajadores a un Estado de derecho y a la justicia social. La dimensión y el carácter de las reivindicaciones perseguidas corresponde, en forma exclusiva, a los propios sujetos activos en el ámbito de esta figura, vale decir, a los trabajadores coaligados y específicamente huelguistas.

LO QUE SÉ

LO QUE SÉ

Investiga una huelga que se haya dado en los últimos 10 años en el sector privado o público y menciona su duración, identifica tres o cinco puntos centrales del pliego petitorio, cómo se dio su resolución y si se sabe de connatos o levantamientos posteriores tras esa huelga.

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

TEMARIO DETALLADO (4 HORAS)

- 13.1 Concepto
- 13.2 Requisitos
 - 13.2.1 Fondo
 - 13.2.2 Forma
 - 13.2.3 Mayoría
- 13.3 Tipos de huelga
 - 13.3.1 Huelga legalmente existente
 - 13.3.2 Huelga ilícita
 - 13.3.3 Huelga justificada
- 13.4 Terminación de huelga

13.1. Concepto de huelga

Es la única medida de presión que los trabajadores pueden utilizar para exigir del patrón la firma del contrato colectivo, su revisión o el cumplimiento de las condiciones de trabajo pactadas o convenidas.

La huelga, de acuerdo con la ley Federal del Trabajo en su **artículo 440**, es:

La suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.



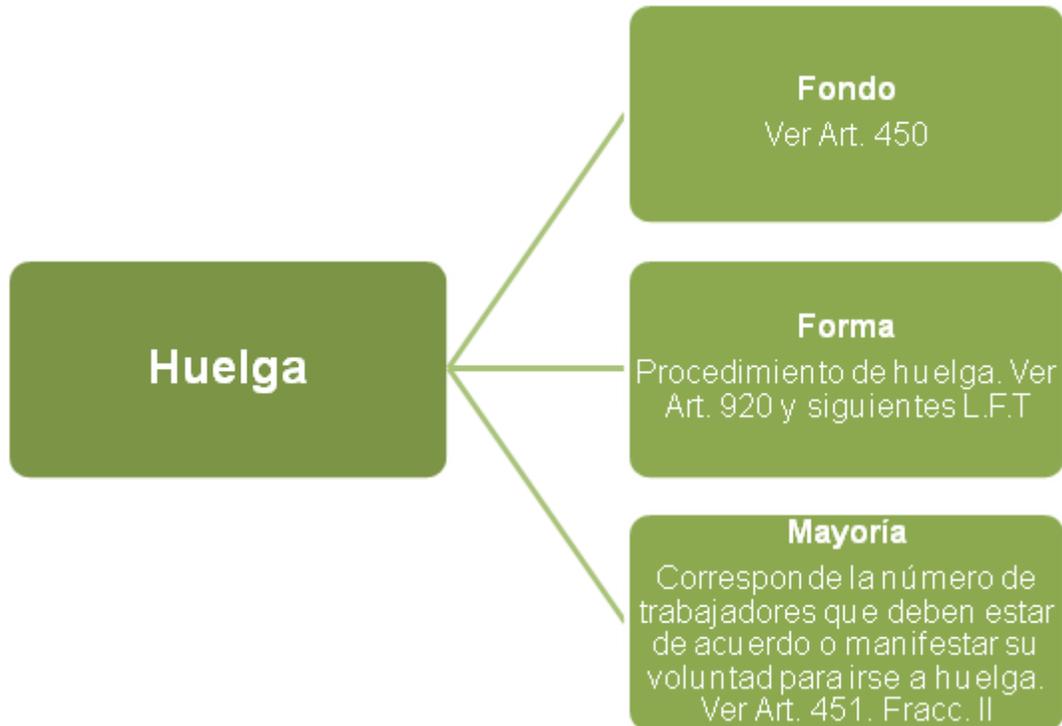
13.2. Requisitos

La huelga no puede darse por sí sola; deben existir causas que la justifiquen, por un lado; por el otro, se deben cumplir ciertas formalidades estipuladas en la propia ley.

Fondo

Son aquellos requisitos indispensables que se deben cumplir para que los trabajadores puedan ejercitar ese derecho. Estos requisitos los tenemos señalados en la ley del trabajo en el artículo 450, que menciona que solamente por estas razones los sindicatos pueden ir a la huelga:

- a. Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital con los del trabajo.
- b. Obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo o contrato-ley, así como exigir su revisión o su cumplimiento.
- c. Exigir que el patrón cumpla lo relativo a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- d. En los casos de huelga solidaria.
- e. Exigir revisión de los salarios contractuales.



Forma

La forma, en el ejercicio del derecho de huelga, constituye una condición procesal. Los requisitos de forma los encontramos contenidos en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

- I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores o el término de la pre-huelga.

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto a donde resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y avisará telegráfica o telefónicamente al presidente de la Junta.

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Mayoría

La ley del trabajo, en su artículo 451, impone el cumplimiento de ciertos requisitos para que los trabajadores puedan ejercer el derecho de la huelga:



Para suspender los trabajos se requiere:

Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

El artículo 459 de esta misma ley señala que:

La huelga es legalmente inexistente si:

I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II.

13 3. Tipos de huelga

Huelga inexistente

Dentro del derecho laboral, con este nombre se indica la huelga que se realiza sin cubrir, de manera completa, total o tan sólo parcialmente, los requisitos de fondo, forma y mayoría que la ley establece expresamente.

A juicio de Mario de la Cueva, "huelga legalmente inexistente es la que no satisface las condiciones que implica la legalmente existente."³

En su marco positivo, dentro del derecho mexicano, la huelga es, en concreto, inexistente cuando se estalle por un número inferior de trabajadores al señalado, para tal efecto, en la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo. Tal formalidad es conocida como el requisito de mayoría de la huelga.

Cabe, entonces, aclarar que la mayoría de los trabajadores, para los efectos estudiados, se determina dentro de nuestro derecho como la mitad más uno de los trabajadores que laboran dentro de la empresa declarada en huelga, habida toda

³ Mario de la Cueva, *op. cit.*, p. 603.

vez que la comprobación de dicho requisito sólo podrá ser corroborado hasta después de que el movimiento de huelga hubiera sido estallado. Ciertamente, en virtud de su vinculación con la jerarquía de los intereses esenciales de la empresa, no serán contados los votos de los trabajadores de confianza.

Por otra parte, la existencia de la huelga se condiciona, también a que persiga alguno de los objetivos precisados por el legislador en el artículo 450 de la ley y, en esencia, el propósito de restablecer el equilibrio económico violado, considerándose como inexistente la que no esté orientada en tal sentido. Tendrá, por lo mismo, este carácter aquella huelga que estalle sin buscar cumplir con el requisito de fondo.

Como bien apunta Rafael de Pina:

“El proceso correspondiente pueden promoverlo, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los patrones, los trabajadores y las terceras personas [...], con objeto de obtener la declaración de ilicitud o inexistencia de la huelga.”⁴

De esta suerte, declarada formalmente la inexistencia de huelga, el legislador previene que deberán adoptarse las siguientes determinaciones:

- Fijar un término de veinticuatro horas para que los huelguistas retornen al trabajo.
- Apercibirlos de que se terminará su relación de trabajo si no acatan la resolución, salvo que existiera alguna causa que pueda justificarlo.
- Que en tal caso, el patrón quedará en libertad para contratar nuevos trabajadores sin que incurra, para tal efecto, en ninguna responsabilidad.
- Igualmente, se decretarán, llegado el caso, las medidas necesarias para poder realizar la reanudación de las labores.

⁴ Rafael de Pina, *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*. Botas, México, 1952, p 266.

Huelga ilícita

La ley laboral en su **artículo 445** expresa lo siguiente:

La huelga es ilícita cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades y, en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Trueba Urbina apunta:

Esta huelga se funda en el tal sentido de que es un derecho social económico, cuyo ejercicio pone en manos de los trabajadores establecer el equilibrio entre los factores de la producción, a través de la observancia de los requisitos estrictamente formales consignados en la ley, con objeto de evitar la injerencia de cualquier autoridad política o, en su caso, de trabajo, que pudieran impedir el disfrute integral y reivindicatorio del derecho de huelga.⁵

Siempre, dentro del régimen jurídico, a la luz del derecho mexicano, la huelga se subdivide en lícita e ilícita.

⁵ Alberto Trueba Urbina, *Nuevo Derecho del Trabajo*. 2ª ed., Porrúa. México. 1972. p.372.

Huelga Lícita

Tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo, según el artículo 123, apartado A, fracción XVIII de la CPEUM.

Promueve la obtención de reivindicaciones de carácter laboral, de suerte que no se atente contra la preservación de la fuente de trabajo. A esta concepción se enfrenta el prejuicio de que este derecho reivindicatorio debe sujetarse, en sus alcances, a severas limitaciones procesales que mengüe en sus consecuencias e impidan la acción directa, los alcances de la autodefensa y la resistencia sindical.

Su objeto distintivo consiste en concordar los afanes antagónicos de los trabajadores y la empresa para conseguir la equidad y la sana concertación de sus intereses profesionales y de clase, con el fin de preservar el bienestar general con la solución de los conflictos.

Persiguen el equilibrio entre los factores de la producción, se orientan a realizar, dentro del mundo moderno, la concertación social. A este tipo de huelga se asigna la misión de conciliar los intereses del capital y del trabajo dentro de los conflictos colectivos.

Huelga Ilícita

Se origina mediante la comisión de actos violentos contra la persona o propiedades del patrón o sus representantes, si es que aquéllos actos son realizados por la mayoría de los trabajadores huelguistas.

Suspende las labores de empresas o servicios dependientes del gobierno, en el caso de que la nación se encontrara en estado de guerra, según se desprende de las fracciones I y II del artículo 445 de la ley del trabajo.

La condición de que los actos violentos sean cometidos por la mayoría de los trabajadores huelguistas fue introducida por el diputado constituyente Heriberto Jara para evitar que un pequeño grupo de agitadores ocasionara la pérdida del empleo a trabajadores que no hubiesen participado en dichos actos.

Aquellos trabajadores a los que se compruebe, expresamente, su culpa en la comisión de los daños inferidos, desde luego gravemente, sobre las personas o las propiedades, serán destituidos y se exonerará a aquéllos que sólo se hayan sumado al paro de las labores.

Néstor de Buen considera, por su parte, que:

En realidad, debe distinguirse la huelga como derecho de su ejercicio. El derecho de huelga consiste en la facultad de un grupo social de suspender el trabajo en una empresa o establecimiento. Su ejercicio constituye un acto jurídico en sentido estricto, dirigido a la producción de efectos materiales: la suspensión de labores. Integra la adecuada explicación de esta figura al destacar su fin mediático: presionar al patrón para obtener la satisfacción de un interés colectivo legítimo.⁶



Huelga legalmente existente

Con esta connotación, así se ha denominado al trámite de tipo procesal que, para operar la interrupción temporal de las labores, reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría que la ley determina, expresamente, para el estallamiento de la huelga.

El **artículo 444** de la Ley Federal del Trabajo dispone que:

*La huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos del **artículo 451** y persigue los objetivos señalados en el **artículo 450**.*

⁶ Néstor de Buen, *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Porrúa. México.2003.

