



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
DIVISIÓN SISTEMA UNIVERSIDAD ABIERTA Y
EDUCACIÓN A DISTANCIA

LICENCIATURA EN **CONTADURÍA**

**APUNTES DIGITALES
PLAN 2012**



SUAYED una opción para ti



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
SISTEMA UNIVERSIDAD ABIERTA Y EDUCACIÓN A DISTANCIA



DERECHO LABORAL

Plan de estudios 2012

Licenciatura: CONTADURIA		Semestre: 2º
Área: Economía		Horas. Asesoría:
Requisitos:		Horas. por semana: 4
Tipo de asignatura:	Obligatoria (X)	Optativa ()

AUTOR (ES): PEDRO GARCÍA SANTANA

ADAPTADO A DISTANCIA: FERNANDO GARCÍA LÓPEZ

ADAPTACIÓN AL PLAN DE ESTUDIOS 2012: EDUARDO FOULKES WOOG



INTRODUCCIÓN AL MATERIAL DE ESTUDIO

Las modalidades abierta y a distancia (SUAYED) son alternativas que pretenden responder a la demanda creciente de educación superior, sobre todo, de quienes no pueden estudiar en un sistema presencial. Actualmente, señala Sandra Rocha (2006)

con la incorporación de las nuevas tecnologías de información y comunicación a los sistemas abierto y a distancia, se empieza a fortalecer y consolidar el paradigma educativo de éstas, centrado en el estudiante y su aprendizaje autónomo, para que tenga lugar el diálogo educativo que establece de manera semipresencial (modalidad abierta) o vía Internet (modalidad a distancia) con su asesor y condiscípulos, apoyándose en materiales preparados ex profeso.

Un rasgo fundamental de la educación abierta y a distancia es que no exige presencia diaria. El estudiante SUAYED aprende y organiza sus actividades escolares de acuerdo con su ritmo y necesidades; y suele hacerlo en momentos adicionales a su jornada laboral, por lo que requiere flexibilidad de espacios y tiempos. En consecuencia, debe contar con las habilidades siguientes.



- Saber estudiar, organizando sus metas educativas de manera realista según su disponibilidad de tiempo, y estableciendo una secuencia de objetivos parciales a corto, mediano y largo plazos.
- Mantener la motivación y superar las dificultades inherentes a la licenciatura.
- Asumir su nuevo papel de estudiante y compaginarlo con otros roles familiares o laborales.
- Afrontar los cambios que puedan producirse como consecuencia de las modificaciones de sus actitudes y valores, en la medida que se adentre en las situaciones y oportunidades propias de su nueva situación de estudiante.
- Desarrollar estrategias de aprendizaje independientes para que pueda controlar sus avances.
- Ser autodidacta. Aunque apoyado en asesorías, su aprendizaje es individual y requiere dedicación y estudio. Acompañado en todo momento por su asesor, debe organizar y construir su aprendizaje.
- Administrar el tiempo y distribuirlo adecuadamente entre las tareas cotidianas y el estudio.
- Tener disciplina, perseverancia y orden.
- Ser capaz de tomar decisiones y establecer metas y objetivos.
- Mostrar interés real por la disciplina que se estudia, estar motivado para alcanzar las metas y mantener una actitud dinámica y crítica, pero abierta y flexible.
- Aplicar diversas técnicas de estudio. Atender la retroalimentación del asesor; cultivar al máximo el hábito de lectura; elaborar resúmenes, mapas conceptuales, cuestionarios, cuadros sinópticos, etcétera; presentar trabajos escritos de calidad en contenido, análisis y reflexión; hacer guías de estudio; preparar exámenes; y aprovechar los diversos recursos de la modalidad.



Además de lo anterior, un estudiante de la modalidad a distancia debe dominar las herramientas tecnológicas. Conocer sus bases y metodología; tener habilidad en la búsqueda de información en bibliotecas virtuales; y manejar el sistema operativo Windows, paquetería, correo electrónico, foros de discusión, chats, blogs, wikis, etcétera.

También se cuenta con materiales didácticos como éste elaborados para el SUAYED, que son la base del estudio independiente. En específico, este documento electrónico ha sido preparado por docentes de la Facultad para cada una de las asignaturas, con bibliografía adicional que te permitirá consultar las fuentes de información originales. El recurso comprende referencias básicas sobre los temas y subtemas de cada unidad de la materia, y te introduce en su aprendizaje, de lo concreto a lo abstracto y de lo sencillo a lo complejo, por medio de ejemplos, ejercicios y casos, u otras actividades que te posibilitarán aplicarlos y vincularlos con la realidad laboral. Es decir, te induce al “saber teórico” y al “saber hacer” de la asignatura, y te encauza a encontrar respuestas a preguntas reflexivas que te formules acerca de los contenidos, su relación con otras disciplinas, utilidad y aplicación en el trabajo. Finalmente, el material te da información suficiente para autoevaluarte sobre el conocimiento básico de la asignatura, motivarte a profundizarlo, ampliarlo con otras fuentes bibliográficas y prepararte adecuadamente para tus exámenes. Su estructura presenta los siguientes apartados.

1. *Información general de la asignatura.* Incluye elementos introductorios como portada, identificación del material, colaboradores, datos oficiales de la asignatura, orientaciones para el estudio, contenido y programa oficial de la asignatura, esquema general de contenido, introducción general a la asignatura y objetivo general.



2. *Desarrollo de cada unidad didáctica.* Cada unidad está conformada por los siguientes elementos:

Introducción a la unidad.

Objetivo específico de la unidad.

Contenidos.

Actividades de aprendizaje y/o evaluación. Tienen como propósito contribuir en el proceso enseñanza-aprendizaje facilitando el afianzamiento de los contenidos esenciales. Una función importante de estas actividades es la retroalimentación: el asesor no se limita a valorar el trabajo realizado, sino que además añade comentarios, explicaciones y orientación.

Ejercicios y cuestionarios complementarios o de reforzamiento. Su finalidad es consolidar el aprendizaje del estudiante.

Ejercicios de autoevaluación. Al término de cada unidad hay ejercicios de autoevaluación cuya utilidad, al igual que las actividades de aprendizaje, es afianzar los contenidos principales. También le permiten al estudiante calificarse él mismo cotejando su resultado con las respuestas que vienen al final, y así podrá valorar si ya aprendió lo suficiente para presentar el examen correspondiente. Para que la autoevaluación cumpla su objeto, es importante no adelantarse a revisar las respuestas antes de realizar la autoevaluación; y no reducir su resolución a una mera actividad mental, sino que debe registrarse por escrito, labor que facilita aún más el aprendizaje. Por último, la diferencia entre las actividades de autoevaluación y las de aprendizaje es que éstas, como son corregidas por el asesor, fomentan la creatividad, reflexión y valoración crítica, ya que suponen mayor elaboración y conllevan respuestas abiertas.

3. *Resumen* por unidad.
4. *Glosario* de términos.
5. *Fuentes* de consulta básica y complementaria. Mesografía, bibliografía, hemerografía, sitios web, entre otros, considerados tanto en el programa oficial de la asignatura como los sugeridos por los profesores.

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

Recomendaciones (orientación para el estudio independiente)

- Lee cuidadosamente la introducción a la asignatura, en ella se explica la importancia del curso.
- Revisa detenidamente los objetivos de aprendizaje (general y específico por unidad), en donde se te indican los conocimientos y habilidades que deberás adquirir al finalizar el curso.
- Estudia cada tema siguiendo los contenidos y lecturas sugeridos por tu asesor, y desarrolla las actividades de aprendizaje. Así podrás aplicar la teoría y ejercitarás tu capacidad crítica, reflexiva y analítica.



- Al iniciar la lectura de los temas, identifica las ideas, conceptos, argumentos, hechos y conclusiones, esto facilitará la comprensión de los contenidos y la realización de las actividades de aprendizaje.
- Lee de manera atenta los textos y mantén una actitud activa y de diálogo respecto a su contenido. Elabora una síntesis que te ayude a fijar los conceptos esenciales de lo que vas aprendiendo.
- Debido a que la educación abierta y a distancia está sustentada en un principio de autoenseñanza (autodisciplina), es recomendable diseñar desde el inicio un plan de trabajo para puntualizar tiempos, ritmos, horarios, alcance y avance de cada asignatura, y recursos.
- Escribe tus dudas, comentarios u observaciones para aclararlas en la asesoría presencial o a distancia (foro, chat, correo electrónico, etcétera).
- Consulta al asesor sobre cualquier interrogante por mínima que sea.
- Revisa detenidamente el plan de trabajo elaborado por tu asesor y sigue las indicaciones del mismo.



Otras sugerencias de apoyo

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



TEMARIO OFICIAL

(64 HORAS)

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



INTRODUCCIÓN GENERAL A LA ASIGNATURA

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

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

En la **Unidad 3** se analiza el concepto de “jornada de trabajo”, así como las diferentes jornadas que existen, se mencionan los días de descanso, tanto semanales como obligatorios, las vacaciones y la prima vacacional; la definición del “salario”, las clases de salarios existentes y la determinación de los salarios de acuerdo con las zonas geográficas establecidas por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos; la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y el derecho de los trabajadores a recibir el aguinaldo.



En la **Unidad 4** se precisa de una manera muy concreta los derechos y obligaciones, tanto de los patrones como de los trabajadores, así como las prohibiciones que tienen.

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

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

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

Unidad 8. En esta unidad se revisa la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas si representa un incentivo para éstos, por ello se menciona la finalidad del reparto de las utilidades, el monto a repartir, las empresas obligadas al reparto de utilidades, así como aquellas que están eximidas de dicha obligación, los trabajadores que tienen derecho a recibir utilidades y quiénes no y, finalmente, los factores que determinan el monto de las utilidades a repartir por parte de los patrones.



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

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

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

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

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



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

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

OBJETIVO GENERAL DE LA ASIGNATURA

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



ESTRUCTURA CONCEPTUAL





SUAYED UNA OPCIÓN PARA TI

Licenciatura: **Contaduría**

UNIDAD 1

PRINCIPIOS GENERALES

APUNTES DIGITALES PLAN 2012

SUAYED UNA OPCIÓN
PARA TI



OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA UNIDAD

El alumno describirá los principios generales del derecho laboral.

INTRODUCCIÓN

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



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

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

LO QUE SÉ

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



TEMARIO DETALLADO

(4 HORAS)

- 1.1. Definición del derecho del trabajo
- 1.2. Características del derecho del trabajo
 - 1.2.1. El derecho del trabajo como derecho social
 - 1.2.2. Dignidad del trabajador
 - 1.2.3. Derecho irrenunciable
 - 1.2.4. Debe de contener un mínimo de garantías
- 1.3. Principios que rigen el derecho del trabajo
 - 1.3.1. Como un derecho y como un deber al trabajador
 - 1.3.2. Libertad
 - 1.3.3 Igualdad
 - 1.3.4. Aplicación de la norma más favorable
- 1.4. Fuentes del derecho
 - 1.4.1. Legislación
 - 1.4.2. Principios generales del derecho
 - 1.4.3. Principios generales de justicia social
 - 1.4.4. Jurisprudencia
 - 1.4.5. Costumbre
- 1.5. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo
 - 1.5.1. Artículo 123 constitucional
 - 1.5.2. Apartado A y B
- 1.6. Autoridades laborales



1.1. Definición de derecho del trabajo

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

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



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



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

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

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

A continuación, transcribimos algunas definiciones de derecho del trabajo:

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



1.2. Características del derecho mexicano del trabajo

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

1.2.1. El derecho del trabajo como un derecho social

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



1.2.2. Dignidad del trabajador

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

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

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

1.2.3. Derecho irrenunciable

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

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



1.2.4. El derecho del trabajo como mínimo de garantía social

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

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

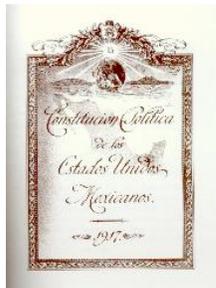
Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política,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

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



1.3. Principios que rigen el derecho del trabajo

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





1.3.1. Como un derecho y como un deber al trabajador

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

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

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



1.3.2. Libertad

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

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

1.3.3. Igualdad

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

La Ley del Trabajo vigente en su artículo 86 dice: “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.”

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



1.3.4. Aplicación de la norma más favorable

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

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

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



1.4. Fuentes del derecho del trabajo

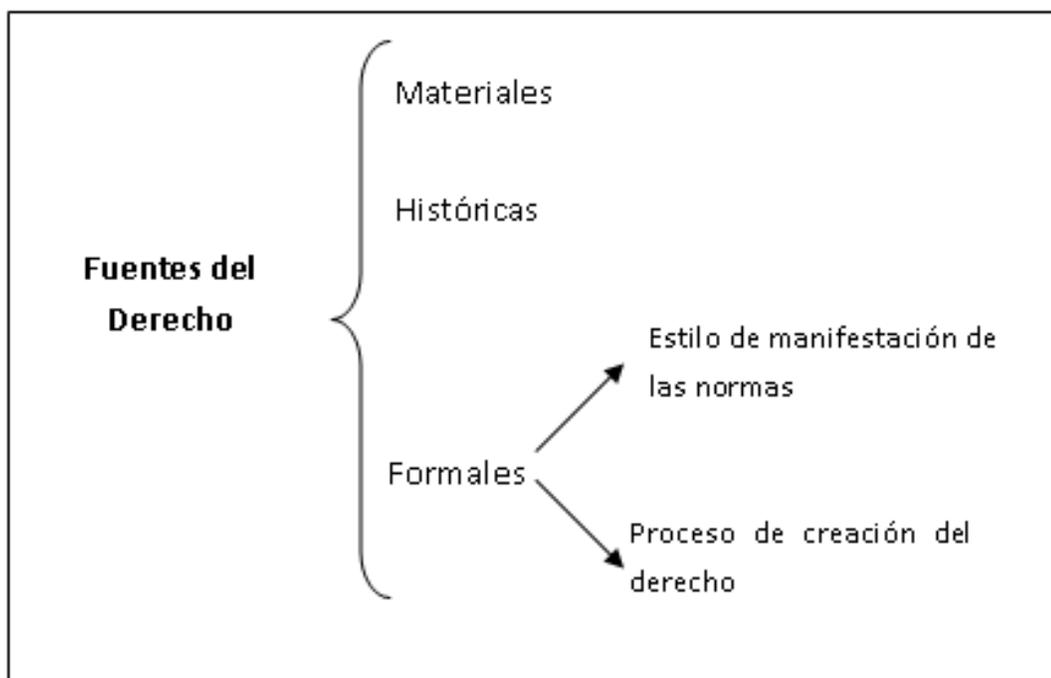
La temática de las fuentes del derecho en general y la relacionada con las del derecho del trabajo está referida al estudio de las causas y origen de las normas, a sus procesos de creación y a las formas de su manifestación, con el propósito de entender y comprenderlas para interpretarlas y aplicarlas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

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



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

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



Las fuentes materiales

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



Las fuentes históricas

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

Las fuentes formales

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

1.4.1. Legislación

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

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



En su artículo 73 señala:

El Congreso tiene facultad:

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

El artículo 115 indica:

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

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

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

El artículo 116 expresa:

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

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

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



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

1.4.2. Principios Generales del derecho

En el artículo 17 de la Ley Laboral se distinguen tres clases de principios para la interpretación en materia laboral: los que deriven de la Constitución, de la ley, de sus reglamentos y de los tratados internacionales, en primer término; los principios generales del derecho (con los que evidentemente se está haciendo referencia a los que se mencionan en el artículo 14 constitucional), en segundo lugar, y los principios generales de justicia social contenidos en el artículo 123 constitucional, en tercer lugar.

1.4.3. Principios Generales de Justicia Social

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



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



1.4.4. Jurisprudencia

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

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

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

En nuestro sistema judicial, la jurisprudencia puede ser establecida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en pleno, por cualquiera de las salas (la Cuarta Sala es la que tiene a su cargo la materia laboral), por los Tribunales Colegiados de Circuito, en asuntos de su competencia. En todos estos casos, es obligatoria para los tribunales



inferiores. Para los Tribunales Colegiados de Circuito será, a su vez, obligatoria la jurisprudencia creada por la corte en pleno o a través de sus salas, sobre la interpretación de la Constitución, Leyes Federales o locales y tratados internacionales firmados por nuestro país.