Obsérvese que, dentro de nuestro sistema, no es necesario que, al reunirse los tres tipos de requisitos señalados, la autoridad laboral determine expresamente la existencia de la huelga, que para un sector de la dogmática, de conseguir integrarse la conjunción mencionada, obtendrá naturalmente el carácter de existente por ministerio de ley.



Se abunda, en este sentido, que no se requiere la declaración de existencia mencionada, toda vez que el legislador previene que el incidente de inexistencia respectivo será tramitado a petición de parte, dentro de los tres días sucesivos al estallamiento de la huelga. Sin embargo, de solicitarse la declaratoria de inexistencia, la Junta estará obligada a declararla existente o inexistente, puesto que la autoridad sólo debe concretarse a declarar la procedencia o no del incidente interpuesto.



De esta suerte, hay doctrinarios mexicanos que consideran ocioso que, “declarando la improcedencia del incidente, se tenga que declarar la inexistencia del movimiento cuando la misma ley, de propio derecho, la supone”. Cabe entonces señalar que, dentro del ordenamiento mexicano, no es indispensable ni se encuentra regulado, de manera expresa, la declaración correspondiente sobre la existencia de la huelga.

Por su parte, Mario de la Cueva, define la huelga como “la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos”.⁷

Huelga justificada

Sus motivos son imputables al patrón, así lo señala el **artículo 446** de la ley del trabajo. Sus efectos más señalados consisten en que, de calificarse de esta suerte, obligan al patrón a que cubra a los huelguistas el monto integral de los salarios caídos, de los cuales fueron privados hasta la normal reanudación de las labores.

Trueba Urbina considera que:

[La huelga imputable o justificada] es aquella en la que se comprueba cualquiera de los objetivos de la huelga que hubiere sido declarada existente o lícita, en tanto que la huelga inimputable al patrón es aquella en la que no se logró comprobar cualquiera de los objetos de la huelga; la base para la declaración de la imputabilidad e inimputabilidad es la resolución en que la huelga se hubiere declarado lícita o existente.⁸

⁷ Mario de la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Tomo II, Porrúa, México, 1984, p. 602-603.

⁸ Alberto Trueba Urbina, *Evolución de la Huelga*. Botas. México. 1950. p. 272.

Dentro de este orden de ideas, se ha apuntado que el concepto de **imputabilidad** y, por ende, la **inimputabilidad** responde a la necesidad de determinar si la huelga ha sido el resultado de una acción u omisión empresarial sancionable o un acto infundado de los trabajadores. Mas cabe considerar que prevalece el criterio cuestionable de que, pese a la declaración de que la huelga es legalmente existente, no se entiende, en consecuencia, que deba ser considerada imputable al patrón. Al efecto se asevera que:



La declaratoria de que la huelga tiene existencia legal sólo implica que, para llevarla a cabo, los trabajadores sí cumplieron con los **artículos 450, 451, 920 y 921** de la Ley Federal del Trabajo, pero que ello es independiente en el fondo, de que las causas de la suspensión de las labores resulten o no **imputables** al patrón.

Imputabilidad

Es deber que los trabajadores tramiten primero el incidente respectivo de liquidación de los salarios.

Hasta después de estallada la huelga, de ser calificada existente, se podrá tramitar el incidente de imputabilidad correspondiente, con objeto de, que en su momento, el patrón se considere responsable del conflicto.

La tramitación de la huelga deberá promoverse por iniciativa de los trabajadores a instancia de parte, ya que, como en otras figuras laborales, los patrones se encuentran impedidos jurídicamente para hacerlo. Si la resolución declara que la huelga fue injustificada, el patrón quedará exonerado de la responsabilidad en el conflicto, al margen de que se requerirá a través de la junta competente el retorno a las labores.

Con respecto a la llamada **justificación o imputabilidad del movimiento de huelga**, algunos doctrinarios consideran necesario que la Junta de Conciliación y Arbitraje determine si la huelga es justificada, teniéndose que someter a su arbitraje, pues es la única forma de determinar la culpa del patrón en el conflicto, lo que es imposible conocer si no se analiza a fondo.

Tanto la huelga lícita como la existente pueden ser calificadas como justificadas o imputables al patrón, lo que no se puede dar con las huelgas inexistente o ilícita.

La huelga por solidaridad

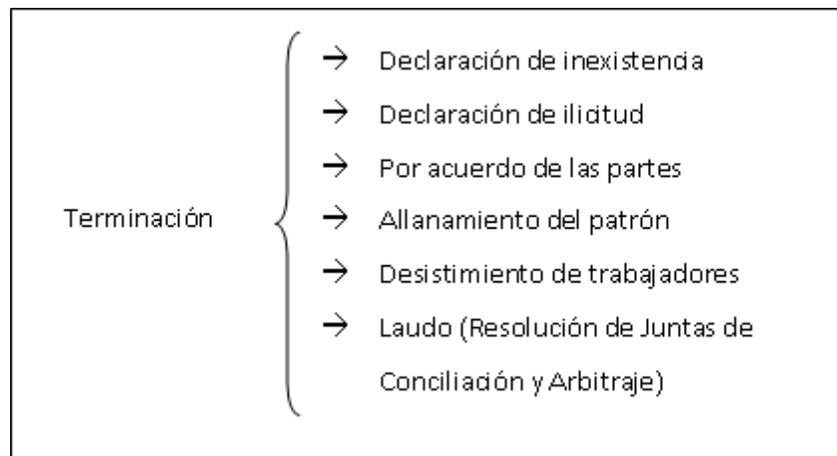
Dentro del derecho mexicano, es reconocida expresamente la huelga por solidaridad. Dicha causa la encontramos contenida en la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de formar parte de las huelgas que en principio tienen un reconocimiento y régimen expreso dentro de nuestro derecho positivo.

El legislador la reconoce circunscrita solamente al propósito de dar apoyo a otra huelga realizada legalmente y que tenga por objeto alguno de los supuestos comprendidos dentro del artículo 450 de la ley.

13.4 Terminación de la huelga



Existen varias formas de terminar una huelga; dependiendo de ellas es que se estipulará en razón de los salarios caídos y prestaciones a que tienen derecho los trabajadores huelguistas



El sistema de la reglamentación del derecho de huelga comprende la regulación y la determinación expresa de las causas por las cuales puede terminar la huelga, que se encuentran consignadas en el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo.

El legislador previene, como si a la autoridad correspondiera decretar de oficio el alcance y finiquitación de este derecho social, reivindicatorio por antonomasia, las cuatro posibles situaciones en que pueda terminar la huelga.

1. El mutuo consentimiento

La huelga podrá terminar mediante el acuerdo mutuo de las partes en conflicto. Se suele considerar que esta causa constituye la fórmula general utilizada por los factores en pugna para dirimir la controversia de la huelga, acordándose en sus términos las condiciones idóneas para reinstaurar el orden y reanudar las labores.

Es a través de esta fórmula que las partes sociales dirimen graves conflictos de huelga con las condiciones menos perjudiciales para aquéllas, además de que, a través de esta salida, los huelguistas convienen con la empresa el monto y forma de pago de los salarios caídos. La experiencia corrobora que ésta es la forma de arreglo en que, para la reanudación del trabajo, se pacta el pago total de los salarios que se dejaron de percibir a lo largo de la huelga, sin que los obreros tengan que acudir a la tramitación farragosa del incidente respectivo de imputabilidad, para su liquidación y cobertura por parte del patrono.

2. El allanamiento del patrón

El segundo supuesto que el legislador contempla para terminar la huelga es el allanamiento del patrón a las pretensiones de los trabajadores, comprendidas, por lo regular, dentro del pliego petitorio presentado al efecto. Esta fórmula puede asumirla el patrón en cualquier tiempo, pero con la salvedad de que la simple expresión de su anuencia hacia la petición de los huelguistas no es bastante, de tal suerte que resulta indispensable que el patrón cumpla con lo prometido y pague a los trabajadores el total de los salarios caídos a lo largo de todo el movimiento.

3. El laudo arbitral privado

En una tercera hipótesis contemplada por el legislador, se establece que la huelga puede concluirse a través de la emisión de un laudo pronunciado por un árbitro o comisión arbitral, cuando las partes sociales hayan elegido esta medida para dar solución a su conflicto de huelga. El único problema es que corre el riesgo de que no se ajuste en todas sus partes a las prescripciones o derechos de obligatorio cumplimiento o que, en definitiva, no sea observado o cumplido por las partes y, no existiendo una resolución dictada por la autoridad laboral competente, no existe la forma de obligar a su oportuno y cabal cumplimiento, por lo que las partes habrán de someterse previamente a un compromiso arbitral de la Junta.

Por su pobre eficacia y acentuada vulnerabilidad, este tipo de autocomposición es muy poco socorrido, toda vez que contrasta con la contundencia de la acción directa y la voluntad de los huelguistas para realizar su autodefensa.

4. Laudo arbitral de la Junta

El cuarto sistema para resolver las huelgas, que el legislador reconoce taxativamente, es el laudo que pronuncie la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, en el caso de que los huelguistas hayan sometido su conflicto a este tipo de salida. Pese a su preponderancia, su prestigio va mermando, merced a la poca credibilidad en la justicia de los "tribunales del trabajo".

Con respecto a este tipo de arbitraje, habrá de seguirse el procedimiento para los conflictos de naturaleza económica, si la huelga pretende cambiar las condiciones generales de trabajo, y el procedimiento ordinario laboral, si con ella se ventilan conflictos relacionados con motivo de la violación del contrato colectivo. Sin embargo, cabe considerar que puede el patrón no someterse al arbitraje o, aceptándolo, no acatar el laudo de la Junta.

En este caso, dará por terminadas las relaciones de trabajo, indemnizando a los trabajadores con:

- Tres meses de salarios
- Veinte días de salarios por cada año de servicios prestados
- Prima de antigüedad de doce días de salario por año, con el tope del doble del salario mínimo (artículo 162 de la ley del trabajo)
- Todo ello adicionado a los salarios caídos durante el procedimiento

De otra parte, si son los huelguistas los que inobservan el arbitraje en cuestión, el patrón podrá, sin responsabilidad alguna, dar por terminados los contratos de trabajo (fracción XXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución y del 948 de la Ley laboral). Cabe precisar que, dentro de nuestro sistema, los trabajadores no pueden levantar la huelga cuando lo crean pertinente; para hacerlo, deben realizar un trámite procesal ante la Junta.

RESUMEN DE LA UNIDAD

En esta unidad, se abordó el estudio sobre la huelga. Sin duda alguna, la huelga es un instrumento que busca lograr un equilibrio entre el capital y la clase trabajadora. Estudiamos 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.

GLOSARIO DE LA UNIDAD

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 patronos o uno o varios sindicatos de patronos, 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 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

Relaciona las columnas correctamente.