1.4.5. Costumbre

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

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



1.5. La naturaleza jurídica del derecho del trabajo

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

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



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





1.5.1. El artículo 123 constitucional

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

- | |
|---|
| I) A partir de 1917 hasta 1927, las disposiciones laborales tenían un ámbito estatal. |
| II) El 18 de agosto de 1931, nació la Ley Federal del Trabajo. Con esto se logra la federalización de la ley laboral; anteriormente se le conocía como Código Federal del Trabajo. |
| III) El 5 de diciembre de 1960, se incorporó el apartado B, que es el que regula la relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores. |
| IV) El 21 de noviembre de 1962, se reguló el trabajo de los menores de edad. |
| V) El 14 de febrero de 1972, se logró la prestación de habitación para los trabajadores, en donde el patrón debe inscribir a sus trabajadores al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). |
| VI) En diciembre de 1974, como respuesta a los movimientos femeninos, se les otorgó igualdad de derechos frente al hombre; con esto, se protegió de una manera predominante a la mujer en el terreno de la maternidad. |
| VII) En 1980 surgieron, las reformas al derecho procesal del trabajo, que algunas aún subsisten hasta nuestros días, adicionándose el artículo 47 de la ley Federal del Trabajo, en donde se estipula el aviso de despido. |



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

1.5.2. Apartados A y B

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

Apartado “A”

Apartado “B”

Apartado A y ley reglamentaria

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



Apartado B y Ley reglamentaria

Este apartado regula las relaciones de trabajo que se establecen entre el gobierno y sus trabajadores. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, también conocida como la ley burocrática, es precisamente la ley reglamentaria. Esta ley, como la Ley Federal del Trabajo, tiene como objetivo, entre otros, limitar la jornada laboral, la necesidad de otorgar a los trabajadores un descanso semanal, proporcionarles vacaciones anualmente, pagarles un salario justo, brindarles capacitación y adiestramiento, etc. El jurista Euquerio Guerrero (1983) define a los trabajadores burocráticos de la siguiente manera:

Es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales, con lo que nos está indicando dos clases de trabajadores, los que son de tiempo indefinido y los temporales, agregando el artículo 12, a los trabajadores por obra determinada, los trabajadores por tiempo fijo. (p. 522)



1.6 Autoridades Laborales

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

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

Secretaría de Trabajo y Previsión Social

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

Secretaría de Hacienda y Crédito Público

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

Secretaría de Educación Pública

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



Procuraduría de la Defensa del Trabajo

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

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

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

1. Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento

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

2. Comisión Nacional de Salarios Mínimos

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



El artículo 551 señala que:

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

3. Inspección del Trabajo

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

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

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

5. Juntas Federales y Locales de Conciliación

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



6. Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje

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

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

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

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

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



RESUMEN DE LA UNIDAD

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

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



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 del trabajo

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

Aviso de rescisión

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

Causal de rescisión

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

Contrato individual de trabajo

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



Contrato colectivo de trabajo

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Convenio laboral

Acuerdo entre las partes que pone fin a una controversia.

Demanda

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

Demandado

La persona contra la cual se 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.

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.

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.



ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ACTIVIDAD 1

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

ACTIVIDAD 2

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

ACTIVIDAD 3

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

ACTIVIDAD 4

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



ACTIVIDAD 5

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

ACTIVIDAD 6

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

ACTIVIDAD 7

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

ACTIVIDAD 8

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



CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Contesta el siguiente cuestionario.

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



LO QUE APRENDÍ

Elabora una síntesis de lo aprendido en la unidad, cuando lo hayas hecho, establece tu propia definición sobre el derecho laboral y compárala con tus conocimientos previos al inicio del tema.



EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN

I. Relaciona las siguientes definiciones con sus correspondientes autores.

Elige la respuesta correcta.

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



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

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



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

	Verdadera	Falsa
1. En la interpretación de las normas de trabajo, se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 4 y 8.	()	()
2. Se considera que el trabajo, como derecho y deber, dado a que no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad a quien lo presta, debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel socioeconómico decoroso para el trabajador y su familia.	()	()
3. El artículo 3° de la Ley Federal de Trabajo establece en términos de igualdad que, salvo algunos casos, no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social.	()	()
4. Para el principio de libertad, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos menciona en su artículo 4° que: “No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.”	()	()



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

<input type="checkbox"/>	1. Legislación	a) Son factores, elementos, circunstancias e ideales de carácter social, político, económico, valorativo y de cualquier índole que determinan el contenido y estructura del derecho.
<input type="checkbox"/>	2. Las fuentes formales	b) Es susceptible de estudiarse en dos sentidos: el primero, referido al proceso de creación del derecho; el segundo, sobre los estilos de manifestación de las normas jurídico-laborales.
<input type="checkbox"/>	3. Jurisprudencia	c) Tradicionalmente, se ha definido como un uso o conducta implementada en una colectividad y considerada por ésta como jurídicamente obligatoria.
<input type="checkbox"/>	4. Las fuentes materiales	d) Es un conjunto de normas o resoluciones jurídicas cuya finalidad es determinar la interpretación que debe darse a otra norma jurídica. Al interpretar una norma jurídica, el órgano facultado emite otra que establece cómo debe ser entendida.
<input type="checkbox"/>	5. Costumbre	e) Los diversos estudiosos del derecho la consideran como el proceso mediante el cual uno o diversos órganos del Estado crean y promulgan reglas jurídicas de observancia general. En México, el proceso de creación de normas jurídicas constitucionales implica la aprobación tanto del Congreso de la Unión como de los Congresos de los Estados que integran la República Mexicana.



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

	Verdadera	Falsa
1. De acuerdo con Mario de la Cueva, “el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.	()	()
2. Las normas laborales tienen como objetivo primordial lograr el equilibrio entre los factores de la producción.	()	()
3. El artículo 123 de la ley Federal del Trabajo es el que contiene las garantías laborales.	()	()
4. La libertad de elegir el trabajo que se desea realizar siempre y cuando sea lícito está señalado en el artículo 5 constitucional.	()	()
5. En caso de duda, siempre se debe aplicar la norma que más favorezca al patrón.	()	()
6. Las fuentes de Derecho del Trabajo se proponen explicar los procesos de creación y los estilos de manifestación de las normas jurídicas.	()	()
7. Las iniciativas de leyes sobre el trabajo únicamente las pueden presentar los diputados.	()	()
8. Los principios generales de la Justicia Laboral imponen deberes a los particulares frente a otros particulares.	()	()
9. En el apartado B del art. 123 se regulan las relaciones laborales entre particulares.	()	()
10. La ley reglamentaria del apartado B del art. 123 constitucional también es conocida como ley burocrática.	()	()



MESOGRAFÍA

Bibliografía recomendada

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

Bibliografía básica

Guerrero, Euquerio. (1983). *Manual de Derecho del Trabajo*. 13ª ed., México: Porrúa.

(Leyes vigentes)

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo



Bibliografía complementaria

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

Sitios electrónicos

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, sitio web, disponible en línea: <http://www.stps.gob.mx/bp/index.html>, consultado el 04/10/11.



SUAYED UNA OPCIÓN PARA TI

Licenciatura: **Contaduría**

UNIDAD 2

LAS RELACIONES LABORALES DE TRABAJO Y SU DURACIÓN

APUNTES DIGITALES
PLAN 2012

SUAYED UNA OPCIÓN
PARA TI



OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA UNIDAD

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

INTRODUCCIÓN

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



LO QUE SÉ

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



TEMARIO DETALLADO

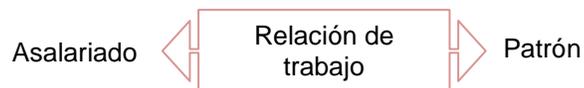
(4 HORAS)

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



2.1. Concepto de relación de trabajo

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

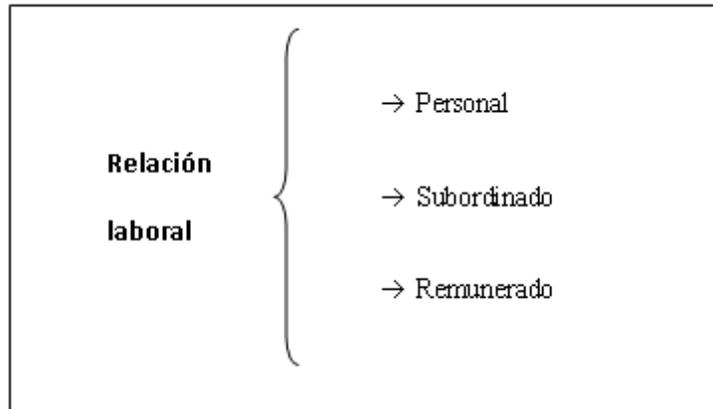


Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, que se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el patrón. La relación de trabajo fue y continúa siendo el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos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

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



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



Personal. El trabajo debe ser desempeñado precisamente por el trabajador contratado para ello y no puede ser prestado por una persona distinta.

Subordinado. Esto quiere decir que el trabajador tendrá una dependencia técnica del patrón, relacionada con el deber jurídico de respeto y obediencia. Es pertinente señalar que esa dependencia sólo existirá respecto del trabajo contratado.

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



2.2. Contrato individual de trabajo

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

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

De esta definición, podemos desprender las siguientes conclusiones:

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

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



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



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

Consentimiento

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

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

El objeto posible

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

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



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

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

Elementos de validez

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

1. La capacidad de las partes

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

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

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



2. Ausencia de vicios del consentimiento

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

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

3. Licitud en el objeto

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

4. La forma

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



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

Presunción de existencia del contrato

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

Néstor de Buen Lozano (2002[2]) menciona que:

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

Si origina una prestación personal de servicios, subordinada y remunerada, se trata de un contrato de trabajo. (p.17)

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

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



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

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

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



2.3. Duración de la relación laboral

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



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

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





2.3.1. Contrato por tiempo determinado

Es el contrato por virtud del cual se establece en forma precisa la fecha de su duración, entendiéndose que tiene fecha de inicio y de término; solamente existirá cuando la naturaleza del trabajo así lo exija: es el caso de todos los trabajos temporales, promocionales, etc., o bien, se estipula cuando se pretenda sustituir temporalmente a un trabajador por alguna licencia, vacaciones, incapacidades, etc.; por último, surge cuando lo prevea la ley, con la salvedad de que, si subsiste la materia de trabajo o, bien, se permite al trabajador más tiempo que el pactado, se entenderá como prorrogado el contrato por tiempo indefinido. (Véase Buen Lozano, 2002[2], p. 17).

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

2.3.2. Contrato por tiempo indeterminado

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



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

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

2.3.3. Contrato por obra

Es el contrato que surge cuando su naturaleza así lo exija; normalmente van encaminados a la industria de la construcción, puentes, caminos, etc. Se entenderá que el contrato de trabajo tendrá su vigencia todo el tiempo que dure la obra, mas, si subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que dure dicha circunstancia. Por ejemplo, Juan Pérez le encarga a Jorge Martínez, que es albañil, que le construya una alberca; en cuanto Jorge termina dicha obra, concluye la relación de trabajo entre ambos

2.3.4. Prórroga del contrato

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

Relaciones de trabajo para la inversión de capital determinado

Como una situación de excepción, la ley contempla la posibilidad de que se contrate a los trabajadores para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, dependiendo de la duración de la relación de la inversión que se haga de un capital determinado (artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo). Si al término pactado subsiste la materia de trabajo, la relación laboral se prorrogará por todo el tiempo que dicha circunstancia exista. (Véase, Lemus, 2009, p. 34)



2.4. Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo



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

2.4.1. Trabajador

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

Características

- Debe ser una persona física
- Debe prestar el servicio de manera personal
- Debe ser en forma subordinada, con obediencia y respeto.
- El horario debe estar sujeto a un horario de labores (jornada)
- Mediante una remuneración. (Lemus, 2009, pp. 40-41)

2.4.1.1. Clasificación Legal de los trabajadores

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

2.4.2. Patrón

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

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

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



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

2.4.2.1 Clases de patrón

Siguiendo la explicación de Patricia Lemus (2009), de esta definición: “podemos darnos cuenta de que el patrón puede ser persona física o sociedad legalmente constituida, de acuerdo a las leyes civiles o mercantiles, según sea el caso; el trabajador siempre será una persona física, ya que tiene que prestar el trabajo de manera personal y subordinada” (p. 30).

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

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



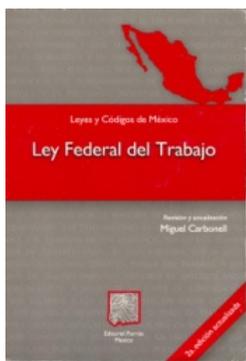
2.4.3. Patrón sustituto

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

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

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

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



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



Intermediario

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

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

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

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

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



2.5. La empresa y el establecimiento

Empresa

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

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

Establecimiento

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

La ley laboral en el artículo 16, parte final, señala por establecimiento: “La unidad técnica que, como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.”



RESUMEN DE LA UNIDAD

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

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

En cuanto al tema del contrato individual de trabajo, encontramos que el segundo párrafo del artículo 20 de la ley laboral actual dice lo siguiente:
“Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”



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



GLOSARIO 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. Local y Federal.

Laudo

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

Legislación laboral

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

Legítimo

Con fundamento en la ley.

Leyes laborales

Normas de carácter obligatorio en materia de trabajo.

Lícito

Que está permitido por la ley.

Litigio laboral

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

Litis laboral

Juicio o pleito de trabajo.

Normas jurídicas

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

Obligaciones del patrón

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

Obligaciones de los trabajadores

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

Paraprocesal

Procedimiento de jurisdicción voluntaria dentro del derecho procesal del trabajo.

Parte

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

Patrón

Persona física o moral que recibe los servicios del trabajador.

Prescripción laboral

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

Prestaciones laborales

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

Prima de antigüedad

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

Ratificación

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

Relación de trabajo

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

Renuncia de trabajo

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

Sindicato

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

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.

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.



ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ACTIVIDAD 1

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

ACTIVIDAD 2

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

ACTIVIDAD 3

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

ACTIVIDAD 4

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



ACTIVIDAD 5

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

ACTIVIDAD 6

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

ACTIVIDAD 7

Localiza dos contratos, uno por tiempo determinado y otro por tiempo indeterminado, menciona las diferencias principales entre ellos.



CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Contesta el siguiente cuestionario.

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



SUAYED una opción
para TI

LO QUE APRENDÍ

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



EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN

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

Una vez que concluyas, obtendrás tu calificación de manera automática

	Verdadero	Falso
1. El artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo señala que la relación de trabajo puede surgir solamente de un contrato:	()	()
2. Si no existe contrato de trabajo por escrito, el trabajador no tendrá ningún derecho:	()	()
3. El contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario:	()	()
4. Los menores de 14 años de edad sí podrán trabajar con autorización de sus padres:	()	()
5. La capacidad de ejercicio se adquiere desde la concepción, ya que desde ese momento la persona entra bajo la protección de la ley:	()	()
6. La capacidad de ejercicio laboral se alcanza a los 16 años de edad:	()	()
7. Algunos elementos de validez en el contrato individual de trabajo son la capacidad de las partes y la licitud del objeto:	()	()
8. Un trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado:	()	()



9. Los trabajadores eventuales son aquellos que realizan actividades permanentemente dentro de la empresa:	()	()
10. Según la Ley Federal del Trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios:	()	()



MESOGRAFÍA

Bibliografía recomendada

Autor	Capítulo	Páginas
Lemus (2009)	1. Generalidades	
Buen (2002)	XXIV. Introducción (a la Teoría general del Derecho del Trabajo)	

Bibliografía básica

Ley Federal del Trabajo (vigente)

Buen Lozano, Néstor de. (2002). *Derecho del Trabajo*, 15ª ed., México: Porrúa (II vols.)

Lemus Raya, Patricia. (2009). *Derecho del Trabajo*. México: Cengage Learning.



Bibliografía complementaria

Agenda Laboral. (Vigente. México. 2011)

Cavazos Flores, Baltasar, Baltasar Cavazos Chena, y Guillermo Cavazos Chena. (2010). *Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*. México: Trillas.

VVAA. (2010). *Compilación Laboral*. México: Rual Juárez Carro. (www.carroeditorial.com)

Cueva, Mario de la. (2005). *El nuevo derecho mexicano del trabajo: historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*, 20ª ed., México: Porrúa.

Sitios electrónicos

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, disponible en línea: www.stps.gob.mx



SUAYED UNA OPCIÓN PARA TI

Licenciatura: **Contaduría**

UNIDAD 3

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

APUNTES DIGITALES
PLAN 2012

SUAYED UNA OPCIÓN PARA TI



OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA UNIDAD

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

INTRODUCCIÓN

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

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



LO QUE SÉ

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

TEMARIO DETALLADO (4 HORAS)

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



3.4. Salario

3.4.1 Tipos

3.4.1.1 Salario cuota diaria

3.4.1.2 Salario integrado

3.4.2 Formas

3.4.2.1 Salario por unidad de tiempo

3.4.2.2 Salario por unidad de obra

3.4.2.3 Salario por comisión

3.4.2.4 Salario a precio alzado

3.4.3 Clasificación del salario mínimo

3.4.3.1 Salario mínimo general

3.4.3.2 Salario mínimo profesional

3.4.4 Zonas geográficas

3.4.4.1 Zona A

3.4.4.2 Zona B

3.4.4.3. Zona C

3.4.5 Comisión Nacional de Salarios Mínimos

3.4.6 Normas protectoras del salario

3.5. Aguinaldo

3.6. Prima de antigüedad

3.7. Otros



3.1. La jornada



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

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

En la jornada laboral:



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

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

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

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

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

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



3.1.1. Clases

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

Tipo de jornada	Características
Diurna	Es la comprendida entre las seis y las veinte horas (artículo 60). El máximo legal de su duración es de ocho horas (artículo 61).
Nocturna	Es aquella que abarca de las veinte horas a las seis horas (artículo 60) y tiene una duración máxima de 7 horas (artículo 61).
Mixta	Comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media. Si comprende tres y media o más, se considerará nocturna (artículo 60). Su duración máxima es de siete horas y media (artículo 61).
Reducida	Es la que se aplica a los menores de dieciséis años, ya que no podrán trabajar más de seis horas diarias (artículo 177).

3.1.2. Duración

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

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

Prolongación de la Jornada Laboral

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

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





3.1.3. Prolongación de la Jornada (horas extras)

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

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

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

Para efecto de retribución y pago cuando un trabajador labores tiempo extraordinario, se estará a lo estipulado en el art. 67 de la ley laboral, que indica que las horas de trabajo se pagarán con un ciento por ciento más del salario que le corresponda a las horas de la jornada.

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

3.1.4. Jornada Emergente

Prolongación de la Jornada de Trabajo, es el nombre con el cual se conoce este concepto tanto en el ámbito de litigio como por la propia Ley de la materia. Su fundamento legal se encuentra estipulado en los artículos 65 y 66 de la Ley Laboral.

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

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



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

3.2. Días de descanso

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





3.2.1. Semanal

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

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

3.2.2. Obligatorio

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

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

Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1 de enero
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo
- IV. El 1 de mayo
- V. El 16 de septiembre
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre
- VII. El 1 de diciembre de cada 6 años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal
- VIII. El 25 de diciembre
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral. (D.O. 17/01/06).



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

El pago de la prima dominical

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

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

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

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



Finalidades del descanso semanal:

- Es de carácter fisiológico, ya que el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para recuperarse de la fatiga que provoca el trabajo diario.
- Es de orden familiar porque le permite la convivencia en el hogar
- Es de naturaleza social y cultural, ya que el descanso hace posible la relación con otras familias, asistir a algún espectáculo o dedicarse a la actividad que más le resulte atractiva. (Lemus, 2009, p. 33)

3.3 Vacaciones

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

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

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



3.3.1. Cálculo

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

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicio.

Tabla de las vacaciones

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

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



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

En el caso de los trabajadores que prestan servicios discontinuados o por temporadas, el cómputo de los días de vacaciones se hace en forma proporcional al número de días trabajados en el año, de acuerdo al artículo 77 del Ley Federal del Trabajo.

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

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



3.3.2. Prima vacacional

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

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

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

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

3.3.3. Término para otorgar vacaciones

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

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

Prescripción

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

3.4. Salario

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

La Ley Federal del Trabajo, vigente en México desde 1970, establece el concepto de *salario* en el artículo 82 que a la letra dice: “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”

Forma de pago del Salario

a) *En dinero*

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



b) *Ordinario o extraordinario*

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

c) *Fijo o variable*

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

d) *Nominal y real*

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

Atributos del salario

El salario debe ser

- Remunerador
- Suficiente
- Determinado o determinable
- Cubierto periódicamente
- En efectivo, pagado en moneda de curso legal

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

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

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



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

Debe ser remunerador

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

Debe ser suficiente

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

Debe ser determinado o determinable

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



Debe cubrirse periódicamente

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

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

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

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

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



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

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

3.4.1. Tipos

3.4.1.1. Salario por cuota diaria

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



3.4.1.2. Salario integrado

El artículo 84 de la ley laboral vigente señala:

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

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



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

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

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



3.4.2. Formas

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

Tipo de salario	Características
3.4.2.1. Unidad de tiempo	Es aquel en donde la retribución se paga en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su servicio. (Jornada Laboral. Hora. Día. Semana, Quincena Mes).
3.4.2.2. Unidad de obra	Es aquel donde la retribución se paga en función de los resultados del servicio que presta el trabajador: es lo que se conoce como salario a destajo: dependiendo de las unidades de trabajo que se realice será el pago. (X piezas x hora, a Y \$ la pieza se paga Z no interesa el tiempo invertido, no hay pago de tiempo extraordinario).
3.4.2.3. Comisión	Es aquel en donde la retribución se paga en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador, cambaceo. (Vendedor, cobrador, comisionista, un % o cantidad en \$).
3.4.2.4 A precio alzado	Es aquel en donde se combinan los salarios por unidad de tiempo y por unidad de obra, así que la retribución se paga en función de la obra que el patrón se proponga ejecutar. Lemus, (2009, p. 38). (el clásico ejemplo en la albañilería, maestro de obra)



3.4.3. Clasificación del salario mínimo

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

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

La idea del legislador al establecer un salario mínimo es, tal vez, la más importante de las consagradas en la legislación laboral, ya que implica la limitación fundamental a la posibilidad de explotación del trabajador y le impide ofrecer sus servicios a cambio de una remuneración que no satisfaga sus necesidades más elementales. Esta disposición legal se convierte en un obstáculo a la necesidad del trabajador, que de otra manera aceptaría cambiar su fuerza de trabajo por cualquier cosa.

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

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

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

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

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

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

3.4.3.1. Salario mínimo general

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

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



II. Realizar las investigaciones y estudios necesarios y apropiados para determinar, por lo menos:

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

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

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

- El sistema nacional de vivienda obrera a cargo del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).
- El sistema de crédito obrero barato a través del Instituto Nacional para el Consumo de los Trabajadores (INFONACOT) y de tiendas de consumo, creados de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 103 de la ley laboral.
- La leche de LICONSA, despensas.
- Las actividades sociales realizadas por organismos políticos que ponen al alcance de los trabajadores espectáculos gratuitos.
- El sistema nacional educativo, dependiente de la Secretaría de Educación Pública, que facilita gratuitamente la educación obligatoria y produce y distribuye libros de texto sin costo para el estudiante.



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

3.4.3.2. Salario mínimo profesional

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

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

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

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

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





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

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

Principios rectores del salario

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

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

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

3.4.4. Zonas geográficas

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





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

3.4.5. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

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

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

² Fecha de publicación: 21/11/1962 EXPOSICIÓN DE MOTIVOS CÁMARA DE SENADORES México, D.F., a 27 de Diciembre de 1961. INICIATIVA DEL EJECUTIVO, disponible en línea: <http://www2.scjn.gob.mx/leyes/UnProcLeg.asp?nldLey=130&nldRef=81&nldPL=8&cTitulo=CONSTITUCION%20POLITICA%20DE%20LOS%20ESTADOS%20UNIDOS%20MEXICANOS&cFechaPub=21/11/1962&cCateg=DECRETO&cDescPL=EXPOSICION%20DE%20MOTIVOS>, consultado el 28/05/08



La Comisión Nacional de Salarios Mínimos determinará la división de la República Mexicana en tres zonas geográficas. Las áreas geográficas en que, para fines salariales, se ha dividido la República Mexicana son las que se señalan a continuación con un número progresivo, denominación y definición de su integración municipal (véase, Lemus, 2009, p.39).

Consulta y analiza el sitio :

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

3.4.6. Normas protectoras del salario

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

Defensa del salario contra el patrón

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

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



- El lugar de pago del salario. El patrón tiene la obligación de pagar los salarios precisamente en el centro de trabajo y durante el tiempo de su jornada laboral o inmediatamente terminada ésta, quedando prohibido hacerlo en expendios de bebidas embriagantes, casas de juego de azar o de asignación.
- Prohibición de imponer multa al trabajador. El artículo 107 de la ley del trabajo señala: “Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto”.
- Prohibición de efectuar descuentos al salario del trabajador. El artículo 110 de la citada ley, señala los casos específicos en los cuales el salario del trabajador podrá ser objeto de descuentos.
- Prohibición de reducir los salarios. La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 51, señala: “Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador”.



Reducir el patrón el salario al trabajador

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



Defensa del salario contra el acreedor del trabajador

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

La nulidad de la cesión de los salarios. Se encuentra señalada en el artículo 104 de la ley de la materia: “Es nula la cesión de los salarios a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.”

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

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

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

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



Defensa del salario contra acreedores del patrón

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

Primeramente, habrá que preguntarse cuál es el riesgo de la empresa, entendiendo por riesgo cuando el patrón se encuentra con problemas económicos frente a sus acreedores y esto dé pauta a los conflictos jurídicos que pueden dar como resultado embargos, suspensión de pagos, quiebra o sucesiones, ya sea que el trabajador continúe prestando sus servicios o no. El depositario, interventor, liquidador o albacea estarán obligados a pagar, en el plazo de un mes contado a partir del momento en que se presente cualquiera de estos casos, los salarios devengados y reconocidos por las autoridades laborales.

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

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

El artículo 114 de esta misma ley dice:

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



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

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

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



3.5. Aguinaldo

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

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



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



La Corte resolvió el problema con la siguiente jurisprudencia:

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

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

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

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



3.6. Prima de antigüedad

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

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



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

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



3.7 Otros

Habitación

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

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





Alimentos

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



Participación de utilidades

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

Prestaciones extralegales

Se refiere a que los patrones, fuera de las estipulaciones legales, pueden otorgar prestaciones adicionales a sus trabajadores, ya sea mediante adiciones en su contrato individual de trabajo o por la vía de la contratación colectiva. De esta manera, el trabajador recibe cantidades de dinero adicionales que le permiten tener mejores condiciones de vida. No existe ninguna limitante para la entrega de cantidades adicionales, tanto para los trabajadores del estado como de las entidades privadas.

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

Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a 25 años, los trabajadores al servicio del estado tienen derecho al pago de una prima del cinco por ciento como complemento de su salario.

Los empleados bancarios por otro lado, por cada 5 años de servicios cumplidos reciben un 25% anual basado en un salario mínimo bancario mensual, dependiendo de la localidad, el cual se incrementa cada 5 años hasta los cuarenta. Este pago se cubrirá de forma proporcional, mediante el sistema de nóminas que se utilice y forma parte del salario del trabajador, de manera quincenal.

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



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

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

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

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



RESUMEN DE LA UNIDAD

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

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



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 el servicio personal subordinado de un trabajador a cambio de un salario.

Prescripción laboral

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

Prestaciones laborales

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

Prima de antigüedad

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

Ratificación

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

Relación de trabajo

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

Renuncia de trabajo

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

Sindicato

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

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.

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.



ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ACTIVIDAD 1

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

ACTIVIDAD 2

Elabora un documento que incluya tres ejemplos de cálculo y pago de prima dominical.

ACTIVIDAD 3

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

ACTIVIDAD 4

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

ACTIVIDAD 5

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



ACTIVIDAD 6

Busca información sobre las condiciones de trabajo en otros países y compáralo con la situación en México.

ACTIVIDAD 7

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



CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Contesta el siguiente cuestionario.

1. Define las condiciones de trabajo.
2. Menciona algunos factores que influyen en la determinación de la jornada laboral.
3. Señala el fundamento jurídico de la jornada laboral.
4. ¿Cómo se clasifica la jornada de trabajo?
5. ¿En qué consiste una jornada extraordinaria?
6. ¿Cuál es la diferencia entre jornada extraordinaria y jornada prolongada?
7. ¿Cuál es el fundamento jurídico de los días de descanso?
8. ¿Cuál es la diferencia entre el descanso obligatorio y el semanal?
9. Menciona cuál es el fundamento jurídico del salario.
10. ¿De qué forma se establece un salario mínimo?
11. ¿Cuál es la utilidad de las normas protectoras del salario?
12. ¿En qué consiste el salario mínimo profesional?
13. ¿Cómo se calcula la prima dominical?
14. Una persona que cuenta los camiones de RTP que pasan por un determinado punto y que hace su reporte, se considera que tiene un salario:



15. Juan se dedica a insertar agujetas en zapatos tenis, no tiene horario y recibe \$0.25 por cada par colocados. Su salario es por:
16. Un chofer recibe una cantidad fija de dinero como retribución a su labor, sin embargo en adición recibe una compensación o incentivo de \$0.17 por kilómetro adicional en ciudad luego de los 110 kilómetros al día. Su salario es de tipo:

LO QUE APRENDÍ

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



EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN

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

()	1. Es aquel en donde la retribución se paga en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su servicio.	a) Fijo o variable
()	2. Es aquel donde la retribución se paga en función de los resultados del servicio que presta el trabajador: es lo que se conoce como salario a destajo, dependiendo de las unidades de trabajo que se realice, será el pago	b) Unidad de tiempo
()	3. Es aquel en donde la retribución se paga en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador	c) A precio alzado
()	4. El dinero se debe de estipular en moneda de curso legal, esto es, moneda nacional. En caso de que se pacte en moneda extranjera, de acuerdo con la ley monetaria, se podrá pagar.	d) Comisión
()	5. El salario ordinario es lo que percibe el trabajador como remuneración por los servicios prestados dentro de su jornada ordinaria de trabajo	e) Ordinario o Extraordinario
()	6. El extraordinario es el que implica remuneración del trabajo ejecutado en días de descanso obligatorio o de horas extras o suplementarias trabajadas.	f) Nominal o real
()	7. Cuando se pacta por unidad de tiempo se denomina fijo. Por unidad de obra o en el ámbito de ventas es considerado variable.	g) Unidad de obra



SUAYED una opción para TI

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



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

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



III. 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 jornada laboral reducida es la que se aplica a los menores de dieciséis años	()	()
2. Una jornada emergente es aquella que abarca de las veinte horas a las seis horas y tiene una duración máxima de siete horas	()	()
3. Durante la jornada de trabajo continua, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de media hora de descanso por lo menos	()	()
4. Cuando los trabajadores presten sus servicios en día domingo, tendrán derecho al pago de una prima adicional de un veinte por ciento sobre el salario de los días ordinarios de trabajo	()	()
5. En el caso que los trabajadores quedaran obligados a prestar sus servicios en día de descanso obligatorio, tendrán derecho a que se les pague independientemente del salario que les corresponda por el día de descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado	()	()
6. La finalidad y utilidad de las vacaciones se encuentran señaladas en el artículo 76 de la Ley laboral.	()	()
7. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.	()	()
8. El salario puede ser indeterminado.	()	()



9. El salario por comisión es aquel donde la retribución se paga en función de los resultados del servicio que presta el trabajador	()	()
10. Un salario mínimo tendrá que ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos.	()	()



MESOGRAFÍA

Bibliografía recomendada

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

Bibliografía básica

Ley federal del trabajo (vigente)

Buen Lozano, Néstor de. (2002). *Derecho del Trabajo*, 15ª ed., México: Porrúa, (II vols.)

Lemus Raya, Patricia. (2009). *Derecho del Trabajo*. 2ª ed., México: Cengage Learning.



Bibliografía complementaria

Agenda Laboral. (Vigente. México. 2011)

Cavazos Flores, Baltasar, Baltasar Cavazos Chena, y Guillermo Cavazos Chena. (2010). *Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*. México: Trillas.

Cueva, Mario de la. (2005). *El nuevo derecho mexicano del trabajo: historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*, 20ª ed., México: Porrúa.