<input type="checkbox"/> 1. En el ejercicio del derecho de huelga, constituye una condición procesal.	a Fondo
<input type="checkbox"/> 2. Requisitos indispensables que se deben cumplir para que los trabajadores puedan ejercer el derecho a huelga.	b Mayoría
<input type="checkbox"/> 3. Reunir ala mayoría de inconformes para poder ejercer el derecho a huelga.	c Forma

ACTIVIDAD2

Investiga cuántas huelgas han sido declaradas inexistentes en México los últimos años 25 años.

Redacta tu comentario realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora

ACTIVIDAD 3

Investiga cuántas huelgas han realizado en México los trabajadores burócratas a lo largo de toda su historia.

Redacta tu comentario 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. ¿Cuál es propósito de la huelga?
2. Concepto de huelga.
3. ¿Cómo se inicia el procedimiento de la huelga?
4. ¿En qué artículo de la ley del trabajo se encuentran contenidos los requisitos de fondo de la huelga?
5. ¿Qué porcentaje de trabajadores se necesita para que una huelga sea declarada como legalmente existente?
6. Menciona los casos en que una huelga es inexistente.
7. Dentro de las causas de terminación de la huelga, explica en qué consiste el allanamiento del patrón.
8. ¿Cuáles son los tipos de huelga?
9. ¿En qué casos la huelga se considera ilícita?
10. Menciona tres causas de terminación de una huelga.

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 huelga puede tener como objeto exigir el cumplimiento de las obligaciones legales con relación a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.	()	()
2. La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios establecimientos.	()	()
3. La huelga busca conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital con los del trabajo.	()	()
4. La huelga es causa legal de terminación de las relaciones de trabajo.	()	()
5. El aviso para la suspensión de actividades deberá darse por lo menos con 8 días de anticipación cuando se trate de servicios públicos.	()	()
6. La huelga no suspende el trámite de los conflictos económicos pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.	()	()
7. En una huelga justificada los motivos son imputables a los trabajadores.	()	()
8. Una huelga puede tener por objeto la celebración del contrato colectivo y su revisión al terminar su vigencia.	()	()

9. Una huelga puede concluir por laudo arbitral de la Junta de Conciliación y Arbitraje.	()	()
10. La huelga es lícita aunque la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o propiedades del patrón.	()	()

LO QUE APRENDÍ

LO QUE APRENDÍ

Vuelve a la actividad del inicio de esta unidad, “Lo que sé”, y complementa la información contestando las siguientes preguntas:

¿A qué tipo de huelga coincide el ejemplo que investigaste? ¿Cuáles fueron las respuestas a las demandas de los trabajadores por parte del patrón? ¿Afectó la productividad de la institución o empresa tras un tiempo de que estallara la huelga? Incluye los artículos de la Ley Federal de Trabajo que den respuesta igualmente a la resolución de la huelga investigada.

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

MESOGRAFÍA

[www, stps. gob. mx](http://www.stps.gob.mx)

[www. carroeditorial. com](http://www.carroeditorial.com)

[www. libreriaisef. com. mx](http://www.libreriaisef.com.mx)

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 Rual 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,



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TI

Licenciatura: **Administración**

UNIDAD 14

RIESGO DE TRABAJO



OBJETIVO ESPECÍFICO

El alumno identificará el concepto de riesgo de trabajo, sus tipos, las consecuencias que produce y los derechos que genera.

INTRODUCCIÓN

Sin duda alguna, la seguridad en el trabajo es vital para el desarrollo de las empresas, ya que, entre menos accidentes y enfermedades sufran los trabajadores, mayor será su productividad. Es por ello que, a través del tiempo, se han ido implementando medidas de seguridad en el trabajo, con el propósito de proteger la integridad física y mental de los trabajadores, creando condiciones de trabajo más seguras para que el trabajador ofrezca lo mejor de sí mismo y sea más productivo dentro de su centro laboral.

Como sabemos, toda actividad humana implica un riesgo, ya sea en mayor o menor medida, pero siempre estará latente el peligro de sufrir algún accidente o enfermedad. Ante tal situación, en México se han creado normas legales que tienen como finalidad exigir a las empresas que implementen las medidas preventivas necesarias para proteger a sus trabajadores de sufrir riesgos de trabajo. Para cumplir con dicho propósito, la ley del trabajo establece la formación de comisiones mixtas, las cuales tienen como obligación inspeccionar las instalaciones de las empresas e implementar las medidas de seguridad pertinentes para evitar, en lo posible, accidentes y enfermedades de los trabajadores, investigar los accidentes de trabajo e incluso analizar las razones que los provocan, así como la muerte.



Antecedentes de la higiene y seguridad en el trabajo

1800

Entre los primeros antecedentes de los que se tiene conocimiento, destacan los de la época de la Revolución Francesa, donde se crearon corporaciones de seguridad que tenían como propósito proteger a los artesanos de sufrir accidentes en el desarrollo de su actividad.

Posteriormente, la **Revolución Industrial** implementó el inicio de la seguridad en el trabajo, esto como consecuencia de la aparición de las máquinas, aunque con el nacimiento de la industria no surgió inmediatamente el concepto de seguridad, pero sí estableció las bases más elementales para su desarrollo. Para esto, fue necesaria una participación más activa del gobierno; en **1833**, en Francia, iniciaron las primeras inspecciones a las empresas para exigirles mayor seguridad para sus trabajadores.

En el año de 1850, se empezaron a notar los avances de la seguridad en las empresas. En **1867**, en Massachusetts, Estados Unidos, se promulgó una ley donde se ordenaba la creación de la figura del inspector de trabajo. Sin embargo, no obstante las mediadas de seguridad implementadas en algunas empresas, en **1871**, casi el cincuenta por ciento de los trabajadores morían antes de cumplir los 20 años de edad por accidentes de trabajo. En el año de **1874**, la República Francesa aprobó una ley donde se establecía la inspección obligatoria a los talleres.

En el año de **1877**, se aprobó en Massachusetts la primera ley que exigió la protección de maquinaria peligrosa y, posteriormente, nació en París una empresa dedicada a brindar asesoría a las industrias.

1900

Para el año de **1900**, la mayoría de las naciones industrializadas contaba con leyes protectoras de los trabajadores, alcanzando la seguridad en el trabajo su máxima expresión con el nacimiento de la asociación internacional de protección a los trabajadores. Actualmente, la Organización Internacional del Trabajo marca los principios fundamentales en materia de seguridad en el trabajo.

México también se ha preocupado por garantizar la seguridad de sus trabajadores, tan es así que el constituyente de **1917** estableció la obligación patronal de propiciar condiciones seguras dentro de las instalaciones de las empresas o establecimientos, así como otorgar habitaciones cómodas e higiénicas a sus trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo de **1931** ya establecía, de manera más clara, las obligaciones de los patrones en relación con la seguridad e higiene, así como la dotación de habitaciones cómodas e higiénicas para los trabajadores, la instalación en los centros de trabajo de las medidas preventivas para evitar los riesgos de trabajo, debiendo contar, además, con medicamentos y útiles curativos, señalando incluso, la obligación de indemnizar a los trabajadores que sufrieran un riesgo profesional.

2011

La Ley Federal del Trabajo vigente desde 1970, contiene disposiciones que tienen como propósito fundamental asegurar la salud, la correspondencia laboral-social entre la patronal y sus trabajadores para que en caso de un siniestro se le permita acceder a una indemnización o pensión digna a los trabajadores y beneficiarios.

**Definiciones:**

Riesgo de Trabajo: son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o motivo del trabajo. (art.472 JFT).

Accidente de Trabajo: es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y tiempo en que se presente. (Art. 474 LFT).

Enfermedad de Trabajo: es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. (Art. 475 LFT)

Cuando el riesgo de trabajo se presentan, estos pueden producir diferentes tipos de incapacidades tales como: la temporal, la permanente parcial, la permanente total, y la muerte; estas se encuentran establecidas en la LFT vigente, y una vez tipificadas será el Instituto Mexicano del Seguro Social el organismo encargado de proporcionar las prestaciones en especie, mixtas o económicas que resulten.

Higiene son los conocimientos y técnicas que tienen como objetivo detectar, evaluar y controlar los factores ambientales, psicológicos y tensionales que

derivan del trabajo y que pueden provocar alguna enfermedad o deterioro a la salud del trabajador.

Seguridad Industrial es la técnica que investiga y regula la prevención de actos y condiciones inseguras que provocan los accidentes y enfermedades en el trabajo, es decir, son un conjunto de conocimientos técnicos que se utilizan en la disminución, control y eliminación de los riesgos de trabajo, conociendo previamente las causas que los originan.

Finalidad de la seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo

La seguridad en trabajo tiene la siguiente finalidad:

1. Disminuir los accidentes de trabajo y evitar la muerte de los trabajadores.
2. Reducir los gastos operativos de la producción.
3. Generar mayor seguridad en el trabajo para que los trabajadores eleven su productividad.
4. Contar con un sistema estadístico que permita detectar la disminución de los accidentes y sus causas.
5. Contar con los medios necesarios para establecer un plan de seguridad.⁹

Obligaciones de los patrones y trabajadores en relación con la seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo

El Reglamento de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social señala las obligaciones de los patrones:

⁹ NOM-019 STPS-1993

- I. Cumplir con las disposiciones de este reglamento, de las normas que expidan las autoridades competentes y con el reglamento interior de trabajo de las empresas en materia de seguridad e higiene.
- II. Contar, en su caso, con las autorizaciones en materia de seguridad e higiene a que se refiere este reglamento.
- III. Efectuar estudios en materia de seguridad e higiene en el trabajo para identificar las causas posibles de accidentes y enfermedades de trabajo, adoptando las medidas necesarias para prevenirlos conforme a lo dispuesto en las normas aplicables, así como presentarlos ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, cuando ésta así lo requiera.
- IV. Determinar y conservar, dentro de los niveles permisibles, las condiciones ambientales del centro de trabajo.
- V. Colocar, en lugares visibles de los centros de trabajo, avisos o señales de seguridad e higiene para la prevención de riesgos.
- VI. Elaborar el programa de seguridad e higiene, los programas y manuales específicos a que se refiere este reglamento en los términos previstos en el artículo 130.
- VII. Capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre la prevención de riesgos y atención de emergencias.
- VIII. Permitir la inspección y vigilancia que la Secretaría o las autoridades laborales que actúen en su auxilio practiquen en los centros de trabajo.

- IX. Presentar ante la Secretaría, cuando ésta así lo requiera, los dictámenes emitidos por las unidades de verificación.
- X. Proporcionar los servicios preventivos de medicina del trabajo que se requieran.
- XI. Instalar y mantener, en condiciones de funcionamiento, dispositivos permanentes para los casos de emergencia y actividades peligrosas.
- XII. Dar aviso a la Secretaría de los accidentes de trabajo que ocurran.
- XIII. Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene en los centros de trabajo, así como dar facilidades para su óptimo funcionamiento.
- XIV. Promover que en el reglamento interior de trabajo a que se refiere el capítulo V del título VII de la ley se establezcan exposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- XV. Las demás previstas en otras disposiciones jurídicas aplicables.¹⁰

¹⁰ Véase, Reglamento de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente, Material electrónico disponible en www.stps.gob.mx, consultado el 22/09/08.