VVAA. (2010). *Compilación Laboral*. México: Rual Juárez Carro. (www.carroeditorial.com)

Sitios electrónicos

Secretaría del Trabajo y Prevención Social, México, disponible en línea:

<http://www.stps.gob.mx>

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, STPS, disponible en línea:

<http://www.conasami.gob.mx>



SUAYED UNA OPCIÓN PARA TI

Licenciatura: **Contaduría**

UNIDAD 4

LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE PATRONES Y TRABAJADORES

APUNTES DIGITALES
PLAN 2012

 **SUAYED** UNA OPCIÓN PARA TI



OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA UNIDAD

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

INTRODUCCIÓN

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



LO QUE SÉ

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

TEMARIO DETALLADO (4 HORAS)

4.1 Derechos, obligaciones y prohibiciones patronales

4.2 Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores



4.1. Derechos y obligaciones patronales

LAS OBLIGACIONES PATRONALES SEGÚN EL ARTÍCULO 132 DE LA LFT

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



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



lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemia.

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

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



Prohibiciones y obligaciones por tolerar de los patrones

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

QUEDA PROHIBIDO A LOS PATRONES

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.
- II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.
- III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.
- IV. Obligar a los trabajadores, por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan o que voten por determinada candidatura.
- V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.
- VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.
- VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores de los derechos que les otorgan las leyes.
- VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.
- IX. Emplear el sistema de “poner en el índice” a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.
- X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones.
- XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.



TAMBIÉN SON PROHIBICIONES DE LOS PATRONES:

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



OBLIGACIONES DE TOLERAR

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

OBLIGACIONES COMPLEJAS

- Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.
- Capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
- Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene.
- Observar las medidas adecuadas y las que fijan las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinaria, instrumentos o materiales de trabajo y disponer en todo tiempo de medicamentos y material de curación indispensable, a juicio de las autoridades que correspondan.



SUAYED una opción para TI

- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionar los equipos y útiles indispensables.
- Hacer las deducciones previstas en la Fracción IV del artículo 97 y la VII del artículo 110 y entregar los descuentos a las instituciones bancarias acreedoras.
- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.



4.2. Derechos y obligaciones de los trabajadores

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

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

Obligaciones de dar

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



Obligaciones de hacer

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

Prohibiciones y deberes de los trabajadores

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

Prohibiciones de los trabajadores

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.
- III. Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada.
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.



- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.
- VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles de trabajo.
- VII. Suspender las labores sin autorización del patrón.
- VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.
- IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón para objeto distinto de aquel a que estén destinados.
- X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

Otras prohibiciones de los trabajadores

- Divulgar los secretos técnicos, comerciales y de fabricación, de los productos que elabore la empresa y asuntos administrativos reservados, cuando su divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.
- Ejecutar actos que puedan poner en peligro su propia seguridad y las de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeña.
- Faltar al trabajo, sin causa justificada o sin permiso del patrón.
- Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.
- Presentarse al trabajo bajo influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. En todo caso, deberá de poner en conocimiento al patrón.
- Portar armas en el lugar de trabajo, salvo que éste lo exija.
- Suspender las labores sin autorización del patrón.
- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.



- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón para objeto distinto de aquél a que están destinados.
- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo dentro del establecimiento.

Obligaciones complejas

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

El deber de Fidelidad

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

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

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



RESUMEN DE LA UNIDAD

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



GLOSARIO 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 del trabajo

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

Aviso de rescisión

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

Causal de rescisión

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

Contrato individual de trabajo

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



Contrato colectivo de trabajo

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Convenio laboral

Acuerdo entre las partes que pone fin a una controversia.

Demanda

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

Demandado

La persona contra la cual se 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.

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.

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.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ACTIVIDAD 1

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

ACTIVIDAD 2

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



CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Contesta el siguiente cuestionario.

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



LO QUE APRENDÍ

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

EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN

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

	Verdadero	Falso
1. De acuerdo a la ley del trabajo, los trabajadores siempre tendrán la obligación de comprar, con su propio dinero, los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.	()	()
2. Es obligación del patrón expedir cada quince días, a petición de los trabajadores, una constancia donde se estipule su antigüedad y el monto de sus salarios.	()	()
3. Los patrones no tienen la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.	()	()
4. Los patrones no están obligados a proporcionar a los trabajadores los medicamentos profilácticos que determinen las autoridades sanitarias en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemia.	()	()
5. Los patrones podrán negarse válidamente a aceptar a trabajadores por razón de edad o de su sexo.	()	()
6. Los patrones podrán obligar a sus trabajadores a que compren sus productos en los lugares que él decida.	()	()
7. El patrón no podrá intervenir en la vida interna de los sindicatos.	()	()



8. Los trabajadores no tienen la obligación de observar las medidas de seguridad e higiene que se establezcan dentro de la empresa.	()	()
9. Los trabajadores tienen la obligación de guardar los secretos industriales de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen.	()	()
10. Los trabajadores tienen prohibido presentarse al centro de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.	()	()



MESOGRAFÍA

Bibliografía recomendada

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

Bibliografía básica

Ley federal del trabajo (vigente)

Buen Lozano, Néstor de. (2002). *Derecho del Trabajo*, 15ª ed., México: Porrúa, (II vols.)

Lemus Raya, Patricia. (2009). *Derecho del Trabajo*. 2ª ed., México: Cengage Learning.



Bibliografía complementaria

Agenda Laboral. (Vigente. México. 2011)

Cavazos Flores, Baltasar, Baltasar Cavazos Chena, y Guillermo Cavazos Chena. (2010). *Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*. México: Trillas.

Cueva, Mario de la. (2005). *El nuevo derecho mexicano del trabajo: historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*, 20ª ed., México: Porrúa.

VVAA. (2010). *Compilación Laboral*. México: Rual Juárez Carro. (www.carroeditorial.com)

Sitios electrónicos

Secretaría del Trabajo y Prevención Social, México, disponible en línea:
<http://www.stps.gob.mx>



SUAYED UNA OPCIÓN PARA TI

Licenciatura: **Contaduría**

UNIDAD 5

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

APUNTES DIGITALES
PLAN 2012





OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA UNIDAD

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

INTRODUCCIÓN

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



LO QUE SÉ

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

TEMARIO DETALLADO (2 HORAS)

- 5.1. Suspensión
 - 5.1.1. Causas
 - 5.1.2. Efectos
- 5.2. Rescisión
 - 5.2.1. Causales imputables al trabajador
 - 5.2.2. Causales imputables al patrón
- 5.3. Terminación
- 5.4. Indemnizaciones
 - 5.4.1. Despido justificado
 - 5.4.2. Despido injustificado
 - 5.4.3. Retiro
 - 5.4.4. Terminación colectiva



5.1. Suspensión



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

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

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



5.1.1. Causas legales de suspensión

La LFT señala en su artículo 42:

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

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



5.1.2. Efectos de la suspensión

El artículo 43 del citado ordenamiento laboral señala:

La suspensión surtirá efectos:

- En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes, si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.
- Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto.
- En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años.
- En el caso de la fracción VI, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

Separación voluntaria

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

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



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



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

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

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



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

5.2. Rescisión de las relaciones de trabajo

Rescisión de las relaciones de trabajo

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



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

5.2.1. Causales imputables al trabajador

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

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

- I. Engañarlo el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- III. Cometer el trabajador, contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.



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

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



5.2.2. Causas imputables al patrón

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

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



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

En el segundo caso, menciona que, si la relación de trabajo se estableció por tiempo indeterminado, la indemnización se integrará por veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.



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

El artículo 51 de la citada ley laboral señala:

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

- I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponer el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera de servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador.
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

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



5.3. Terminación

5.3.1. Terminación artículo 53 LFT

Terminación individual de la relación de trabajo

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

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

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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



Terminación colectiva de las relaciones de trabajo

La ley laboral en su artículo 434 establece lo siguiente:

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

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



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

5.3.2. Terminación por separación injustificada

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



5.4. Indemnizaciones

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



Observamos que aquí se marca una primera pauta: el trabajador tiene que elegir una acción, no las dos; esto es, no se puede demandar la reinstalación y, en caso de no reinstalarse, se opte por la indemnización. No existen las acciones subsidiarias en el derecho del trabajo, ya que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que las Juntas están obligadas a condenar al demandado, precisamente a la acción solicitada; esto es, si solicita reinstalación, a la reinstalación; si solicita indemnización, al pago de tres meses de salario.

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



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

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

- Que el trabajador tenga una antigüedad menor de un año.
- Que se trate de un trabajador de confianza.
- Que se trate de un trabajador doméstico.
- Que el trabajador desempeña un trabajo en contacto directo y permanente con el patrón, imposibilitando la relación de trabajo.
- Que se trata de un trabajador eventual.

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



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



Veinte días por año

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

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



5.4.1 Despido justificado

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

5.4.2 Despido injustificado

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

5.4.3. Retiro

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



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

5.4.4. Terminación colectiva

Artículo 401 de la LFT dice:

El contrato colectivo de trabajo termina:

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

(Véase, Lemus, 2009, p116)



RESUMEN DE LA UNIDAD

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



GLOSARIO 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 del trabajo

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

Aviso de rescisión

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

Causal de rescisión

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

Contrato individual de trabajo

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



Contrato colectivo de trabajo

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Convenio laboral

Acuerdo entre las partes que pone fin a una controversia.

Demanda

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

Demandado

La persona contra la cual se 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.

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.

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.



ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ACTIVIDAD 1

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

ACTIVIDAD 2

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



CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Contesta el siguiente cuestionario.

1. ¿En qué consiste la suspensión de las relaciones de trabajo?
2. Establece la diferencia entre la suspensión relativa y la suspensión absoluta de las relaciones de trabajo.
3. ¿Qué es la rescisión de la relación de trabajo?
4. Señala cuatro causas de rescisión laboral sin ninguna responsabilidad para el patrón.
5. Señala cinco causas de rescisión laboral sin ninguna responsabilidad para el trabajador.
6. Señala en qué casos el patrón no tiene la obligación de reinstalar al trabajador sino únicamente indemnizarlo.
7. Señala en qué casos es procedente que el trabajador reclame el pago de los veinte días por cada año de servicios.
8. Cuando un trabajador es despedido de manera injustificada, ¿a qué opciones tiene derecho?
9. Señala en qué consiste la prima de antigüedad y en qué casos es procedente su pago.
10. Señala las diferencias fundamentales entre la terminación individual y la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.



LO QUE APRENDÍ

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



EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN

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

	Verdadero	Falso
1. La enfermedad contagiosa del trabajador es causa legal de suspensión.	()	()
2. El despido es considerado por la ley como una forma de suspensión.	()	()
3. Es causa de la rescisión de la relación de trabajo la negativa del trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.	()	()
4. La indemnización constitucional por despido injustificado consiste en tres meses de salario.	()	()
5. El patrón no tiene obligación de avisar la fecha y fundar y motivar la causa o causas de la rescisión.	()	()
6. Es una causa de rescisión, sin responsabilidad para el trabajador, la reducción de su salario.	()	()
7. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva es una causa de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.	()	()
8. El trabajador de confianza, en caso de despido, tendrá derecho a ser reinstalado en su misma plaza y bajo las mismas condiciones.	()	()



9. La diferencia fundamental entre las causas individuales y las colectivas radica en que las primeras, con la excepción de la que encuentra su causa en la incapacidad física o mental del trabajador, no generan ninguna responsabilidad económica.	()	()
10. La incapacidad física o mental y la inhabilidad manifiesta del trabajador para el trabajo es una causa legal de suspensión de la relación de trabajo.	()	()



MESOGRAFÍA

Bibliografía recomendada

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

Bibliografía básica

Ley federal del trabajo (vigente)

Buen Lozano, Néstor de. (2002). *Derecho del Trabajo*, 15ª ed., México: Porrúa, (V vols.)

Lemus Raya, Patricia. (2009). *Derecho del Trabajo*. 2ª ed., México: Cengage Learning.



Bibliografía complementaria

Agenda Laboral. (Vigente. México. 2011)

Cavazos Flores, Baltasar, Baltasar Cavazos Chena, y Guillermo Cavazos Chena. (2010). *Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*. México: Trillas.

Cueva, Mario de la. (2005). *El nuevo derecho mexicano del trabajo: historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*, 20ª ed., México: Porrúa.

VVAA. (2010). *Compilación Laboral*. México: Rual Juárez Carro. (www.carroeditorial.com)

Sitios electrónicos

Secretaría del Trabajo y Prevención Social, México, disponible en línea:

<http://www.stps.gob.mx>



SUAYED UNA OPCIÓN PARA TI

Licenciatura: **Contaduría**

UNIDAD 6

PRESCRIPCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

APUNTES DIGITALES
PLAN 2012

 **SUAYED** UNA OPCIÓN
PARA TI



OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA UNIDAD

El alumno definirá la prescripción de las relaciones laborales.

INTRODUCCIÓN

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



LO QUE SÉ

Retomando tus conocimientos previos, escribe tu concepto personal de *prescripción de la relación de trabajo*. No recurras a ninguna fuente de información, esto te ayudará a.

TEMARIO DETALLADO (4 HORAS)

- 6.1. Individual
- 6.2 Procesal
- 6.3 Colectivo



6.1 Individual

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

Prescriben en un mes

1. Las acciones de los patrones para despedir a un trabajador, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios.
2. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción 1, la prescripción corre a partir, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación o de la falta, desde el momento en que se comprueba los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción 2, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

Prescriben en dos meses

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



Prescriben en dos años

- 1.- las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de sus indemnizaciones por riesgo de trabajo.
- 2.- las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo y
- 3.- las acciones para solicitar la ejecución de laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

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

Prescriben en 10 años (acción de consecuencia laboral y con fines de social)

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



6.2. Procesal

En el artículo 520 de la Ley Federal del Trabajo se estable los casos por los cuales no puede iniciar o correr la acción de prescripción.

La prescripción no puede comenzar ni correr cuando se trata de personas incapaces mentales, sino hasta que se hubiese definido su Tutela conforme a Ley, esto es para proteger al trabajador de sus derechos y garantías individuales previendo posibles abusos o anomalías de cualesquiera de las partes, por lo que se prohíbe temporalmente su participación en juicio hasta que se le dicte una persona responsable que vea por él, por lo regular la tutora radica en un familiar cercano; y contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra ya que estarían indefensos para oponer a lo que a su derecho convenga en el entendido de que en esta situación el interesado esté arriesgando su vida por el bien común o sea la Patria.



6.3. Colectiva

Cuando un Patrón o empresa se fusiona con otra por lo regular se provoca la figura de sustitución patronal o **patrón sustituido**; la Ley establece que para estos casos y con la única intención de dar al trabajador la certeza jurídica y estabilidad laboral y emocional indica que la empresa o patrón inicial y hoy sustituido es responsable para con sus trabajadores, para con las autoridades laborales, sociales y con el patrón sustituto por un término de seis meses a partir del momento de que la misma inicia. Pasado este término el patrón sustituto es el único responsables de la relación laboral individual, colectiva y demás pasivos laborales que pudiese generarse durante el tiempo pasado, presente o futuro con todos y cada uno de sus trabajadores. Prescribiendo toda acción intentada en su contra, art. 41.

En tratándose de términos colectivos referentes a revisión de contratos colectivos de trabajo se tienen distintos términos dependiendo de la complejidad de la misma. La Ley establece en sus artículos 399 y 399-bis que para el caso de revisión de contrato colectivo de trabajo en la cual se revisen salarios exclusivamente el sindicato poseedor del contrato colectivo de trabajo deberá hacer saber a la empresa contratada de su petición de manera previa y por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje que le corresponde con un término al menos de 30 días antes de la fecha de vencimiento.



SUAYED
una opción
para TI

Cuando se trate de Revisión Contractual (o sea que corresponde a la revisión de salarios y prestaciones) el sindicato deberá entregar a la empresa contratante su pliego de peticiones con un mínimo de 60 días, al igual por medio de la junta. En caso de de que el Sindicato no emplazara a la empresa contratante por medio de autoridad laboral (Junta de Conciliación y Arbitraje) y en los términos referidos la acción intentada por el Sindicato pierde la oportunidad legal de estallar una huelga lícita en defensa de sus intereses y de sus agremiados, **prescribiendo su acción y derecho alguno** de ahí la importancia de cuidar y revisar siempre estos términos y fechas de celebración.



RESUMEN DE LA UNIDAD

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

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



GLOSARIO 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 del trabajo

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

Aviso de rescisión

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

Causal de rescisión

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

Contrato individual de trabajo

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



Contrato colectivo de trabajo

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Convenio laboral

Acuerdo entre las partes que pone fin a una controversia.

Demanda

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

Demandado

La persona contra la cual se 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.

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.

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.



ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ACTIVIDAD 1

Elabora un cuadro sinóptico exponiendo la prescripción individual, procesal y colectiva.

ACTIVIDAD 2

Proporciona un ejemplo de una acción laboral que se encuentra estipulada en prescripción de un mes, de dos meses, de un año y de dos años.



CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Contesta el siguiente cuestionario.

Realiza tu actividad en un procesador de textos **Word**, guárdala en tu computadora y una vez concluida, presiona el botón **Examinar**. Localiza el archivo y, ya seleccionado, presiona **Subir este archivo** para guardarlo en la plataforma.

1. Define qué se entiende por prescripción en materia laboral.
2. Un trabajador sindicalizado ha incurrido en faltas que se encuentran sancionadas en el reglamento interior del trabajo, ¿hasta cuánto tiempo tiene el patrón para evitar la prescripción?
3. Si la prescripción en materia laboral se vence, ¿existe alguna herramienta para el caso de que la misma hubiese llegado a su término?
4. Señala en que caso de prescripción aplica una huelga lícita por revisión salarial.
5. Menciona tres ejemplos de prestaciones que prescriben al año.
6. Si a un empleado de confianza le descuentan de su nómina el cincuenta por ciento de su sueldo ¿hasta cuánto tiempo tiene para reclamar a la empresa o patrón que se le devuelva?



LO QUE APRENDÍ

Ahora que has estudiado la unidad, revisa tus definiciones en el apartado “Lo que sé”, compara y elabora una definición clara y precisa de la Prescripción en materia laboral. No olvides citar tus referencias.



EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN

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

	Verdadero	Falso
1. De acuerdo con la ley federal del trabajo se entiende por prescripción la obligación que tiene un trabajador para hacer valer su derecho.	()	()
2. Es obligación de la Junta de Conciliación y Arbitraje llamar al patrón cuando esta por prescribir un derecho del trabajador.	()	()
3. El patrón para evitar ser sancionado por autoridad laboral debe dar aviso al sindicato de las fechas de vencimiento de su revisión contractual.	()	()
4. El patrón sustituido es obligado solidario hasta por un término de seis meses.	()	()
5. El sindicato tiene el derecho de emplazar con un mínimo de treinta días a la patronal contratante para que sea emplazada a huelga evitando la prescripción.	()	()
6. Los patrones sustitutos son responsables de sus obligaciones y pasivos laborales a partir de la prescripción de las obligaciones del patrón sustituido.	()	()
7. La prescripción por indemnización por riesgo de trabajo es de un año.	()	()
8. La prescripción para que el patrón demande del trabajador de confianza la rescisión de trabajo sin responsabilidad a los sesenta días.	()	()



MESOGRAFÍA

Bibliografía recomendada

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

Bibliografía básica

Ley federal del trabajo (vigente)

Buen Lozano, Néstor de. (2002). *Derecho del Trabajo*, 15ª ed., México: Porrúa, (II vols.)

Lemus Raya, Patricia. (2009). *Derecho del Trabajo*. 2ª ed., México: Cengage Learning.



Bibliografía complementaria

Agenda Laboral. (Vigente. México. 2011)

Cavazos Flores, Baltasar, Baltasar Cavazos Chena, y Guillermo Cavazos Chena. (2010). *Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*. México: Trillas.

Cueva, Mario de la. (2005). *El nuevo derecho mexicano del trabajo: historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*, 20ª ed., México: Porrúa.

VVAA. (2010). *Compilación Laboral*. México: Rual Juárez Carro. (www.carroeditorial.com)

Sitios electrónicos

Secretaría del Trabajo y Prevención Social, México, disponible en línea:

<http://www.stps.gob.mx>

Junta Local de Conciliación y Arbitraje del DF, disponible en línea:

<http://www.juntalocal.df.gob.mx>



SUAYED UNA OPCIÓN PARA TI

Licenciatura: **Contaduría**

UNIDAD 7

LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO

APUNTES DIGITALES PLAN 2012

SUAYED UNA OPCIÓN
PARA TI



OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA UNIDAD

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

INTRODUCCIÓN

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



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



LO QUE SÉ

Explica la diferencia entre capacitación y adiestramiento. Recuerda no recurrir a ninguna fuente de información.

TEMARIO DETALLADO (4 HORAS)

- 7.1. Concepto de capacitación
- 7.2. Concepto de adiestramiento
- 7.3. Obligaciones del patrón en materia de capacitación y adiestramiento
- 7.4. Objetivos de la capacitación y el adiestramiento



7.1. Concepto de capacitación

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

Capacitación

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

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

Nuestra ley del trabajo, al referirse a la capacitación y adiestramiento, se refiere a ellos siempre de manera conjunta, lo que nos llevaría a pensar que se trata de palabras sinónimas; sin embargo, al reglamentarlas, establece una distinción en cuanto a sus alcances.



7.2. Concepto de adiestramiento

El **adiestramiento** está más encaminado a *la enseñanza de habilidades y destrezas* para que el trabajador desempeñe con mayor eficiencia y seguridad su actividad encomendada dentro de la empresa o establecimiento, o sea tareas repetitivas, prácticas y físicas.

7.3. Obligaciones del patrón en materia de capacitación y adiestramiento

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

1930

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



1970

La fracción XV del artículo 132 de la ley del trabajo de 1970 decía: El patrón tiene la obligación de: organizar permanente o periódicamente cursos o capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos de trabajadores, informando de ello a la STPS o las autoridades del trabajo de los estados, territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa para uno o varios departamentos o secciones, por personal propio, por profesores técnicos contratados, por conducto de escuelas, instituciones especializadas o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas.

Como no obligaba a pagar salario mínimo, dio origen a múltiples abusos, por lo que tuvo que ser suprimido en 1970. En la Exposición de Motivos de la ley del trabajo de 1970 se señaló: Tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en múltiples ocasiones, era un instrumento que permitía, con el pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos.

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

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



En la actualidad, la Constitución en su artículo 123 apartado A fracción XIII señala lo siguiente:

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

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

Como lo menciona Héctor Santos Azuela (1999):

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



7.4 Objetivos de la capacitación y el adiestramiento

A propósito de esta obligación patronal, la Ley del Trabajo, en su artículo 153-F, señala:

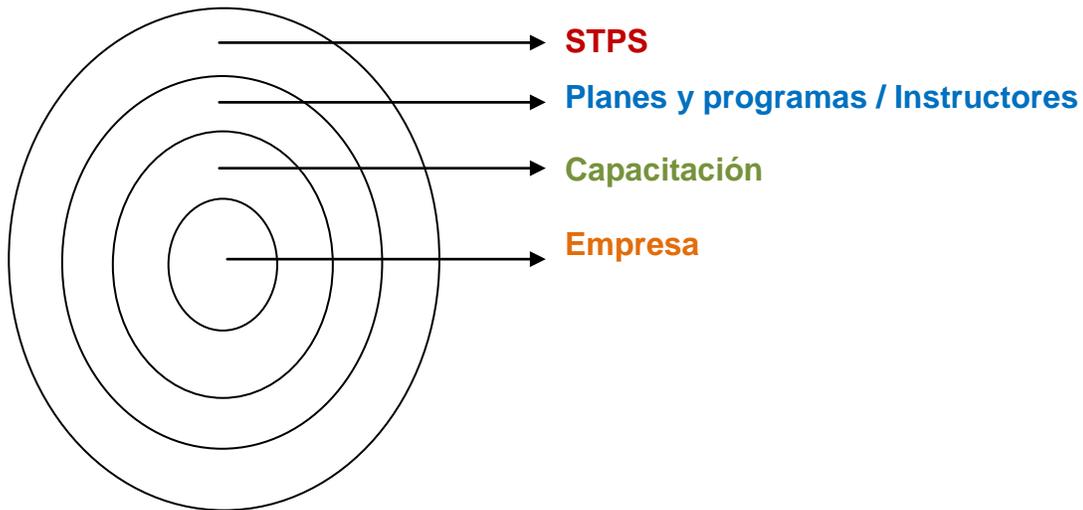
La capacitación y adiestramiento deberán tener por objeto:

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

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



SUAYED una opción para TI



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

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



Sujetos de capacitación

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

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

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

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

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



Estos planes y programas deberán cumplir los siguientes requisitos:

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

Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación o adiestramiento tendrán derecho a que la entidad instructora les expida la constancia respectiva. También tendrán derecho a que se le expida la constancia de habilidades laborales el trabajador que, sin haber realizado el curso, demuestre estar capacitado.

Patrones y trabajadores podrán convenir en que el adiestramiento se imparta dentro de la misma empresa o fuera de ella, por instructores especialmente contratados o dentro de los sistemas generales que se establezcan.

Podemos decir entonces que el entrenamiento es la educación profesional que adapta a la persona para un cargo o función dentro de una organización e implica la transmisión de conocimientos, ya sea información de la empresa, de sus productos, servicios, su organización, su política, etc. Además, el entrenamiento implica un desarrollo de habilidades, orientado a las tareas y operaciones que van a ejecutarse.



Obligaciones del patrón

- Participar en la integración y vigilar el funcionamiento de la Comisión, nombrando a sus representantes conforme a la presente norma.
- Proporcionar a los integrantes de la Comisión, la capacitación y adiestramiento en materia de seguridad e higiene necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- Realizar las actividades de capacitación y orientación sobre seguridad e higiene en el trabajo propuestas por la comisión.
- Mostrar a la autoridad del trabajo, cuando ésta así lo solicite, los documentos que la presente norma le obligue a elaborar o poseer.
- Informar a todos los trabajadores sobre los riesgos a que están expuestos en las actividades agrícolas que desarrollen.
- Contar, por escrito, con los procedimientos de seguridad para el uso y mantenimiento de la herramienta, equipo y maquinaria, de acuerdo a lo establecido en el capítulo 8 y, en su caso, con los procedimientos de seguridad para realizar trabajos de trasvase manual y mantenimiento en silos de almacenamiento, de ingreso a espacios confinados, de estiba y desestiba de productos alejados y empaquetados, entre otros.
- Impartir a todos los trabajadores, por lo menos durante cinco minutos, antes de iniciar cada jornada, pláticas con indicaciones para:
 - Realizar las operaciones seguras.
 - Prevenir riesgos de trabajo en el uso y mantenimiento de maquinaria, equipo y herramientas.
 - El correcto uso y mantenimiento del equipo de protección personal.
- Contar con un registro de los temas de las pláticas impartidas y de los trabajadores participantes.



- Proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores que manejen maquinaria o equipo agrícola y extender por escrito la autorización a los trabajadores capacitados y aptos para la operación de maquinaria y equipo.
- Proporcionar, de acuerdo a los riesgos de la actividad, el equipo de protección personal a los trabajadores expuestos, cumpliendo con lo establecido en la NOM-017-STPS-1993, y capacitarlos sobre las condiciones de uso, mantenimiento y reemplazo. A todos los trabajadores expuestos al sol se les debe proporcionar, por lo menos, sombrero, gorra o casco.
- Contar en las instalaciones con señales de seguridad e higiene para reforzar las medidas preventivas, así como, en su caso, para la identificación de riesgos por los fluidos conducidos en tuberías, según lo establecido en la NOM-026-STPS-1998.
- Contar con lugares ventilados para el suministro de combustible a la maquinaria y equipo. En caso de contar con recipientes sujetos a presión o generadores de vapor instalados, debe cumplir con lo establecido en la NOM-122-STPS-1996.
- Contar con las comisiones de seguridad e higiene de conformidad con lo establecido en la NOM-O 19-5TPS-1993.
- Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre los riesgos de trabajo que ocurran en su centro de trabajo, de conformidad con lo establecido en la NOM-021-STPS-1993.
- Prohibir a los trabajadores que realicen actividades al aire libre cuando se presenten tormentas eléctricas.



La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento

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

Dicha comisión se integra tanto por los trabajadores como por la parte patronal de manera equitativa. La Ley Federal del Trabajo establece como obligación patronal la impartición de la capacitación y adiestramiento a los trabajadores dentro de su jornada de trabajo y dentro de las instalaciones de la empresa, con la salvedad de que las partes pueden pactar que se otorgue fuera de la jornada e, incluso, fuera de las instalaciones, pero el patrón no se exime de dicha obligación y, en caso de negativa, se impondrán multas como una medida de coerción y, aun a pesar de tener que pagar las multas, no le exime al patrón de las consecuencias y repercusiones que esto lleva implícito.





RESUMEN DE LA UNIDAD

Se ha visto que **capacitación** (La acción o conjunto de acciones tendientes a proporcionar o *desarrollar las aptitudes de una persona*) no equivale al **adiestramiento** (está más encaminado a *la enseñanza de habilidades y destrezas*). Es obligación de los patrones capacitar a sus empleados, vía cursos, con la finalidad de: 1. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología. 2. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación. 3. Prevenir riesgos de trabajo. 4. Incrementar la productividad. Y 5. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.



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 del trabajo

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

Aviso de rescisión

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

Causal de rescisión

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

Contrato individual de trabajo

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



Contrato colectivo de trabajo

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Convenio laboral

Acuerdo entre las partes que pone fin a una controversia.

Demanda

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

Demandado

La persona contra la cual se 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.

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.

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.



ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ACTIVIDAD 1

Ejemplifica los términos capacitación y adiestramiento para diferenciarlos.

ACTIVIDAD 2

Elabora un diagrama en el que sintetices lo aprendido a lo largo de la unidad. Hazlo de forma cronológica.

ACTIVIDAD 3

Busca e identifica en periódicos, revistas, u otro medio, cinco ejemplos de actividades públicas y privadas que se realicen en el país en materia de capacitación y clasifícalas en un cuadro sinóptico.



CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Contesta el siguiente cuestionario.

1. Explica el concepto de capacitación.
2. Describe con tus palabras qué es el adiestramiento.
3. Menciona diferencias y semejanzas entre los conceptos de capacitación y adiestramiento.
4. Menciona los antecedentes del contrato de aprendizaje.
5. ¿Qué fracción del artículo 123 constitucional apartado A obliga a los patrones a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?
6. Menciona ante qué dependencia deben registrarse los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se aplican a los trabajadores.
7. Menciona los objetivos de la capacitación y el adiestramiento.
8. Señala quiénes son los instructores que se encargarán de capacitar y adiestrar a los trabajadores.
9. Menciona tres obligaciones que tienen los trabajadores que asisten a los cursos de capacitación y adiestramiento.
10. Explica cómo se integra la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
11. A un Gerente de Finanzas, ¿se le capacita o se le adiestra?



LO QUE APRENDÍ

Ahora que cuentas con un conocimiento más amplio en la conceptualización de capacitación y adiestramiento, complementa las definiciones dadas previamente en el apartado “Lo que sé” no olvides citar tus referencias.



EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN

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

	Verdadero	Falso
1. La capacitación se encamina a la enseñanza de habilidades y destrezas para que el trabajador desarrolle con mayor eficiencia su actividad.	()	()
2. El adiestramiento busca la adquisición de nuevos conocimientos para proyectar al trabajador en niveles superiores.	()	()
3. En el artículo 123 constitucional, apartado A, se encuentra el fundamento legal en el que el patrón está obligado a capacitar y adiestrar a sus trabajadores.	()	()
4. La capacitación y el adiestramiento tienen que impartirse fuera de la jornada laboral del trabajador.	()	()
5. La capacitación y el adiestramiento tienen por objeto, entre otros, la prevención de riesgos de trabajo.	()	()
6. Los instructores externos, para poder impartir la capacitación y adiestramiento, no requieren de la autorización de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.	()	()
7. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social se encarga de vigilar que el patrón cumpla con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.	()	()



8. Los planes y programas de capacitación deberán abarcar todos los puestos y niveles dentro de la empresa.	()	()
9. La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento no tiene la obligación de vigilar el cumplimiento de los planes y programas de capacitación.	()	()
10. Los instructores internos son los propios trabajadores que laboran en la empresa.	()	()



MESOGRAFÍA

Bibliografía recomendada

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

Bibliografía básica

Ley federal del trabajo (vigente)

Buen Lozano, Néstor de. (2002). *Derecho del Trabajo*, 15ª ed., México: Porrúa, (II vols.)