Obligaciones de los trabajadores

De acuerdo con el Reglamento de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente en el trabajo, las obligaciones de los trabajadores son las siguientes:

- I. Observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establece este reglamento, las normas expedidas por las autoridades competentes y del reglamento interior de trabajo de las empresas, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo.
- II. Designar a sus representantes y participar en la integración y funcionamiento de la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo en el que presten sus servicios.
- III. Dar aviso inmediato al patrón de la comisión de seguridad e higiene, del lugar en que presten sus servicios, sobre las condiciones o actos inseguros que observen y de los accidentes de trabajo que ocurran en el interior del centro de trabajo.
- IV. Participar en los cursos de capacitación y adiestramiento que, en materia de prevención de riesgos y atención de emergencias, sean impartidos por el patrón o por las personas que éste designe.
- V. Conducirse en el centro de trabajo con la propiedad y los cuidados necesarios para evitar al máximo cualquier riesgo de trabajo.
- VI. Someterse a los exámenes médicos que determine el patrón, de conformidad con las normas correspondientes, a fin de prevenir riesgos de trabajo.

VII. Utilizar el equipo de protección personal proporcionado por el patrón y cumplir con las demás medidas de control establecidas por éste para prevenir riesgos de trabajo y las demás previstas en otras disposiciones jurídicas.¹¹

Obligaciones de los patrones consignadas en la Ley Federal del Trabajo

Los patrones tienen la obligación de instalar, en los centros de trabajo, las medidas de seguridad e higiene necesarias para proteger la integridad de los trabajadores. Esta obligación se encuentra consignada en el **artículo 132** fracción XVI de la Ley laboral, que dice:

Son obligaciones de los patrones:

XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan de los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades.

El incumplimiento de estas normas puede generarle al patrón responsabilidades directas de naturaleza económica, como la contenida en el artículo 992 fracción V de la Ley del Trabajo, consistente en una multa de **15 a 315** veces el salario mínimo cuando impida la inspección y vigilancia de las autoridades de trabajo de

¹¹Véase, Reglamento de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente, Material electrónico disponible en www.stps.gob.mx, consultado el 22/09/08.

su establecimiento y no cumpla con la normatividad en materia de seguridad. La multa se duplicará si no se subsana esta irregularidad dentro del plazo otorgado por el inspector de trabajo.

Comisión de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su art. 509 establece la obligación de formar comisiones; asimismo, el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, ambos de observancia general y obligatoria en todo el territorio nacional; estos son organismos creados para investigar las causas de los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan; debiendo registrarse en un plazo no mayor a 30 días a partir de que se inicien actividades en el centro de trabajo, deberán realizar recorridos por las instalaciones de la empresa y estarán conformadas por igual número de representantes de trabajadores y de patrones, cuya finalidad es:

1. Realizar inspecciones generales y específicas de las instalaciones de la empresa o establecimiento, con la intención de detectar condiciones inseguras que pongan en riesgo la integridad de los trabajadores y proponer las medidas de seguridad para prevenir los riesgos de trabajo.
2. Investigar las causas de los accidentes y enfermedades en las empresas o establecimientos.
3. Vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad establecidas por dicha comisión de seguridad e higiene.
4. Formular estadísticas de los accidentes y enfermedades que ocurran en la empresa o centro de trabajo.

LO QUE SÉ

LO QUE SÉ

El señor Martínez maneja una sierra de corte fino en una maderería propiedad de su tío. Ha perdido un par de dedos en una de las maquinas, justo en el momento en que discutía fuertemente con un compañero sobre su uso. ¿Crees que sea aplicable la indemnización por parte del patrón en este tipo de caso? Justifica tu respuesta.

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

TEMARIO DETALLADO (4 HORAS)

- 14.1 Concepto de riesgos de trabajo
- 14.2 Tipos de riesgos de trabajo
 - 14.2.1 Accidentes
 - 14.2.2 Enfermedades
- 14.3 Consecuencias de los riesgos de trabajo
- 14.4 Derecho de los trabajadores que sufren de un riesgo de trabajo

14.1. Concepto de riesgo de trabajo

Concepto

La Nueva Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social art.41 (antes art. 48) y la Ley Federal del Trabajo coinciden en su definición en el art. 473, que establece:

Riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Es conveniente señalar que la ley del trabajo de 1931 utilizaba la expresión riesgos profesionales al referirse a los accidentes y enfermedades derivados del trabajo. La Ley de 1970 sustituyó la expresión anterior por la de riesgos de trabajo.

Algunos doctrinarios consideran que la nueva terminología es más precisa que la anterior. Ello en razón de que el concepto de profesionalidad, referido a los riesgos de trabajo, podría inducir a establecer interpretaciones restrictivas en perjuicio de los trabajadores no profesionales; la expresión riesgos de trabajo es más incluyente.

14.2. Tipos de riesgos de trabajo

La expresión *riesgos de trabajo* es un concepto genérico que abarca dos especies. Por un lado, los accidentes y, por el otro, las enfermedades. La Ley

Accidente de trabajo

Evento imprevisto, fuera de control, que suspende de manera temporal o permanente la actividad del trabajador.

Ocurre por condiciones de trabajo inseguras como: herramienta en mal estado, mala iluminación en el centro de trabajo, falta de equipo de protección, factores humanos como la negligencia del trabajador, la no observancia de las medidas preventivas de seguridad establecidas e, incluso, por actos provocados por el mismo trabajador para lesionarse.

El concepto de la ley actual está tomado de la antigua Ley del Seguro Social y la única condición que exige para la calificación de la profesionalidad del riesgo es que el accidente se produzca en el traslado directo al lugar de trabajo o al domicilio.

El problema de la calificación de la profesionalidad de un accidente en el trayecto resulta complicado, en primer lugar porque pueden generarse accidentes fuera del lugar de trabajo, sin que sean necesariamente en el trayecto al domicilio, bastando que se produzcan al momento de ir a tomar alimentos. El segundo

problema se tiene porque es necesario medir las circunstancias del trayecto, especialmente de tiempo y lugar, para determinar si el trabajador se desvió de la ruta normal.

El primer caso la Corte lo resolvió de la siguiente manera. En el amparo directo 1735/1963, promovido por Petróleos Mexicanos, resuelto el 9 de agosto de 1966, resolvió que:

Quando un trabajador sale momentáneamente del centro de trabajo en que labora, no con el propósito de abandonar su trabajo sino para tomar sus alimentos y, con ese motivo, sufre un accidente, debe estimarse que se trata de un riesgo profesional.¹²

Respecto del segundo problema, la Corte no se ha pronunciado, pero es evidente que cualquier desviación o interrupción del trayecto habitual del trabajador será suficiente para determinar que no es riesgo de trabajo.

Enfermedades

La legislación laboral vigente en su artículo 475 dice:

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

En realidad, la idea de enfermedad derivada del trabajo es más amplia de lo que la definición anterior hace presumir. Esta presunción la encontramos en el artículo 481:

¹² 4º Sala, Informe 1966, p. 25.

La existencia de estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones o enfermedades crónicas no es causa para disminuir el grado de incapacidad ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

Quedan comprendidas como enfermedades de trabajo:

- Faringitis
- Laringitis
- Rinitis
- Cataratas
- Sífilis
- Cáncer
- Paludismo
- Conjuntivitis
- Callosidades
- Asma
- Dermatitis, entre otras

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala que la tabla que clasifica las enfermedades de trabajo dentro de la Ley Federal del Trabajo únicamente tiene carácter enunciativo y presuncional, por lo que podemos inferir que, legalmente, resulta posible adicionar enfermedades análogas a las mencionadas en dicha tabla.



Es importante apuntar que, si el asegurado no está conforme con el dictamen de calificación que haga el Seguro Social de su enfermedad, o que considere que se trata de una enfermedad profesional no incluida en la tabla, podrá inconformarse ante el Consejo Técnico de dicho instituto. Siempre y cuando la resolución no sea definitiva, el IMSS le otorgará al asegurado las prestaciones correspondientes a

las enfermedades no profesionales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 133 del Seguro Social.

14.3. Consecuencias de los riesgos de trabajo

Respecto a esto, la Ley Federal del Trabajo señala en su **artículo 477**:

Cuando los riesgos se realizan, pueden producir:

- I. Incapacidad temporal
- II. Incapacidad permanente parcial
- III. Incapacidad permanente total
- IV. La muerte

Por incapacidad temporal debe entenderse “la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo durante cierto tiempo”, según el **artículo 478**.

La incapacidad permanente parcial es “la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar”. Incapacidad permanente total es “la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida”.

Cavazos Flores apunta lo siguiente:

La Ley del Seguro Social establece que, cuando el trabajador no está conforme con la calificación que del accidente realiza el instituto de manera definitiva, podrá

ocurrir ante el consejo técnico del propio instituto o ante la autoridad laboral competente para impugnar dicha resolución.

Para este supuesto, mientras se tramita el recurso o juicio respectivo, el instituto tiene la obligación de otorgar al trabajador asegurado o a sus beneficiarios las prestaciones a que tuviera derecho en los ramos del seguro de enfermedades y maternidad o invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, siempre y cuando se satisfagan los requisitos señalados por la ley antes citada.¹³

14.4. Derechos de los trabajadores que sufren un riesgo de trabajo

La existencia de un riesgo de trabajo trae consigo responsabilidades concretas a cargo de los patrones que la ley laboral les impone. Desde luego, deben distinguirse dos situaciones: en primer término, que el riesgo traiga consigo sólo incapacidad; en segundo lugar, que produzca la muerte del trabajador.

En los casos de incapacidad, el **artículo 487** de la Ley laboral dice:

Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- I. Asistencia médica y quirúrgica
- II. Rehabilitación
- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera
- IV. Medicamentos y material de curación
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios
- VI. La indemnización fijada en el presente título

¹³ CAVAZOS, Flores Baltasar, *35 Lecciones de Derecho del Trabajo*, México, Trillas, 1982, p. 333, 334.

Casos en los cuales el patrón queda eximido de la obligación indemnizar a los trabajadores:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez.
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico.
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona.
- IV. Si la incapacidad es resultado de alguna riña o intento de suicidio.

Por principio general, cuando un trabajador sufre un riesgo de trabajo, el patrón tiene la obligación de indemnizarlo y otorgarle los derechos y prestaciones consignados en la ley, pero, al mismo tiempo, prevé circunstancias en las que, al ocurrir el accidente de trabajo, no producirá obligación alguna al patrón.

El **artículo 488** de la ley en estudio señala las causas de la siguiente manera:

El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:



El patrón queda, en todo caso, obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

Pero el **artículo 489** de la ley laboral menciona en qué casos los patrones no quedarán eximidos de la obligación de indemnizar a los trabajadores:

1. Que el trabajador hubiere aceptado, de manera explícita o implícita, los riesgos de trabajo.
2. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador.
3. Que el accidente sea producto de la imprudencia de algún compañero de trabajo.