Lemus Raya, Patricia. (2009). *Derecho del Trabajo*. 2ª ed., México: Cengage Learning.



Bibliografía complementaria

Agenda Laboral. (Vigente. México. 2011)

Cavazos Flores, Baltasar, Baltasar Cavazos Chena, y Guillermo Cavazos Chena. (2010). *Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*. México: Trillas.

Cueva, Mario de la. (2005). *El nuevo derecho mexicano del trabajo: historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*, 20ª ed., México: Porrúa.

VVAA. (2010). *Compilación Laboral*. México: Rual Juárez Carro. (www.carroeditorial.com)

Santos Azuela, Héctor. (1999). *Derecho del trabajo*. México: McGraw-Hill.

Sitios electrónicos

Declare, STPS, Declaración Laboral Electrónica, disponible en línea:

<http://declare.stps.gob.mx/default.asp>



SUAYED UNA OPCIÓN PARA TI

Licenciatura: **Contaduría**

UNIDAD 8

LAS PARTICIPACIONES DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA

APUNTES DIGITALES
PLAN 2012

 **SUAYED** UNA OPCIÓN
PARA TI



OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA UNIDAD

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

INTRODUCCIÓN

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



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

LO QUE SÉ

Elabora tu definición personal de utilidad y reparto de utilidades.



TEMARIO DETALLADO

(4 HORAS)

- 8.1. Concepto de utilidad
- 8.2. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas
- 8.3. Monto repartible
- 8.4. Procedimiento del reparto
- 8.5. Empresas exentas del reparto de utilidades
- 8.6. Normas especiales para el reparto de utilidades de los trabajadores de confianza
- 8.7. Trabajadores exentos del pago de utilidades



8.1. Concepto de utilidad

‘Utilidad’ es la ganancia líquida obtenida por la empresa después de descontar el interés y la amortización del capital invertido. Para los efectos de la ley del trabajo, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

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

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

- a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, apartado A, artículo 123, fracción IX, que se refiere a los principios generales de esta prestación como un derecho de los trabajadores;
- b) Ley Federal del Trabajo, artículos del 117 al 131, que regulan los principios constitucionales.
- c) Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, que establece el procedimiento para iniciar y resolver el escrito de objeciones, así como la creación y funcionamiento de la Comisión Intersecretarial para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.



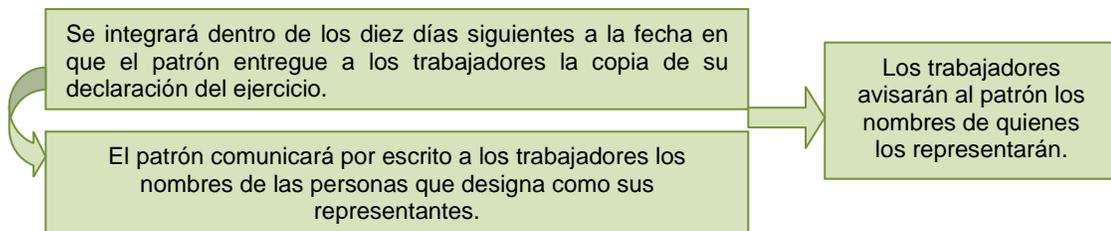
- d) Resolución de la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de diciembre de 1996, en la que se fija el porcentaje que deberá repartirse.
- e) Resolución de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por la que se da cumplimiento a la fracción VI del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de 1996, a través de la cual se exceptúa de la obligación de repartir utilidades a las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta no superior a trescientos mil pesos.
- f) Ley del Impuesto Sobre la Renta, Artículos 14, 15 último párrafo, 67-A, 109, 119-B y 119-N, que establecen la forma para que los contribuyentes determinen la Renta Gravable base del Reparto de utilidades a los Trabajadores.



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

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

La Comisión Mixta de Participación de Utilidades a que se refiere la fracción I del artículo 125 de la ley:



No existe límite en cuanto al número de representantes ni podrán rehusar a un integrante. Los interesados serán quienes, de común acuerdo, señalen el número de las personas que los representarán ante la comisión, la cual deberá integrarse con igual número de representantes de los trabajadores y de la empresa.



Los trabajadores de confianza no podrán ser representantes de los trabajadores en la Comisión Mixta, según lo dispone el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo.



Funciones

La Comisión Mixta de Participación de Utilidades tiene como función principal elaborar el proyecto que determine el reparto individual de cada trabajador, las bases bajo las cuales se repartirán las utilidades entre los trabajadores y fijar dicho proyecto en todos y cada uno de los establecimientos que formen parte integrante de la empresa, cuando menos con 15 días de anticipación al pago, para que los trabajadores de cada centro de trabajo conozcan el referido proyecto y puedan, en su caso, dentro del mismo plazo, hacer individualmente las observaciones que juzguen convenientes. Es recomendable que la Comisión levante un acta en la que se haga constar el periodo y lugares en que se fijará el proyecto respectivo.

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



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

Obligaciones

- Entregar al patrón el proyecto de reparto de utilidades aprobado por los integrantes de la Comisión Mixta para que proceda al pago en los términos establecidos.
- Vigilar que las utilidades se paguen conforme al proyecto de reparto individual aprobado, dentro del plazo de 60 días contados a partir de la fecha en que la empresa presentó o debió presentar su declaración del ejercicio ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- Señalar a la empresa su obligación de informar a sus ex trabajadores sobre la cantidad que les corresponda y la fecha a partir de la cual pueden cobrar sus utilidades.
- Informar a los trabajadores sobre el derecho que tienen para inconformarse con respecto a su participación individual y el plazo que tienen para hacerlo.
- Recibir y resolver, dentro de un plazo de 15 días, las inconformidades que presenten los trabajadores en lo individual respecto a su reparto. En caso de que la resolución sea negativa al trabajador, éste podrá demandar, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, el monto de la utilidad que considere le corresponde, conforme al proyecto del reparto individual.



Información que se debe proporcionar a la comisión mixta

El patrón está obligado a proporcionar a la comisión:

Nóminas

Lista de raya

Asistencia de personal sindicalizado y de confianza

Constancias de incapacidad

Permisos concedidos

Lista de ex empleados y el tiempo que laboraron para la empresa

Lista con nombres, funciones y facultades de los empleados de confianza

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

Inconformidades de los trabajadores con el proyecto individual de utilidades

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



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

Naturaleza del escrito de objeciones

El escrito de objeciones será tomado como una denuncia de irregularidades en materia fiscal y laboral, según el artículo 3º del reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo (artículo 1º).

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

Procedimiento y requisitos para presentar el escrito de objeciones

El artículo 4 del reglamento de los artículos 121 y 122 de la ley laboral señala que el derecho a recibir la copia de la declaración, así como el de formular objeciones, compete ejercitarlo al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, del contrato-ley en la empresa o, en ausencia de éstos, a la mayoría de los trabajadores debidamente representada.



Resoluciones derivadas del escrito de objeciones



El artículo 121, fracción IV de la ley laboral, establece la obligación del patrón de dar cumplimiento a la resolución, dentro de los treinta días siguientes a su notificación, independientemente de que la impugne.

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

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

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



Resoluciones emitidas con base en revisiones

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

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

Caso en que se suspende el pago adicional de utilidades

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

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

- a) El monto a repartir a los trabajadores
- b) Los intereses legales computados por un año

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



El procedimiento para suspender el reparto adicional lo establece el artículo 986 de la ley y dispone:

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

Efecto del incumplimiento en el pago de utilidades a los trabajadores

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

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

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



Sanciones por incumplimiento en el pago de utilidades

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

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



8.3 Monto repartible

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 118 señala:

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

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



Es importante señalar que las utilidades se van a repartir tomando en cuenta el número de días efectivos laborados por el trabajador.



8.4. Procedimiento del reparto

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

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

- a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.
- b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.
- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.
- d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.



- e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa, se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.
- f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

Algunos requisitos que se deberán observar para el pago de utilidades

- Para que un trabajador tenga derecho a recibir sus utilidades, por lo menos deberá haber trabajado 60 días.
- El pago de las utilidades a los trabajadores deberá hacerse dentro de los 60 días después de la declaración fiscal anual.
- El salario de los trabajadores será el de cuota diaria.
- No se hará compensación con los años de pérdida.
- El pago de las utilidades no integrará salario.

El término de los sesenta días a que se refiere el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo comienza a correr a partir de la fecha en que la empresa presentó o debió presentar la declaración normal del ejercicio ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. El artículo 58, fracción VIII, de la Ley del Impuesto sobre la Renta señala la obligación de las personas morales de presentar su declaración del impuesto sobre la renta dentro de los tres meses siguientes al cierre de su ejercicio (31 de diciembre) y el artículo 139 dispone que las personas físicas la presentarán dentro de los meses de febrero a abril de cada año.



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

El reparto de utilidades determinado para cada trabajador no podrá suspenderse, aun cuando los representantes de los trabajadores objeten o pretendan objetar ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público la declaración del impuesto sobre la renta.

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

- a) Los trabajadores dispondrán libremente de las cantidades que les correspondan por concepto de utilidades. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula, artículo 98 de la ley de la materia.
- b) El derecho a percibir las utilidades es irrenunciable, artículo 99 de la ley laboral.
- c) Las utilidades se pagarán directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto, no libera de responsabilidad al patrón artículo 100 de la ley del trabajo.
- d) Las utilidades deberán pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda, mencionado en el artículo 101.



- e) Es nula la cesión de las utilidades en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé según el artículo 104.
- f) Las utilidades de los trabajadores no serán objeto de compensación alguna, según la Ley Federal de Trabajo en su artículo 105.
- g) La obligación del patrón de pagar las utilidades no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en la ley según artículo 106.
- h) El pago de las utilidades se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios como lo estipula el artículo 108.
- i) El pago de las utilidades deberá efectuarse en día laborable, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación, como lo indica el artículo 109 de la ley laboral.

Empresas obligadas a repartir utilidades a sus trabajadores

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

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

- a) Las empresas que se fusionen, traspasen o cambien su nombre o razón social, tienen obligación de repartir utilidades a sus trabajadores, por no tratarse de empresas de nueva creación, ya que iniciaron sus operaciones con anterioridad al cambio o modificación de sus nombres o razones sociales.



- b) En las empresas que tengan varias plantas de producción o distribución de bienes o servicios, así como diversos establecimientos, sucursales, agencias u otra forma semejante, cuyos ingresos se acumulen en una sola declaración para efectos del pago del impuesto sobre la renta, la participación de las utilidades a los trabajadores se hará con base en la declaración del ejercicio, no por los ingresos obtenidos en cada unidad económica.
- c) Las asociaciones o sociedades civiles constituidas sin fines de lucro que obtengan ingresos por la enajenación de bienes distintos a su activo fijo o presten servicios a personas distintas de sus miembros, siempre que esos ingresos excedan del 5% de sus ingresos totales, tienen obligación de repartir las utilidades a sus trabajadores por estos conceptos.
- d) Las sociedades cooperativas que tengan a su servicio personal administrativo y asalariado que no sean socios, cuyas relaciones de trabajo se rigen por la Ley Federal de Trabajo, tendrán obligación de participar de utilidades a esos trabajadores de las utilidades que obtengan.

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

Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU)

Art. 117-120 de la Ley Federal de Trabajo

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

Art. 122 de la Ley Federal de Trabajo

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

PTU:

ART 16 LISR

Ingresos	1 000
Acumulables	000.00
	<hr/>
(-) Deducciones	180
Autorizadas	000.00
	<hr/>
(-) Base de	820

NOTA: No se considera la inflación.



EJEMPLO:

PTU:

ART 123 LFT

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

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

100% PTU

A

50%

(/)Suma del importe
(SDE*días trabajados) de
todos los trabajadores en
todo el año.

50%

(/)Suma de días
trabajados de todos los
trabajadores, en todo el
año.



EJEMPLO:

$$82\ 000.00 * 50 \% = 42\ 000.00$$

**Suma de dias trabajados en el año
= 7660.**

**PTU: 5.35 por cada dia trabajado a
cada trabajador.**



8.5. Empresas exentas del reparto de utilidades

La ley del trabajo en su artículo 126 señala lo siguiente:

Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

- I. Las empresas de nueva creación durante el primer año de funcionamiento.
- II. Las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas.
- III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración.
- IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes que, con bienes de propiedad particular, ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.
- V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.
- VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría de Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse, total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.



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

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

El artículo 127 menciona cuáles son estas normas:

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

- I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.
- II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa o, a falta de, éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

Éste es un ejemplo:

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

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

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

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

8.7. Trabajadores exentos del pago de utilidades

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

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



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

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

c) Ex trabajadores de planta. Despedidos o que renunciaron voluntariamente a su empleo, tienen derecho a participar en las utilidades con el número de días trabajados y el salario percibido durante el tiempo que laboraron en el ejercicio fiscal de que se trate.

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



El párrafo segundo del artículo 987 de la ley laboral dispone:

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

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

e) Trabajadores de confianza. Participarán en las utilidades de la empresa con la limitante de que, si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado o de base de más alto salario, dentro de la empresa o establecimiento, se considerará este último salario, aumentado en un veinte por ciento, como salario base máximo con el cual participarán en las utilidades.

La fracción IV del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo establece:

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

El artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo señala que:

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



El artículo 473 de la ley citada dispone:

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

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

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

En estos casos, el importe del salario que perciben los trabajadores del patrón o del IMSS, durante el periodo por incapacidad temporal, se tomará en cuenta para los efectos de la segunda parte del artículo 123 de la ley invocada.

Cuando el accidente de trabajo produce la muerte durante el ejercicio fiscal materia del reparto, la cantidad que le corresponda al trabajador fallecido por concepto de utilidades la cobrarán los beneficiarios, según lo dispone el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo.

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



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

La justificación es que esta clase de trabajadores, por la categoría que tienen dentro de las empresas, obtiene un salario mucho más elevado que los demás trabajadores. Pero en sentido estricto, consideramos que esta limitación es anticonstitucional, ya que con esta disposición se discrimina a esta clase de trabajadores.

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

Descuentos permitidos a las utilidades

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

- 1.- Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de utilidades, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de las utilidades que le corresponda al trabajador y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30 por ciento.
- 2.- Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos y ascendientes decretado por la autoridad competente.



Plazos para el cobro de las utilidades

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

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



RESUMEN DE LA UNIDAD

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



GLOSARIO 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 del trabajo

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

Aviso de rescisión

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

Causal de rescisión

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

Contrato individual de trabajo

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



Contrato colectivo de trabajo

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Convenio laboral

Acuerdo entre las partes que pone fin a una controversia.

Demanda

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

Demandado

La persona contra la cual se 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.

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.

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.



ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ACTIVIDAD 1

Señala la función de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y quienes participan en ella.

ACTIVIDAD 2

Haz un cuadro sinóptico sobre los trabajadores que tienen el derecho del pago de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (PTU) y de los que están exentos del pago.



CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Contesta el siguiente cuestionario.

1. Define qué es utilidad.
2. Señala quién es la responsable de fijar el monto de la utilidad repartible entre los trabajadores.
3. Señala cuánto es el monto de la utilidad repartible y cómo se distribuye.
4. Menciona en qué fracción del artículo 123 constitucional, apartado A, se encuentra contenida la obligación de los patrones de otorgar utilidades a sus trabajadores.
5. Menciona tres empresas que no tienen la obligación de repartir utilidades.
6. Menciona cuál es el salario base que se toma en cuenta para el pago de las utilidades.
7. Señala en qué caso los trabajadores de confianza sí podrán participar en las utilidades de las empresas.
8. Menciona cuántos días debieron haber laborado los trabajadores eventuales para poder recibir utilidades.
9. Señala qué sanciones se aplicarán al patrón que incumpla con la obligación de pagar utilidades a sus trabajadores.
10. ¿Qué plazo tiene la Comisión Mixta del Reparto de Utilidades para resolver la inconformidad de un trabajador que está en desacuerdo con su utilidad?
11. Indica ante qué autoridad se debe gestionar el pago del PTU.



LO QUE APRENDÍ

Ahora que has estudiado la unidad, ratifica tus definiciones en el apartado “Lo que sé” y haz una definición más amplia y clara de esos términos. No olvides citar tus referencias.



EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN

Contesta las siguientes preguntas.

1. Si los ingresos acumulables son de 2500,000 y las deducciones autorizadas de 1'200,000, ¿cuál es la PTU a repartir?
2. Del ejemplo de Juan Pérez, haz el cálculo de cuál es la PTU que le corresponde, utilizando los datos del ejemplo y el resultado de la actividad anterior.



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

	Verdadero	Falso
1. Los directores, administradores y gerentes generales podrán participar en el reparto de utilidades.	()	()
2. La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas está integrada por patrones y trabajadores.	()	()
3. Las sociedades cooperativas no tienen obligación de pagar utilidades a sus empleados administrativos que no sean socios y que se rijan por la Ley Federal del Trabajo.	()	()
4. La licencia maternal de una madre trabajadora no se considera como tiempo laborado; por lo tanto, no tiene derecho al pago de utilidades.	()	()
5. Los trabajadores domésticos tienen derecho a participar en el reparto de utilidades.	()	()
6. Los trabajadores de confianza sí podrán representar a los trabajadores de base en la Comisión Mixta del Reparto de Utilidades.	()	()
7. Entre otras funciones que tiene la Comisión Mixta de Participación en las Utilidades, debe elaborar el proyecto del reparto individual de cada trabajador y la forma en que se repartirá dicha utilidad.	()	()
8. El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene la obligación de compartir con sus trabajadores las utilidades.	()	()
9. Sí es posible compensar los años de pérdidas con los de ganancias.	()	()
10. Las empresas de industria extractiva de nueva creación, durante el periodo de exploración, tienen la obligación de otorgar utilidades a sus trabajadores.	()	()



MESOGRAFÍA

Bibliografía recomendada

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

Bibliografía básica

Ley Federal del Trabajo (vigente)

Ley del Impuesto Sobre la Renta (vigente)

Buen Lozano, Néstor de. (2002). *Derecho del Trabajo*, 15ª ed., México: Porrúa.

Lemus Raya, Patricia. (2009). *Derecho del Trabajo*. 2ª ed., México: Cengage Learning.

Bibliografía complementaria

Agenda Laboral. (Vigente. México. 2011)

Cavazos Flores, Baltasar, Baltasar Cavazos Chena, y Guillermo Cavazos Chena. (2010). *Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*. México: Trillas.

Cueva, Mario de la. (2005). *El nuevo derecho mexicano del trabajo: historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*, 20ª ed., México: Porrúa.

VVAA. (2010). *Compilación Laboral*. México: Rual Juárez Carro. (www.carroeditorial.com)

Santos Azuela, Héctor. (1999). *Derecho del trabajo*, México: McGraw-Hill.



SUAYED
Una opción
Para TI

Sitios electrónicos

STPS, Áreas de Atención, disponible en línea:

http://www.stps.gob.mx/areasatencion/AREAS_ATENCION_stps.htm



SUAYED UNA OPCIÓN PARA TI

Licenciatura: **Contaduría**

UNIDAD 9

EL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES DE EDAD

APUNTES DIGITALES
PLAN 2012

 **SUAYED** UNA OPCIÓN
PARA TI



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.



SUAYED
SISTEMA ÚNICO DE AYUDA
ECONÓMICA

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.



SUAYED
SISTEMAS DE
AYUDA A LA
GESTIÓN

TEMARIO DETALLADO

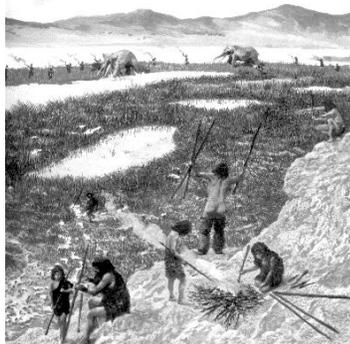
(8 HORAS)

- 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 tenían capacidades físicas ni intelectuales cercanas a las de un hombre, por lo tanto, el trato que les daban los patrones era diferente; incluso, eran relegados a desempeñar trabajos que el hombre no quería realizar. Cuando a las mujeres les otorgaban trabajos que desarrollaban los varones, el salario que recibían era inferior.
- En la constitución mexicana de 1917, debido a la situación de discriminación de que era objeto el sector femenino, 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.



- 3° 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 (2002[1], p. 449) señala: “Las normas que regulan el trabajo de los menores trabajadores se proponen facilitar su educación, su desarrollo físico, su salud, y preservar su moralidad”.

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

- 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 hiciere, 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 del trabajo

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

Aviso de rescisión

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

Causal de rescisión

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

Contrato individual de trabajo

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

Contrato colectivo de trabajo

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Convenio laboral

Acuerdo entre las partes que pone fin a una controversia.

Demanda

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

Demandado

La persona contra la cual se 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.

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.

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.



ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ACTIVIDAD 1

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

ACTIVIDAD 2

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

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.



CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Contesta el siguiente cuestionario.

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?



SUAYED
SISTEMA UNIVERSITARIO
DE AYUDA Y ORIENTACIÓN
EDUCATIVA

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.



EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN

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

	Verdadero	Falso
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 periodo 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

Bibliografía recomendada

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

Bibliografía básica

Ley federal del trabajo (vigente)

Buen Lozano, Néstor de. (2001). *Derecho del Trabajo*, 15ª ed., México: Porrúa.

Cueva, Mario de la. (2002). *El nuevo derecho mexicano del trabajo: historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*, 20ª ed., México: Porrúa. (II vols.)

Lemus Raya, Patricia. (2009). *Derecho del Trabajo*. 2ª ed., México: Cengage Learning.



Bibliografía complementaria

Agenda Laboral. (Vigente. México. 2011)

Cavazos Flores, Baltasar, Baltasar Cavazos Chena, y Guillermo Cavazos Chena. (2010). *Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*. México: Trillas.

VVAA. (2010). *Compilación Laboral*. México: Rual Juárez Carro.
(www.carroeditorial.com)

Sitios electrónicos

Secretaría del Trabajo y Prevención Social, México, disponible en línea:

<http://www.stps.gob.mx>



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TI

Licenciatura: **Contaduría**

UNIDAD 10

LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO



APUNTES DIGITALES
PLAN 2012

SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TI



OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA UNIDAD

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

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.



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

Por coalición se puede entender el derecho que tiene todo ciudadano para agruparse y realizar un fin común de cualquier naturaleza.



La asociación profesional tanto de los trabajadores como de los patrones tiene su sustento en la 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 patrones”.



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

Concepto de **sindicato**

La ley laboral en su artículo 356 señala:

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



Es la unión o agrupación de trabajadores constituida con el objeto de defender sus derechos laborales y la conquista de nuevos. 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 patrones y, al mismo tiempo, mejorar sus condiciones laborales mediante convenios colectivos refrendados ante las autoridades de trabajo. En esta situación, será más factible conseguir mejoría en las condiciones de trabajo y de vida, sirviendo también para que los trabajadores expresen sus puntos de vista sobre problemas que atañen a toda la colectividad.

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

Estos objetivos son:

a. Un salario justo

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

b. Mejores condiciones de trabajo

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

Todos los sindicatos deben buscar que las personas afiliadas disfruten de condiciones laborales que no les afecten en su salud y dignidad. Por ejemplo, por jornadas de trabajo justas y adecuadas al tipo de labor 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)

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

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

10.3. Constitución y registro de los sindicatos

Los sindicatos son personas jurídicas con patrimonio propio y, para darles vida, 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:

$$82\ 000.00 * 50\ %$$
$$= 42\ 000.00$$

**Suma del
importe**

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:

EJEMPLO:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
- II. Una lista con el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en

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



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 del trabajo

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

Aviso de rescisión

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

Causal de rescisión

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

Contrato individual de trabajo

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

Contrato colectivo de trabajo

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Convenio laboral

Acuerdo entre las partes que pone fin a una controversia.

Demanda

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

Demandado

La persona contra la cual se 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.

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.

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.



ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ACTIVIDAD 1

Elabora un mapa mental de lo establecido en el artículo 360.

ACTIVIDAD 2

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

ACTIVIDAD 3

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

ACTIVIDAD 4

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



CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Contesta el siguiente cuestionario.

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.



SUAYED
SISTEMA UNIVERSITARIO
DE AYUDA EDUCATIVA

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 CPEUM y repórtalo. No olvides citar tus referencias.



EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN

I. Relaciona las columnas, arrastrando la letra al recuadro correcto.

()	1. Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.	a) Salario justo
()	2. Es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.	b) La permanente democratización
()	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
()	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
()	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



()	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
()	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.	g) Mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas
()	8. El reconocimiento de los derechos de libre asociación, de pensamiento y de expresión implica luchar por la democratización de sus países.	h) Objetivos de los sindicatos



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

	Verdadero	Falso
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 patrones.	()	()
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.	()	()
8. El sindicato gremial es el constituido por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.	()	()
9. Un sindicato de competencia local debe registrarse ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.	()	()
10. Para la disolución de un sindicato de trabajadores, es suficiente el consentimiento de la mitad de los agremiados.	()	()



MESOGRAFÍA

Bibliografía recomendada

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

Bibliografía básica

Ley Federal del Trabajo (vigente)

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Buen Lozano, Néstor de. (2001). *Derecho del Trabajo*, 15ª ed., México: Porrúa.

Lemus Raya, Patricia. (2009). *Derecho del Trabajo*. 2ª ed., México: Cengage Learning.



Bibliografía complementaria

Agenda Laboral. (Vigente. México. 2011)

Cavazos Flores, Baltasar, Baltasar Cavazos Chena, y Guillermo Cavazos Chena. (2010). *Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*. México: Trillas.

Cueva, Mario de la. (2005). *El nuevo derecho mexicano del trabajo: historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*, 20ª ed., México: Porrúa.

VVAA. (2010). *Compilación Laboral*. México: Rual Juárez Carro. (www.carroeditorial.com)

Sitios electrónicos

Secretaría del Trabajo y Prevención Social, México, disponible en línea:

<http://www.stps.gob.mx>



SUAYED
UNA OPCIÓN
PARA TI

Licenciatura: **Contaduría**

UNIDAD 11

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

APUNTES DIGITALES
PLAN 2012

SUAYED UNA OPCIÓN
PARA TI



OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA UNIDAD

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

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:

- Que tiene naturaleza de convenio.
- Que el contrato colectivo únicamente podrá ser celebrado por un sindicato de trabajadores y no por trabajadores individualmente.
- Tiene como objetivo establecer normas generales en la empresa o empresas donde se celebre.
- 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 patronos, 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 (JCA).

b) El libre albedrío

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



c) Licitud en el objeto

El contrato colectivo de trabajo sólo puede tener un objeto: establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, 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:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes
- II. Las empresas y establecimientos que abarque
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada
- IV. Las jornadas de trabajo
- V. Los días de descanso y vacaciones
- VI. El monto de los salarios
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

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



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

Si el contrato colectivo se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión.

Si el contrato se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos.

Si el contrato se celebró por varios 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 **ANEXO II (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:

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

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

- El padecimiento de enfermedades contagiosas.
- Prisión preventiva o detención arbitraria del trabajador.
- Falta de documentos no imputables al trabajador que exijan leyes especiales para trámites de licencias, certificados de salud, pasaporte, 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 desapruébe, 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:



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

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
<ul style="list-style-type: none"> • 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). 	<ul style="list-style-type: none"> • 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. (Lemus, 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.



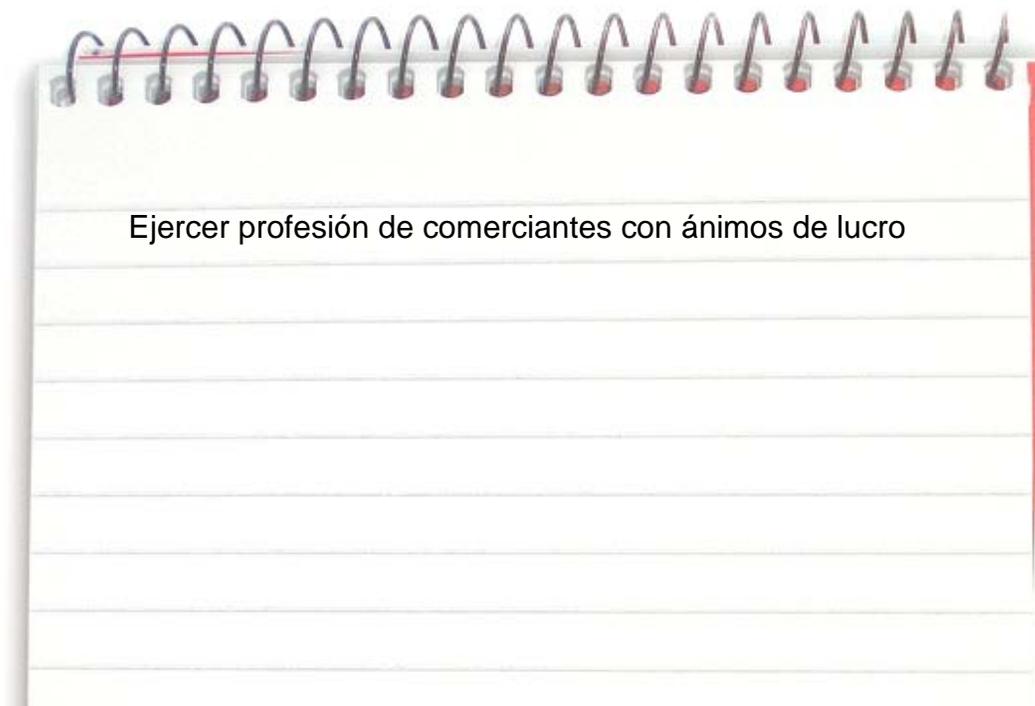
El problema de esta situación radica en que, en la realidad, la aplicación de estas cláusulas no es siempre tan ortodoxa.

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.





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) Pertener 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.



11.6.1. Derechos de escalafón

Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación serán cubiertas, escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a 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

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 del trabajo

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

Aviso de rescisión

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

Causal de rescisión

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

Contrato individual de trabajo

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

Contrato colectivo de trabajo

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Convenio laboral

Acuerdo entre las partes que pone fin a una controversia.

Demanda

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

Demandado

La persona contra la cual se 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 definirlas 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.

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.

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.



SUAYED
SISTEMAS DE
AYUDA A LA
EDUCACIÓN

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.



ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ACTIVIDAD 1

Elabora un mapa conceptual del Contrato Colectivo de trabajo que incluya los artículos 391, 427 y 434.

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.

ACTIVIDAD 3

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



CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Contesta el siguiente cuestionario.

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?



SUAYED
SISTEMA UNIVERSITARIO
DE AYUDA EDUCATIVA

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.



EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN

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

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



MESOGRAFÍA

Bibliografía recomendada

Autor	Capítulo	Páginas
Buen (2001)	LXVIII. El contrato-ley	845-856
Lemus (2009)	7. Relaciones colectivas de trabajo	101-120

Bibliografía básica

Ley federal del trabajo (vigente)

Buen Lozano, Néstor de. (2001). *Derecho del Trabajo*, 15ª ed., México: Porrúa.

Lemus Raya, Patricia. (2009). *Derecho del Trabajo*. 2ª ed., México: Cengage Learning.



Bibliografía complementaria

Agenda Laboral. (Vigente. México. 2011)

Cavazos Flores, Baltasar, Baltasar Cavazos Chena, y Guillermo Cavazos Chena. (2010). *Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*. México: Trillas.

Cueva, Mario de la. (2005). *El nuevo derecho mexicano del trabajo: historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*, 20^a ed., México: Porrúa.

Lemus Raya, Patricia. (1997). *Derecho del Trabajo*. México: McGraw-Hill.

VVAA. (2010). *Compilación Laboral*. México: Rual Juárez Carro.
(www.carroeditorial.com)

Sitios electrónicos

Secretaría del Trabajo y Prevención Social, México, disponible en línea:
<http://www.stps.gob.mx>

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, STPS, México, disponible en línea:
http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/index.html



SUAYED UNA OPCIÓN PARA TI

Licenciatura: **Contaduría**

UNIDAD 12

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

APUNTES DIGITALES
PLAN 2012

SUAYED UNA OPCIÓN
PARA TI



OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA UNIDAD

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

De acuerdo con 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.

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:

- I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada.
- II. Lugar y momento en que deban comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
- III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.
- IV. Días y lugares de pago.
- V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V.
- VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios.
- VII. Labores insalubres y peligrosas que no deban desempeñar los menores y la protección que deban tener las trabajadoras embarazadas.
- VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos y las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
- IX. Permisos y licencias.
- X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.