La ley del trabajo, en el **artículo 490**, establece que la responsabilidad del patrón se aumentará hasta en un veinticinco por ciento en los casos siguientes:

1. Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias emitidas para **prevenir** los riesgos de trabajo.
2. Si habiéndose presentado accidentes anteriores, no hubiera adoptado las medidas necesarias para **evitar** que se repitieran.
3. Si **no adopta** las medidas preventivas establecidas por las comisiones mixtas de seguridad e higiene.
4. Si los trabajadores le informan al patrón de los peligros que existen en la empresa y el patrón no hace nada para solucionarlos.
5. Si concurren circunstancias análogas de la misma gravedad de las anteriores.

En los casos de muerte, la responsabilidad económica del patrón se traduce en las dos prestaciones siguientes:

Artículo 500 de la ley de la materia dice:

*Quando un riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá: dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y el pago de la cantidad que fija el **artículo 502**.*

Beneficiarios de la indemnización

El **artículo 501** de la ley del trabajo señala expresamente:

Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

- I. La viuda que hubiese dependido económicamente del trabajador que tenga una incapacidad del 50% o más, los hijos menores de dieciséis años y los mayores de edad, si tienen una incapacidad de 50% o más.
- II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;
- III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá, con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió, como si fuera su cónyuge, durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.
- IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él.
- V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 502 de la misma ley:

En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

RESUMEN DE LA UNIDAD

En esta unidad estudiamos los accidentes y las enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de su actividad. Se definieron los riesgos de trabajo, se mencionaron 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 a los trabajadores y a sus familiares en caso de que ocurran los riesgos de trabajo.

GLOSARIO DE LA UNIDAD

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 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 la estructura de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

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

ACTIVIDAD 2

Investiga el procedimiento que deben seguir los trabajadores para solicitar que se califique la profesionalidad de un accidente de trabajo.

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

CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

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

1. ¿Qué son los riesgos de trabajo?
2. ¿Qué es un accidente de trabajo?
3. ¿Qué es un accidente de tránsito o de traslado?
4. Menciona cinco obligaciones de los patrones en relación con la seguridad e higiene en el trabajo.
5. ¿Qué consecuencias puede haber para el trabajador cuando ocurren los riesgos de trabajo?
6. Menciona qué funciones tienen las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo.
7. ¿Cuál es la instancia a la que pueden recurrir los trabajadores cuando están inconformes con el dictamen de calificación de un riesgo de trabajo emitido por el Instituto Mexicano del Seguro Social?
8. Menciona tres casos en los cuales el patrón queda eximido de la obligación de indemnizar a un trabajador que sufre un riesgo de trabajo.
9. Menciona tres casos en los cuales la obligación del patrón de indemnizar al trabajador podrá aumentarse hasta en un 25%.
10. ¿Cuál será la indemnización económica que se entregará a los familiares en caso de muerte del trabajador como consecuencia de un riesgo de trabajo?

LO QUE APRENDÍ

LO QUE APRENDÍ

Regresa a la actividad “Lo que sé” y complementa tu respuesta con lo estudiado en los temas 3 y 4. Después, investiga un caso laboral en el cual la ley no haya sido aplicada con rigurosidad y propón una solución, con base en la Ley Federal de Trabajo y en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

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 tus aciertos de manera automática.

	Verdadera	Falsa
1. La ley del Trabajo de 1931 hablaba de riesgos profesionales para referirse a los riesgos de trabajo.	()	()
2. En los centros de trabajo, no es obligatoria la creación de comisiones mixtas de seguridad e higiene.	()	()
3. Las comisiones mixtas de seguridad e higiene están integradas únicamente por los representantes del patrón.	()	()
4. La higiene la podemos entender como la técnica que investiga y regula la prevención de actos y condiciones inseguras que provocan los accidentes y enfermedades en el trabajo.	()	()
5. La incapacidad permanente total es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.	()	()
6. La incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para realizar cualquier actividad por el resto de su vida.	()	()
7. Cuando el accidente ocurre por negligencia o torpeza del trabajador, el patrón queda eximido de la obligación de indemnizarlo.	()	()

8. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez, el patrón está obligado a indemnizarlo.	()	()
9. Cuando el trabajador sufre un accidente de trabajo, tendrá derecho, entre otros, a aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.	()	()
10. Cuando un trabajador fallece y no tiene beneficiarios, el Instituto Mexicano Seguro Social podrá recibir la indemnización.	()	()



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TI

Licenciatura: **Administración**

UNIDAD 15

NOCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL



OBJETIVO ESPECÍFICO

El alumno identificará el objetivo de la seguridad social y las instituciones que la proporcionan.

INTRODUCCIÓN

A través de su existencia el hombre ha tenido que hacer frente a numerosos riesgos que acechan su persona (enfermedades, accidentes, invalidez, muerte).

El riesgo predominante en las sociedades modernas consiste en la falta de recursos para poder subsistir; el ahorro individual resulta insuficiente como medio de previsión, de tal manera que los grupos de individuos pertenecientes a una misma comunidad, profesión o actividad, expuestos en principio a los mismos riesgos, se organizan para contribuir, con pequeñas aportaciones, a la formación de fondos comunes para cubrir las pérdidas que alguno o varios de ellos pueden sufrir. La esencia de la seguridad y solidaridad social establece entre otros, el principio de la prevención con el fin de obtener los beneficios económicos y de prestaciones que le permitan a la sociedad encarar un final menos doloroso para sus ciudadanos productivos y cumplidores de sus obligaciones fiscales, colectivas e individuales para que al final de su vida; etapa en que por naturaleza se

encuentran cansados, y poco productivos como consecuencia de una vida ardua, de grandes sacrificios para la mayoría y ante una expectativa de un final más largo y precario, debido a las pocas instituciones reales que les permitan lograr un ahorro real y con un patrimonio favorable para ellos, cuando tuvieron más de 30 años al servicio de la sociedad, de su gobierno, y de su familia.

El seguro es un contrato por el cual una de las partes, el asegurador, se compromete a indemnizar a la otra, el asegurado, de las pérdidas o los daños que pudiera sufrir, en su persona o en sus bienes, por la ocurrencia de un hecho incierto, recibiendo en pago cierta suma de dinero.

En México, los seguros públicos se regulan por la Ley del Seguro Social, Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Mexicanas.

El Seguro Social cubre hechos presumiblemente ciertos, como lo es la incapacidad para procurarse un ingreso durante la enfermedad y en la vejez; este seguro forma parte del grupo que ampara riesgos que pueden afectar personalmente a los sujetos, por su financiamiento, corresponde al grupo de los mixtos.

El Seguro Social se ha definido como: “el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional” (Art. 4 de la Ley del Seguro Social).

LO QUE SÉ

LO QUE SÉ

¿Menciona cuáles serían los objetivos de la seguridad social y que instituciones la brindan?

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

TEMARIO DETALLADO (4 HORAS)

15.1 Objetivos de la seguridad social

15.2 El Instituto Mexicano del Seguro Social

15.3 El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado

15.1. Objetivos de la seguridad social

La seguridad social

Tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y de los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso, previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.¹⁴

15. 2. El Instituto Mexicano del Seguro Social

Antecedentes históricos

La previsión y la seguridad sociales pretenden contrarrestar la injusticia de la naturaleza y la que rige la actividad económica, por medio de instrumentos racionales y sistematizados. Dentro de esos instrumentos, ocupa un lugar muy importante el seguro social.

¹⁴ Art. 2 Ley del Seguro Social

Mundial	Nacional
<p>Fue establecido con carácter obligatorio por primera vez en Alemania en 1883; adoptó la participación tripartita (Estado, patrones y trabajadores) que subsiste en la actualidad.</p>	<p>A finales de 1925, se presentó la iniciativa de la ley sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. En ella, se disponía la creación de un Instituto Nacional de Seguros Sociales, de administración tripartita, pero cuya integración económica habría de corresponder exclusivamente al sector patronal.</p>
<p>Entre ese año y 1889, se implantaron los seguros de enfermedad, accidentes y vejez. En Inglaterra, en 1911, se implantaron los seguros sobre la salud, contra la incapacidad y el desempleo.</p>	<p>En México, en 1929, se reformó la fracción XXIX del artículo 123 constitucional que, originalmente, se había referido al Seguro Social como un seguro potestativo para hacerlo obligatorio.</p>
<p>En 1911, en Estados Unidos, se decretaron algunas leyes sobre pensiones para las viudas y, en 1923, para los ancianos.</p>	<p>En 1944, después de algunos intentos fallidos, entró en vigor la Ley del Seguro Social; a partir de ese año se promulgó la nueva ley, se hicieron algunas modificaciones para elevar al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) al rango de autoridad fiscal para imponer la obligación de pagar el salario íntegro en incapacidades por riesgos de trabajo, ampliar la extensión de los beneficiarios, incluir a los ejidatarios, pequeños propietarios agrícolas, trabajadores independientes urbanos, artesanos, pequeños comerciantes y profesionistas libres y establecer como tope del salario de cotización y base de las prestaciones en dinero, el equivalente a diez veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.</p>
<p>En 1935 se implantó la obligación de participar en la asistencia a los ancianos, inválidos y niños y una forma de seguro contra el desempleo.</p>	<p>En 1973, se promulgó una nueva Ley del Seguro Social, que abrogó la anterior; en 1981, se otorgó al IMSS atribuciones de poder público, no</p>

	<p>obstante ser un organismo descentralizado, para efectuar el cobro de los créditos a su favor por la vía económica coactiva de manera directa.</p>
<p>En 1939, se incluyó al seguro de supervivencia (vejez). En 1954, se adicionó la protección contra la incapacidad total permanente y, en 1965, se amplió la atención médica a favor de los ancianos.</p>	<p>El 7 de Noviembre de 1996, por Decreto del Ejecutivo se derogó el primer párrafo de los Transitorios y se publicó, en el Diario Oficial el 21 de noviembre del mismo año. El 1 de Julio de 1997, entró en vigor la Ley del Seguro Social que a la fecha se encuentra vigente y nos rige</p>

La base constitucional del seguro social en México se encuentra en el artículo 123 de la Carta Magna, promulgada el 5 de febrero de 1917. Ahí se declara de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares como los de invalidez, de vida, de cesantía involuntaria del trabajador, de accidentes y otros con fines similares.

Instituto Mexicano del Seguro Social

Nació en el año de 1942, cuando el presidente de México era Manuel Ávila Camacho, quien ordenó elaborar un proyecto de Ley del Seguro Social. En diciembre del mismo año, se envió a las cámaras la iniciativa de ley. El congreso aprobó la iniciativa y el 19 de enero de 1943 se publicó en el Diario Oficial la Federación la Ley del Seguro Social.

Inicialmente, el Seguro Social sólo cubría tres ramos de aseguramiento obligatorio, a saber: enfermedades no profesionales y maternidad, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo y el ramo de invalidez, vejez, cesantía y muerte.



Es en los artículos iniciales donde se plasma que la finalidad de la seguridad social es garantizar el derecho humano a la salud de los asegurados, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Como instrumento básico de la seguridad social, se establece el Seguro Social; para administrarlo y organizarlo, se decreta la creación de un organismo público descentralizado, con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Patrones de la industria de la construcción

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social, fracción VI, los patrones que se dediquen de forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción deberán expedir y entregar, a cada trabajador, constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenal, según sea el periodo del pago.

El patrón deberá comunicar al Instituto el tipo y domicilio de la obra y, en su caso, la fase de la construcción a realizar, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha de inicio de los trabajadores.

Cuando un trabajador labora en una obra de construcción y se le reubica en otra construcción del mismo patrón y ambas se ubican en el mismo municipio, no es necesario presentar el aviso de baja y después el de reingreso; sin embargo, si las

construcciones están ubicadas en diferentes municipios, deberán efectuarse tales trámites.

Derechos de los trabajadores

Pensiones

Definición de pensionado

Es el asegurado quien, habiendo acreditado los requisitos legales establecidos en la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, tienen derecho a recibir una pensión que le proporcione sus medios de subsistencia; del mismo derecho gozarán sus beneficiarios legales (esposa o concubina, hijos y ascendientes), en caso de su fallecimiento.

Tipos de pensiones

a) Pensión por riesgos de trabajo

Es la pensión que se brinda a una persona cuando sufre un accidente de trabajo o enfermedad laboral que puede derivar en: incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total.

b) Pensión por invalidez

Es la pensión que se otorga a una persona que sufre algún accidente o enfermedad derivada de algún riesgo no profesional; es decir, que no son originados con motivo de su trabajo y que deriva en la imposibilidad de seguir laborando.

c) Pensión por cesantía en edad avanzada

Es la cantidad mensual que el Seguro Social otorga cuando el trabajador queda sin trabajo al cumplir los 60 años y por su edad ya no le es posible conseguir un nuevo empleo.

d) Pensión por vejez

Es la cantidad de dinero que se otorga mensualmente al trabajador afiliado al IMSS cuando éste, por su edad, queda privado de su trabajo remunerado.

e) Pensión por viudez

Es la cantidad de dinero que se otorga a la esposa o concubina por la muerte de un asegurado o pensionado. Si, al morir, el asegurado hubiera tenido varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión por viudez.

f) Pensión por orfandad

Es la cantidad de dinero que se proporciona a los hijos por la muerte de un asegurado o pensionado.

Las personas que tengan algún tipo de pensión tienen derecho a:

- Atención médica, quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria y de rehabilitación, al igual que sus beneficiarios legales.
- Un aguinaldo anual bajo los términos, condiciones y cuantías que establezca el seguro bajo el que fue otorgada la pensión.
- El pago de las mensualidades de la pensión no cobrada en tiempo mientras no prescriba, de acuerdo con los términos establecidos en la Ley del Seguro Social.

Pensión con la nueva ley del IMSS

Bajo el nuevo esquema de la Ley del Seguro Social, esta institución otorga una pensión garantizada que paga directamente con recursos del Gobierno Federal, equivalente a un salario mínimo general vigente en el D. F., al primero de junio de 1997, cuyo valor será actualizado a la fecha presente, conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), en virtud de que los recursos del saldo de su cuenta individual no son suficientes para que contrate renta vitalicia con una aseguradora o retiros programados con una AFORE, con una cuantía igual o

superior a la pensión garantizada, así como un seguro de sobrevivencia para que a su muerte queden protegidos sus beneficiarios.

Los trabajadores que empezaron a cotizar a partir del 1 de julio de 1997, únicamente se podrán pensionar en los términos de la Ley actual.

Requisitos para obtener una pensión

Para obtener este beneficio, el interesado debe cumplir con los requisitos que establece la Ley del Seguro Social, de acuerdo con el tipo de pensión:

1. Primeramente, requisitar el formato de solicitud de pensión.
2. Después, acudir al servicio de control de prestaciones de su unidad de medicina familiar de adscripción y presentar la siguiente documentación:
 - Tarjeta de afiliación
 - Credencial de elector
 - Registro de beneficiarios (SAV-OO)
 - Comprobante de pago del último mes (para asegurados en continuación voluntaria)
 - Calificación del riesgo de trabajo (en su caso)
 - Dictamen de invalidez (en su caso)
 - Constancia de semanas cotizadas (según el tipo de pensión)
 - Actas de nacimiento, de reconocimiento o de adopción, tanto de sus beneficiarios legales como del asegurado con derecho a pensión.
 - Actas de matrimonio o testimonial de concubinato (en su caso)
 - Último estado de cuenta del AFORE que maneje la cuenta individual.
 - Para la pensión de orfandad, es necesario, en su caso, ser mayor de 16 años y tener comprobante de estudios de planteles al Sistema Educativo Nacional.

- Actas de defunción del asegurado o pensionado fallecido. En pensiones de viudez, cuando la concubina no haya procreado hijos con el asegurado, deberá presentar una testimonial de concubinato.

Consultar  documento: “Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social”.

15.2. El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (Diario Oficial de la Federación, 31 de marzo de 2007)

Seguro de salud

Anteriormente, se hablaba del seguro de enfermedad general y maternidad; ahora se le denomina seguro de salud, el cual le será aplicable a los “derechohabientes”, señalándose que éstos son los trabajadores, los pensionistas y los familiares derechohabientes, anteriormente sólo trabajadores y pensionistas. En este seguro, se señala que el Instituto podrá prestar el servicio directamente o subrogarlo a instituciones públicas del sector salud. Preferentemente, en caso de que se dé un convenio de subrogación, el instituto los pagará directamente; también se acepta que sea el instituto quien se subroge y, en este caso, se hará la corrida financiera para determinar el costo de recuperación adecuado.

Se da énfasis en la atención médica preventiva incorporando programas al capítulo de prestaciones de la ley del ISSSTE, de acuerdo al artículo 34, como son:

- a) Los programas de autocuidado y de detección oportuna de padecimientos
- b) Programas de combate a la drogadicción, el alcoholismo y el tabaquismo
- c) Salud reproductiva y planificación familiar
- d) Atención primaria a la salud
- e) Envejecimiento saludable
- f) Prevención y rehabilitación de pacientes con capacidades disminuidas

También incorporan y señalan los servicios que comprenderá la atención médica curativa, de maternidad y la de rehabilitación, consignándose los siguientes servicios para obtener este satisfactor, de acuerdo con el artículo 35 de la citada ley:

- I. Medicina familiar
- II. Medicina de especialidades
- III. Gerontológico y geriátrico
- IV. Traumatología y urgencias
- V. Oncológico
- VI. Quirúrgico
- VII. Extensión hospitalaria

Con el propósito de hacer más clara la ley, se indica que también se darán los servicios de consulta externa y de tratamiento cuando ocurran enfermedades.

Respecto a las prestaciones en dinero, se menciona que, cuando la enfermedad “imposibilite” al trabajador (anteriormente, “incapacite”) para desempeñar su trabajo, se tendrá derecho a una licencia con goce de sueldo. Incorporándose en forma textual el contenido del artículo 111 de la ley burocrática, que concede, de

acuerdo con la antigüedad del trabajador, 15, 30, 45 y 60 días con goce de sueldo y un término igual con medio sueldo.

En todo caso, se debe solicitar la autorización del trabajador o de un familiar responsable cuando sea sometido a hospitalización o intervención quirúrgica. Si se trata de menores de edad, el consentimiento lo debe de dar quien ejerza la patria potestad o, en su defecto, el ministerio público o la autoridad competente.

Se continúa con el mismo tratamiento para el seguro de maternidad en que los beneficiados son la mujer trabajadora, la pensionada, la cónyuge del trabajador o pensionado; en su caso, la concubina y la hija del trabajador, o pensionado, soltera menor de dieciocho años. Continuándose con el mismo tratamiento para la atención dentro del seguro de salud a los familiares derechohabientes, como la cónyuge o concubina, los hijos menores de dieciocho años y los mayores de esta edad y hasta los veinticinco años que se encuentren inscritos en un plantel oficial o reconocido; asimismo los hijos mayores de dieciocho años incapacitados física o psíquicamente que no puedan trabajar, así como los ascendientes que dependan económicamente del trabajador o pensionado.

Seguro de riesgos de trabajo

En general, se conserva el mismo tratamiento de la ley anterior, aunque, en la exposición de motivos, se le dedica un apartado para señalar el cambio de “de” por “del” trabajo, que parece ocioso. Es redundante al no considerar enfermedades del trabajo, las crónico-degenerativas o congénitas y que no tengan relación con el trabajo, aun cuando se ignoren por el trabajador. Si en este capítulo se indica que se estará a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en su clasificación de enfermedades profesionales, resulta innecesaria esta aclaración (fracción V, artículo 59).

Es importante señalar la nueva obligación que se le impone al trabajador, o a sus derechohabientes, de solicitar la calificación del riesgo de trabajo dentro de los treinta días hábiles siguientes a la fecha de lo ocurrido; en caso de no hacerlo, no se calificará como riesgo de trabajo. Más grave lo es aún que tampoco se calificará como riesgo de trabajo si el patrón o sus representantes no dan aviso dentro de los tres días a que tengan conocimiento del riesgo al Instituto. Cabría preguntarse en dónde quedó lo señalado por el artículo 114 de la ley burocrática, que dice:

Prescriben en dos años:

- I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad proveniente de riesgos profesionales realizados.
- II.- Las acciones de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos, con motivo de un riesgo profesional realizado, para reclamar la indemnización correspondiente.

Las prestaciones en especie que se otorgan son las mismas; sin embargo, como se señaló anteriormente, las prestaciones en dinero modifican su cuantía al determinarse que se pagarán de acuerdo con el sueldo básico, cuyo monto no excederá de diez salarios mínimos del Distrito Federal, lo cual es contrario a los fines de la seguridad social. Salvo en las incapacidades temporales que se pagarán con el sueldo, se entiende que efectivamente devengaba el trabajador en la fecha del siniestro y hasta un año después.

Importante resulta que, ahora, al sufrir un riesgo de trabajo y ser decretada la incapacidad parcial, se pagará con el sueldo básico, pero el pago quedará a cargo de la compañía aseguradora que elija el trabajador y a quien el Instituto deberá de proveer de las ministraciones necesarias para cubrir el evento.

La pensión derivada de un riesgo de trabajo, en el que sea declarada una incapacidad parcial o total, sólo será vigente hasta que el trabajador cumpla 65 años de edad. Después de esa edad, le debe de ser otorgado el seguro de vejez, ya que ahora, al eliminarse el artículo 51 de la anterior ley, no son compatibles entre sí estos seguros. Esto, siempre y cuando cumpla con los requisitos para ese tipo de seguros; si no es así, se le pagará la Pensión Garantizada (arts. 62 y 63).

Otra novedad que se presenta es en el pago del aguinaldo que, a elección del trabajador, se le pagará en una sola exhibición o en doceavas partes, incorporándolo a su pago mensual de pensión.

El monto de las cantidades entregadas por el Instituto a las aseguradoras debe de ser suficiente para pagar la pensión mensual y para cubrir las aportaciones bimestrales del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez y de la gratificación anual.

En caso de fallecimiento, los familiares derechohabientes tendrán derecho a una pensión equivalente al 100% de la que le hubiera correspondido al trabajador. Consideramos que sería hasta los sesenta y cinco años el importe a cubrir por el monto constitutivo a cargo del Instituto. Tendrán derecho a recibir los recursos de la cuenta individual del trabajador en una sola exhibición o a contratar rentas por cuantía mayor.

PENSIONISSSTE

Se introduce una nueva figura administrativa a la que se le encarga establecer, administrar e invertir la cuenta individual de los trabajadores, pues, con la supresión del Sistema de Ahorro para el Retiro, incorporado el 4 de enero de 1993, los fondos contenidos en ese sistema se trasladarán al PENSIONISSSTE o a la Administradora que el trabajador elija. Este órgano será el encargado de otorgar las pensiones o de suministrar los recursos para la contratación de los seguros correspondientes (arts. 54, 97, 103 de la ley del ISSSTE).

Considerando que ahora se pretende unificar a los organismos prestadores de la seguridad social, se señala que los trabajadores sólo podrán tener una cuenta individual, en la que se deben comprender las aportaciones que se tengan, en caso de que labore para más de una entidad o dependencia del mismo régimen.



La ley del ISSSTE continúa con el tratamiento ya dado en el sistema de ahorro de no permitir que existan dos cuentas ante el ISSSTE o ante el IMSS. Ahora, como se declara incompatible percibir una pensión otorgada por el IMSS con una pensión otorgada por el ISSSTE, debe existir una cuenta única, independientemente de la naturaleza del patrón. Asimismo, no se puede continuar laborando y obteniendo una pensión, ya que ésta se suspenderá, independientemente del régimen en el que se haya obtenido (arts. 76, 98, 127, 141-148 de la citada ley).

La cuenta individual se integra por las subcuentas

- a) Retiro
- b) Cesantía en edad avanzada y vejez
- c) Ahorro solidario
- d) Aportaciones complementarias de retiro
- e) Aportaciones voluntarias
- f) Ahorro a largo plazo
- g) Fondo de la vivienda

Si los trabajadores cotizan simultáneamente para el IMSS y el ISSSTE, sólo deben acumular las subcuentas a y b. Por lo que se refiere a la subcuenta ahorro solidario, ésta se podrá incrementar con las aportaciones que haga el trabajador de su sueldo básico, con un importe del dos por ciento y, por cada peso ahorrado, la dependencia o entidad aportará tres pesos con veinticinco centavos (art. 100 de la ley del ISSSTE).

Si consideramos como máximo del salario básico la cantidad de \$505.70, entonces el dos por ciento es \$10.11; la cantidad que aportaría la dependencia sería \$32.85, dando un total de \$42.96 que, anualizado, serán \$15,683.13, equivalente a más de cinco meses de pensión garantizada actual.

El PENSIONISSSTE administrará las cuentas individuales durante los primeros treinta y seis meses; después de esa fecha, el trabajador tendrá la opción de dejarlos ahí o de señalar su compañía administradora.

Aplicación de la ley

La ley publicada entra en vigor en diferentes fechas, por lo que se refiere al régimen financiero (arts. 42, 75, 101, 140, 193 y 199), inicia el 1 de enero de 2008. A partir de esto, se señalan varios supuestos, que se enuncian a continuación.

La inquietud sobre la aplicación de la ley se determina en función de la forma en que los derechos de los trabajadores se puedan ejercer, existiendo varias posibilidades de acuerdo con los artículos transitorios y con la voluntad del trabajador.

En primer término, se señala que los trabajadores deben ser informados por el Instituto antes del 31 de diciembre del 2007, sobre el tiempo de cotización acreditado y el cálculo preliminar de sus bonos de pensión.

En un plazo de seis meses, del 1 enero al 30 de junio de 2008, los trabajadores deberán señalar si aceptan la acreditación de Bonos de Pensión u optan por la aplicación de la ley anterior, en los seguros de jubilación, retiro por edad y tiempo de servicios o de cesantía. En este mismo plazo, se podrán hacer aclaraciones ante el Instituto por tiempos de cotización o sueldo básico.

Una vez tomada la decisión por el trabajador, ésta será definitiva e irrenunciable y no podrá ser modificada.

Vigencia de la ley anterior

A los trabajadores que no acepten los bonos de pensión se les pagarán sus prestaciones de jubilación, retiro por edad y tiempo de servicios o de cesantía, tomando como base la ley anterior, estableciéndose ahora como requisito cumplir los trabajadores con una edad, en la siguiente forma:

- a) Desde el 1 de abril de 2007 al 31 de diciembre de 2009

Jubilación	
- Trabajadores con 30 años o más	100% salario básico
- Trabajadoras con 28 años o más	100% salario básico
- Con 55 años y 15 a 29 años de cotización	Mismo porcentaje Art. 63 anterior
- Separación voluntaria con 60-65 años o Cesantía, con 10 años cotizados	Mismo porcentaje Art. 83 anterior
- Invalidez con 15 a 29 años de servicio	Mismo porcentaje Art. 63 anterior
- Riesgos de trabajo	Seguro de Pensión Renta vitalicia

b) A partir del primero de enero del dos mil diez

Jubilación

1. Se señala edad mínima de 50 y 49 años y se incrementa hasta llegar a 60 y 58 en el año 2028.
2. Se aplica dos años por edad.
3. El pago es al 100% del salario básico.

Años	Edad mínima de jubilación trabajadores	Edad mínima de jubilación trabajadoras
2010 y 2011	51	49
2012 y 2013	52	50
2014 y 2015	53	51
2016 y 2017	54	52
2018 y 2019	55	53
2020 y 2021	56	54
2022 y 2023	57	55
2024 y 2025	58	56
2026 y 2027	59	57
2028 en adelante	60	58

Nota: Retiro con 55 años y 15 a 29 años de cotización
Mismo porcentaje, art. 63 de la ley anterior.

La edad se incrementará de manera gradual hasta los 60 años:

Años	Edad para pensión por edad y tiempo de servicios
2010 y 2011	56
2012 y 2013	57
2014 y 2015	58
2016 y 2017	59
2018 en adelante	60

Nota: Separación voluntaria con 60-65 años
Mismo porcentaje art. 83º Cesantía, con 10 años cotizados

La edad mínima para pensionarse por cesantía en edad avanzada se incrementará hasta llegar a 65 años:

Años	Edad para pensión por cesantía en edad avanzada
2010 y 2011	61
2012 y 2013	62
2014 y 2015	63
2016 y 2017	64
2018 en adelante	65

Nota: Invalidez con 15 a 29 años de servicio, mismo porcentaje, art. 63.

c) Pensionados

Continuarán con las prestaciones en la forma en que les fueron otorgadas.

El salario con el que se pagarán las prestaciones es el básico, que no podrá ser inferior al salario contemplado en la anterior ley. Se determinará con el devengado en el último año si se tienen más de tres en el mismo puesto o categoría; en caso contrario, el salario del puesto inmediato anterior.

Trabajadores con derecho a pensión que continúen laborando

Si el trabajador tiene derecho a pensionarse, pero continúa laborando y eligió la aplicación de la nueva ley, en lugar de Bonos de Pensión, recibirá un depósito a la vista en unidades de inversión, que causará intereses mensuales.

Seguro de retiro

Aparte de los seguros de cesantía y de vejez, se podrá solicitar el retiro. Éste se dará a través de los Bonos de Pensión, que se podrán ejercer para solicitar el retiro antes de cumplir con la edad y tiempo de cotización de los otros seguros, siempre y cuando la pensión que se les calcule en el sistema de renta vitalicia sea superior en un 30% de la pensión garantizada. Estableciéndose como tiempos de

espera, para solicitar el retiro que señala el artículo 80 de la ley del ISSSTE, los siguientes:

- I. Durante el año 2008, tener cumplidos por lo menos cincuenta y cinco años de edad o haber cotizado al Instituto durante treinta o más años
- II. Durante el año 2009, tener cumplidos por lo menos cincuenta y cuatro años de edad o haber cotizado al Instituto durante veintinueve o más años
- III. Durante el año 2010, tener cumplidos por lo menos cincuenta y tres años de edad o haber cotizado al Instituto durante veintiocho o más años
- IV. Durante el año 2011, tener cumplidos por lo menos cincuenta y dos años de edad o haber cotizado al Instituto durante veintisiete o más años
- V. Durante el año 2012, tener cumplidos por lo menos cincuenta y un años de edad o haber cotizado al Instituto durante veintiséis o más años

A partir del año 2013, estos requisitos dejarán de ser exigibles.

Bonos de pensión

Serán títulos emitidos por el Gobierno Federal, con valor nominal en unidades de inversión (UDIS), no negociables, emitidos con vencimiento sucesivo, determinados con el perfil de cuando el trabajador cumpla cincuenta y cinco años o treinta de cotización. Su amortización se puede hacer anticipadamente cuando el trabajador se pensione. Su determinación es con base actuarial, tomando en consideración, edad, tiempo laborado y salario.

FOVISSSTE

Ahora se establece que se pueden transferir los recursos de los trabajadores entre el INFONAVIT y el FOVISSSTE. Esto mismo operará cuando se obtenga un crédito, a fin de pagarlo antes del tiempo acordado.

- Ahora, se suprime el financiamiento para unidades habitacionales que el Instituto ya no financiaba.
- Se eliminó también el préstamo para pago del enganche y de gastos de escrituración.
- El arrendamiento y venta de viviendas propias del Instituto se elimina, ya que no contaba con estos inmuebles.

Préstamos

Se modifica el sistema de préstamos, estableciendo dos clases: personales e hipotecarios.

Se reduce a seis meses el requisito para acceder a los préstamos personales, los cuales serán de cuatro, seis y ocho meses de sueldo básico. Incorporándose un préstamo extraordinario para damnificados por desastres naturales; en este caso, su amortización podrá ser de hasta 120 quincenas.

Servicios sociales y culturales

En los servicios sociales, se incorporan los servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil, que antes se consideraba como cultural, conservándose los ya existentes referidos a servicios turísticos, funerarios y de apoyo a los productos básicos y de consumo. Las dependencias pagarán el 50% del costo unitario por cada hijo de trabajador que ocurra a las estancias de bienestar infantil del Instituto. En los culturales, suprimió la obligación de proporcionar campos e instalaciones deportivas.

Continuación voluntaria en el régimen obligatorio

Se elimina el requisito para continuar en el régimen voluntario, de haber cotizado cuando menos por cinco años ante el Instituto, salvo para el seguro de salud, en donde sí se requiere haber laborado cinco años.

LAS AFORE

Las Administradoras de Fondos para el Retiro constituyen una opción de ahorro individual para el trabajador que le permita tener la seguridad de contar con su dinero al momento de su retiro, al final de su vida productiva, intenta promover y animar a las personas a AHORRAR de manera voluntaria en una cuenta personal, administrada por una institución financiera privada con la finalidad de crear incentivos y seguridad para su ahorro al termino de su vida productiva, quitándole al gobierno federal por cualesquiera de sus instancias el manejo y posible utilización de los recursos económicos de los trabajadores sin la garantía de ser regresados con el pago de intereses de mercado en el mejor de los casos ya que en el peor y lo hemos visto ya en el INFONAVIT, que con un cambio de Ley se pierden las condiciones de los ahorros de los trabajadores que se encontraban cotizando, o bien la carencia de dinero del IMSS e ISSSTE para cubrir con las pensiones otorgadas en tiempo, forma y calidad por haber utilizado esas reservas para otros fines; menos para el cual fueron creadas.

Las AFORE, toda persona que trabaja tiene derecho a elegir su cuenta personal de ahorro para el retiro en la institución que el desee, las aportación voluntarias o que su patrón haga a su favor bajo la base del dos por ciento, se encuentra reguladas por la CONSAR (COMISION NACIONAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO); este organismo es quien expide y regula de carácter general las normas a las que se sujetarán las instituciones de crédito para transferir aquellas cuentas de los trabajadores que no ejerzan el derecho a elegir una Administradora de Fondos para el Retiro. Art 159.fracc.I Ley del IMSS.

La obligación de aportar la cantidad que corresponda a sus trabajadores aplica tanto a las empresas que se rigen por el Apartado A del artículo 123 de nuestra Constitución Política como por aquellas entidades que se encuentran reguladas bajo el Apartado B de la misma y que eran administrados por el ISSSTE.

EL SEGURO POPULAR

Creado en nuestro país a principios del presente siglo tuvo dos objetivos esenciales entre otros:

El primero, el oficial es un punto de vista social para dar facilidades a toda la población que pudiese requerir de un servicio médico, hospitalario, de salud comunitaria, fármaco, sin importar su condición socioeconómica y constituyen polos de marginación suburbana y urbana y demás que el poder ejecutivo determine; sin importar si fuesen trabajadores reconocidos o no; los beneficiarios por estos servicios contribuyen con aportaciones en efectivo o con la realización de trabajos personales que beneficien a la comunidad en que habiten y que propicien su desarrollo económico hasta que lleguen a ser sujeto del Seguro Social; en otras palabras, debido al incremento de las personas que carecen de un trabajo seguro y que contratados sean por un patrón que cumpla con sus obligaciones fiscales y sociales; el Ejecutivo creo, buscando una compensación social para las personas que carecen de esta oportunidad laboral, esta institución que abarca el sector salud y que se enfoca a los desempleados, subempleados y campesino.

El segundo, aunque no se diga abiertamente, es para subsanar, para ayudar las finanzas tanto del IMSS como del ISSSTE, ya que la pirámide de los trabajadores que han venido cumpliendo con sus obligaciones durante los últimos cincuenta años y que dejarán de laborar, se encuentran en la posibilidad de reclamar y hacer valer sus derechos con el fin de obtener un retiro obligado, un retiro ganado bajo el esquema de pensión o jubilación, provocando con ello un problema económico para las instituciones de salud mencionadas, con motivo de del pago de sus prestaciones; intenta, entonces desacelerar el incremento de solicitudes a medio plazo, porque a corto ya están obligados.

RESUMEN DE LA UNIDAD

En esta Unidad se distinguió la importancia de la seguridad social, sus inicios en nuestro país, así como la estructura y funcionamiento de las instituciones encargadas de brindarla, el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.

GLOSARIO DE LA UNIDAD

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 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

Con base en lo que acabas de estudiar, elabora un mapa mental y define con tus propios términos un concepto generalizado de *riesgo de trabajo*.

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

ACTIVIDAD 2

Investiga el derecho de la seguridad social de los Estados Unidos Americanos y compáralo con el derecho de la seguridad social de México.

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

ACTIVIDAD 3

De la información aquí contenida, señala las diferencias y semejanzas entre la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y la Ley del Instituto y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.

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

CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Contesta las siguientes preguntas, guarda tu actividad en tu computadora y súbela a la plataforma

1. ¿Cuál es el objetivo de la seguridad social?
2. ¿En qué artículo constitucional se encuentra la base del Instituto Mexicano del Seguro Social?
3. ¿Cómo obtiene el Instituto Mexicano del Seguro Social los recursos para cumplir con su finalidad?
4. Menciona los dos regímenes que abarca la Ley del Seguro Social.
5. Menciona las ramas de seguro que abarca el régimen obligatorio de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.
6. Menciona la definición que el Instituto Mexicano Social hace de la enfermedad.
7. ¿Quiénes quedan incluidos en el seguro de enfermedades y maternidad contenido en el artículo 87 de la Ley del Seguro Social?
8. ¿A qué prestaciones tiene derecho el trabajador que sufre un riesgo de trabajo?
9. Declarada la invalidez del trabajador por el IMSS, ¿a qué prestaciones tendrá derecho?
10. ¿A qué prestaciones tiene derecho un trabajador que se retira por cesantía en edad avanzada?

11. ¿Cuántos años de edad debe haber cumplido y cuántas semanas debe haber cotizado al IMSS el asegurado para disfrutar del seguro de vejez?
12. ¿En qué año entró en vigor la Nueva Ley del ISSSTE?
- 13.- ¿La cantidad en dinero que recibe una persona pensionada por cesantía en edad avanzada es susceptible de Impuesto Sobre la Renta?
14. ¿Cuántos años de edad debe haber cumplido y cuántas semanas debe haber cotizado al ISSSTE el asegurado para disfrutar del seguro de vejez?
- 15.- ¿La AFORE, es una institución que administra fondos de los pensionados?
- 17.- ¿Un trabajador puede tener más de una cuenta de AFORE a su nombre?
- 18.- ¿Puedo heredar las aportaciones que tenga en mi cuenta Afore?
- 19.- ¿Tengo la libertad de ahorrar directamente a mi cuenta Afore?

LO QUE APRENDÍ

LO QUE APRENDÍ

Ahora que tienes un conocimiento más amplio del tema, complementa la información que investigaste sobre las diferencias en la forma de jubilación del IMSS y del ISSSTE.

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 IMSS brinda el servicio de guardería a los hijos de las trabajadoras o trabajadores hasta la edad de seis años.	()	()
2. Dejar de cubrir las cuotas al IMSS es causa de terminación de la incorporación voluntaria al régimen obligatorio.	()	()
3. Los patrones tienen la obligación de darse de alta en el IMSS a más tardar a ocho días hábiles de haber iniciado operaciones.	()	()
4. Los trabajadores que empezaron a cotizar a partir del 1 de julio de 1997 sólo podrán pensionarse con la nueva ley.	()	()
5. La pensión por vejez es la cantidad que mensualmente otorga el IMSS al trabajador que por su edad ya no puede trabajar.	()	()
6. El seguro de salud tendrá que ser prestado directamente por el ISSSTE; no podrá ser prestado por otras instituciones de salud.	()	()
7. A partir del 1º de enero de 2010, la edad mínima para que una mujer pueda jubilarse será a los 50 años de edad y 28 años de servicios de acuerdo a la nueva ley del ISSSTE	()	()

<p>8. Quedan incluidos dentro del seguro de salud los hijos mayores de 25 años que demuestren estar inscritos en un plantel oficial reconocido.</p>		
<p>9. La actual ley del ISSSTE impone la obligación al trabajador de solicitar que dentro de los 25 días de ocurrido el riesgo de trabajo se califique, de lo contrario, no se tendrá como riesgo de trabajo.</p>	()	()
<p>10. Para acceder a la pensión por vejez, se necesita tener 65 años de edad y 25 años de cotización al ISSSTE.</p>	()	()
	()	()



MESOGRAFÍA

www.imss.gob.mx

www.issste.gob.mx

www.stps.gob.mx

www.profedet.gob.mx

www.consar.gob.mx

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Ley Federal del Trabajo vigente

Ley del IMSS vigente

Ley del ISSSTE vigente

RESPUESTAS A LOS EXÁMENES DE AUTOEVALUACIÓN

UNIDAD 1				
E1	E2	E3	E4	E5
A) 1b, 2a, 3c	1. Derecho irrenunciable 2. Dignidad del trabajador 3. El derecho del trabajo como un derecho social 4. El derecho del trabajo como mínimo de garantía social	1. Falso 2. Verdadero 3. Falso 4. Falso	e) b) d) a) c)	1. V 2. V 3. V 4. V 5. F 6. V 7. F 8. V 9. F 10. V



UNIDAD 2		
E1	E2	E3
7.	a	1. Falso
1.	b	2. Falso
4.	c	3. Verdadero
3.	d	4. Falso
6.		5. Falso
8.		6. Verdadero
2.		7. Verdadero
5.		8. Verdadero
		9. Falso
		10. Verdadero

UNIDAD 3		
E1	E2	E3
7.	a	1. Verdadero
1.	b	2. Falso
4.	c	3. Verdadero
3.	d	4. Falso
6.		5. Verdadero
8.		6. Verdadero
2.		7. Verdadero
5.		8. Falso
		9. Verdadero
		10. Verdadero

UNIDAD 4
E1
1. Falso
2. Verdadero
3. Falso
4. Falso
5. Falso
6. Falso
7. Verdadero
8. Falso
9. Verdadero
10. Verdadero

UNIDAD 5
E1
1. Verdadero
2. Falso
3. Verdadero
4. Verdadero
5. Verdadero
6. Verdadero
7. Verdadero
8. Falso
9. Verdadero
10. Falso

UNIDAD 6
E1
1. Falso
2. Falso
3. Falso
4. Verdadero
5. Verdadero
6. Falso
7. Falso
8. Falso

UNIDAD 7	
E1	
1.	Falso
2.	Falso
3.	Verdadero
4.	Falso
5.	Verdadero
6.	Falso
7.	Verdadero
8.	Verdadero
9.	Falso
10.	Verdadero

UNIDAD 8	
E1	E2
1. 130000	1. Falso
2. 2740	2. Falso
	3. Falso
	4. Falso
	5. Falso
	6. Falso
	7. Verdadero
	8. Falso
	9. Falso
	10. Falso

UNIDAD 9	
E1	
1.	Falso
2.	Falso
3.	Falso
4.	Verdadero
5.	Falso
6.	Falso
7.	Verdadero
8.	Falso
9.	Verdadero
10.	Falso
11.	Falso

UNIDAD 10
E1
<ol style="list-style-type: none">1. Verdadero2. Verdadero3. Falso4. Falso5. Verdadero6. Verdadero7. Verdadero8. Verdadero9. Falso10. Falso

UNIDAD 11
E1
<ol style="list-style-type: none">1. Verdadero2. Verdadero3. Falso4. Falso5. Falso6. Verdadero7. Falso8. Verdadero9. Verdadero10. Falso

UNIDAD 12
E1
<ol style="list-style-type: none">1. Falso2. Verdadero3. Verdadero4. Falso5. Falso6. Verdadero7. Falso8. Falso9. Falso

UNIDAD 13
E1
<ol style="list-style-type: none">1. Verdadero2. Verdadero3. Verdadero4. Verdadero5. Falso6. Falso7. Falso8. Verdadero9. Verdadero10. Falso

UNIDAD 14
E1
<ol style="list-style-type: none">1. Verdadero2. Falso3. Falso4. Verdadero5. Falso6. Falso7. Falso8. Falso9. Verdadero10. Verdadero

UNIDAD 15
E1
<ol style="list-style-type: none">1. Verdadero2. Verdadero3. Falso4. Verdadero5. Verdadero6. Falso7. Falso8. Falso9. Verdadero10. Verdadero