SUAYED
SINDICATO ÚNICO
DE TRABAJADORES
DE LA EDUCACIÓN
DE URUGUAY

- XI. Otras normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Elaboración del reglamento

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

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.



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



Periodo y efectos de la suspensión

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



SUAYED
SISTEMAS DE
AYUDA A LA
EDUCACIÓN

RESUMEN DE LA UNIDAD

En esta unidad, se definió el reglamento interior de trabajo, se señaló 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 del trabajo

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

Aviso de rescisión

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

Causal de rescisión

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

Contrato individual de trabajo

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

Contrato colectivo de trabajo

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Convenio laboral

Acuerdo entre las partes que pone fin a una controversia.

Demanda

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

Demandado

La persona contra la cual se 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.

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.

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.



ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ACTIVIDAD 1

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

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.



CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Contesta el siguiente cuestionario.

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

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.

EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN

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

	Verdadero	Falso
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

Bibliografía recomendada

Autor	Capítulo	Páginas
Buen (2001)	LXIX El reglamento interior de trabajo	859-868
Lemus (2009)	8. Otras disposiciones	123-125

Bibliografía básica

Ley federal del trabajo (vigente)

Buen Lozano, Néstor de. (2001). *Derecho del Trabajo*, 15ª ed., México: Porrúa.

Lemus Raya, Patricia. (2009). *Derecho del Trabajo*. 2ª ed., México: Cengage Learning.



Bibliografía complementaria

Agenda Laboral. (Vigente. México. 2011)

Cavazos Flores, Baltasar, Baltasar Cavazos Chena, y Guillermo Cavazos Chena. (2010). *Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*. México: Trillas.

Cueva, Mario de la. (2005). *El nuevo derecho mexicano del trabajo: historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*, 20ª ed., México: Porrúa.

VVAA. (2010). *Compilación Laboral*. México: Rual Juárez Carro. (www.carroeditorial.com)

Sitios electrónicos

Secretaría del Trabajo y Prevención Social, México, disponible en línea:

<http://www.stps.gob.mx>



SUAYED UNA OPCIÓN PARA TI

Licenciatura: **Contaduría**

UNIDAD 13

HUELGA



APUNTES DIGITALES PLAN 2012

 **SUAYED** UNA OPCIÓN
PARA TI



OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA UNIDAD

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

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.



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.

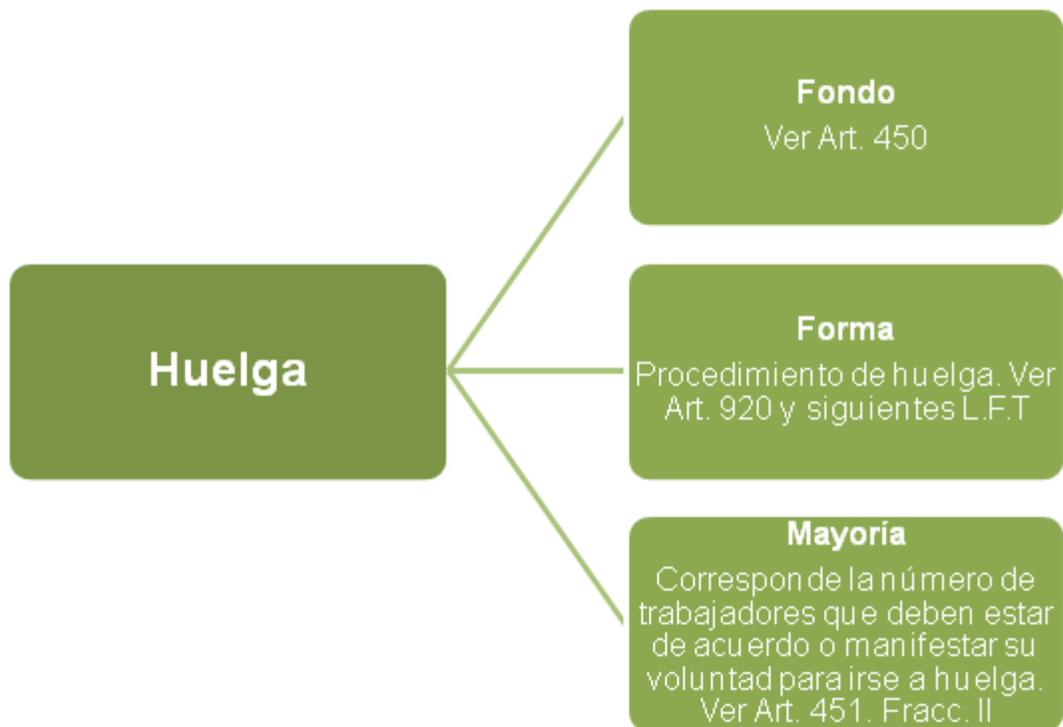
13.2. Requisitos

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.

13.2.1. 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.





13.2.2. Forma

La forma, en el ejercicio del derecho de huelga, constituye una condición procesal. Los requisitos de forma los encontramos contenidos en el artículo 920 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.

13.2.3. 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 (2005, p. 603), "huelga legalmente inexistente es la que no satisface las condiciones que implica la legalmente existente."

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 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 (1952):

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. (p. 266)

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

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

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 (1972) apunta:

Esta huelga se funda en el tal sentido de que es un derecho social económico, cuyo ejercicio pone en manos de los trabajadores establecer el equilibrio entre los factores de la producción, a través de la observancia de los requisitos estrictamente formales consignados en la ley, con objeto de evitar la injerencia de cualquier autoridad política o, en su caso, de trabajo, que pudieran impedir el disfrute integral y reivindicatorio del derecho de huelga. (p. 372)

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

Huelga Lícita	Huelga Ilícita
<p>Tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo, según el artículo 123, apartado A, fracción XVIII de la CPEUM.</p>	<p>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.</p>
<p>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</p>	<p>Suspende las labores de empresas o servicios dependientes del gobierno, en el caso de que la nación se encontrara en estado de guerra, según se desprende de las fracciones</p>



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.

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 (2001) considera, por su parte, que: En realidad, debe distinguirse la huelga como derecho de su ejercicio. El derecho de huelga consiste en la facultad de un grupo social de suspender el trabajo en una empresa o establecimiento. Su ejercicio constituye un acto jurídico en sentido estricto, dirigido a la producción de efectos materiales: la suspensión de labores. Integra la adecuada explicación de esta figura al destacar su fin mediático: presionar al patrón para obtener la satisfacción de un interés colectivo legítimo (pp.879 y ss.).



Huelga legalmente existente

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.

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 (2005), define la huelga como “la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos”. (pp. 602-603)

Huelga justificada

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 (1972) considera que:

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

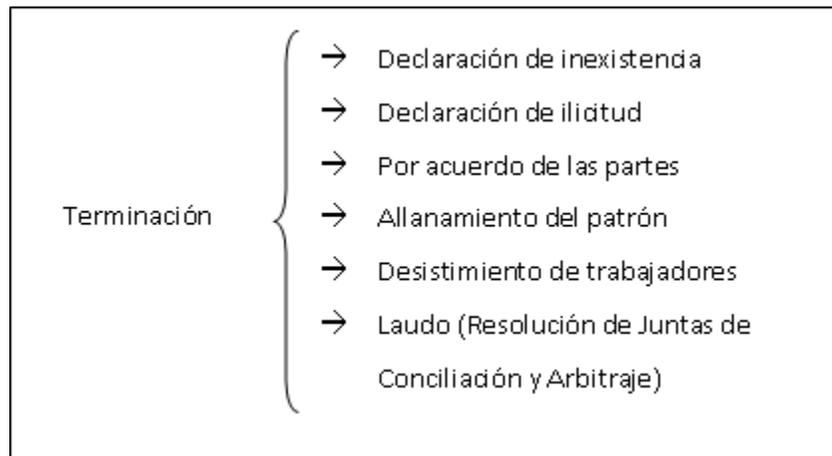
El legislador la reconoce circunscrita solamente al propósito de dar apoyo a otra huelga realizada legalmente y que tenga por objeto alguno de los supuestos comprendidos dentro del artículo 450 de la ley.





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 cometen inobservancia del 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. Se estudió 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 del trabajo

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

Aviso de rescisión

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

Causal de rescisión

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

Contrato individual de trabajo

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

Contrato colectivo de trabajo

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Convenio laboral

Acuerdo entre las partes que pone fin a una controversia.

Demanda

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

Demandado

La persona contra la cual se 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.

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.

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.



ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ACTIVIDAD 1

Elabora una síntesis de los requisitos para que los trabajadores puedan ejercer el derecho de huelga.

ACTIVIDAD 2

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

ACTIVIDAD 3

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



CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Contesta el siguiente cuestionario.

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.

	Verdadero	Falso
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

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.



MESOGRAFÍA

Bibliografía recomendada

Autor	Capítulo	Páginas
Buen (2001)	LXXIV La teoría de los requisitos de la huelga	905-910
Lemus (2009)	7. Relaciones colectivas de trabajo: 7.6 huelga	117-120

Bibliografía básica

Ley federal del trabajo (vigente)

Buen Lozano, Néstor de. (2001). *Derecho del Trabajo*, 15ª ed., México: Porrúa.

Lemus Raya, Patricia. (2009). *Derecho del Trabajo*. 2ª ed., México: Cengage Learning.

Bibliografía complementaria

Agenda Laboral. (Vigente. México. 2011)

Cavazos Flores, Baltasar, Baltasar Cavazos Chena, y Guillermo Cavazos Chena. (2010). *Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*. México: Trillas.

Cueva, Mario, de la. (2005). *El nuevo derecho mexicano del trabajo: historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*, 20ª ed., México: Porrúa.

Pina Vara, Rafael de. (1952). *Principios de Derecho Procesal civil*. México: Herrero.

Trueba Urbina, Alberto. (1972). *Nuevo Derecho del Trabajo: teoría integral*. 2ª ed., México: Porrúa

VVAA. (2010). *Compilación Laboral*. México: Rual Juárez Carro. (www.carroeditorial.com)

Sitios electrónicos

Secretaría del Trabajo y Prevención Social, México, disponible en línea:

<http://www.stps.gob.mx>



SUAYED UNA OPCIÓN PARA TI

Licenciatura: **Contaduría**

UNIDAD 14

RIESGO DE TRABAJO



APUNTES DIGITALES
PLAN 2012

SUAYED UNA OPCIÓN PARA TI



OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA UNIDAD

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 medidas de seguridad implementadas en algunas empresas, en 1871, casi el cincuenta por ciento de los trabajadores morían antes de cumplir los 20 años de edad por accidentes de trabajo. En el año de 1874, la República Francesa aprobó una ley donde se establecía la inspección obligatoria a los talleres.

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

1900

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

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



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

2011

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



Definiciones

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

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

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

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

Higiene son los conocimientos y técnicas que tienen como objetivo detectar, evaluar y controlar los factores ambientales, psicológicos y tensionales (causantes de estrés) que derivan del trabajo y que pueden provocar alguna enfermedad o deterioro a la salud del trabajador.

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



Finalidad de la seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo

La seguridad en trabajo tiene la siguiente finalidad, según la NOM-019 STPS-1993:

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

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

El [Reglamento de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social](#), DOF 27/01/97, en su Capítulo segundo artículo 17, señala las obligaciones de los patrones:

- I. Cumplir con las disposiciones de este reglamento, de las normas que expidan las autoridades competentes y con el reglamento interior de trabajo de las empresas en materia de seguridad e higiene.
- II. Contar, en su caso, con las autorizaciones en materia de seguridad e higiene a que se refiere este reglamento.
- III. Efectuar estudios en materia de seguridad e higiene en el trabajo para identificar las causas posibles de accidentes y enfermedades de trabajo, adoptando las medidas necesarias para prevenirlos conforme a lo dispuesto en las normas aplicables, así como presentarlos ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, cuando ésta así lo requiera.
- IV. Determinar y conservar, dentro de los niveles permisibles, las condiciones ambientales del centro de trabajo.



- V. Colocar, en lugares visibles de los centros de trabajo, avisos o señales de seguridad e higiene para la prevención de riesgos.
- VI. Elaborar el programa de seguridad e higiene, los programas y manuales específicos a que se refiere este reglamento en los términos previstos en el artículo 130.
- VII. Capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre la prevención de riesgos y atención de emergencias.
- VIII. Permitir la inspección y vigilancia que la Secretaría o las autoridades laborales que actúen en su auxilio practiquen en los centros de trabajo.
- IX. Presentar ante la Secretaría, cuando ésta así lo requiera, los dictámenes emitidos por las unidades de verificación.
- X. Proporcionar los servicios preventivos de medicina del trabajo que se requieran.
- XI. Instalar y mantener, en condiciones de funcionamiento, dispositivos permanentes para los casos de emergencia y actividades peligrosas.
- XII. Dar aviso a la Secretaría de los accidentes de trabajo que ocurran.
- XII. Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene en los centros de trabajo, así como dar facilidades para su óptimo funcionamiento.
- XIV. Promover que en el reglamento interior de trabajo a que se refiere el capítulo V del título VII de la ley se establezcan exposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- XV. Las demás previstas en otras disposiciones jurídicas aplicables.

Obligaciones de los trabajadores

De acuerdo con el [Reglamento de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente en el trabajo](#), capítulo tercer artículo 18, las obligaciones de los trabajadores son las siguientes:



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



Obligaciones de los patrones consignadas en la Ley Federal del Trabajo

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

Son obligaciones de los patrones:

[.....]

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

El incumplimiento de estas normas puede generarle al patrón responsabilidades directas de naturaleza económica, como la contenida en el artículo 992 fracción V de la Ley del Trabajo, consistente en una multa de 15 a 315 veces el salario mínimo cuando impida la inspección y vigilancia de las autoridades de trabajo de su establecimiento y no cumpla con la normatividad en materia de seguridad. La multa se duplicará si no se subsana esta irregularidad dentro del plazo otorgado por el inspector de trabajo.

Comisión de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo

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

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



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.



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

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.

En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá

En la formación del reglamento, se observarán las normas siguientes:

- I. Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón.
 - II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de
- Accidente de trabajo

14.2.1. Accidentes

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

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.⁴

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.

⁴ 4° Sala, Informe 1966, p. 25.

14.2.2. 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:

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 44 del Seguro Social.



14.3. Consecuencias de los riesgos de trabajo

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

Quando 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 (1982) apunta lo siguiente:

La Ley del Seguro Social establece que, cuando el trabajador no está conforme con la calificación que del accidente realiza el instituto de manera definitiva, podrá ocurrir ante el consejo técnico del propio instituto o ante la autoridad laboral competente para impugnar dicha resolución.

Para este supuesto, mientras 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. (pp. 333-334)

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:

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

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

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:

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



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

Pero el artículo 489 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:

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

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 se estudiaron 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 del trabajo

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

Aviso de rescisión

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

Causal de rescisión

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

Contrato individual de trabajo

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

Contrato colectivo de trabajo

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Convenio laboral

Acuerdo entre las partes que pone fin a una controversia.

Demanda

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

Demandado

La persona contra la cual se 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.

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.

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.



SUAYED
SISTEMAS DE
AYUDA A LA
EDUCACIÓN

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.



ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ACTIVIDAD 1

Busca la estructura de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

ACTIVIDAD 2

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



CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Contesta el siguiente cuestionario.

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?



SUAYED
SISTEMA DE
AYUDA
AL YOUNG
PROFESOR

LO QUE APRENDÍ

Regresa a la actividad “LO QUE SÉ” y complementa tu respuesta con lo estudiado en los temas 14.3 y 14. 4.

EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN

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

	Verdadero	Falso
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.	()	()



SUAYED
SISTEMA UNIVERSITARIO
DE AYUDA EDUCATIVA

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.	()	()



MESOGRAFÍA

Bibliografía recomendada

Autor	Capítulo	Páginas
Lemus (2009)	9. Nociones de seguridad social	131-148

Bibliografía básica

Ley Federal del Trabajo (vigente)

Ley del Seguro Social

Buen Lozano, Néstor de. (2001). *Derecho del Trabajo*, 15ª ed., México: Porrúa.

Lemus Raya, Patricia. (2009). *Derecho del Trabajo*. 2ª ed., México: Cengage Learning.



Bibliografía complementaria

Agenda Laboral. (Vigente. México. 2011)

Cavazos Flores, Baltasar, Baltasar Cavazos Chena, y Guillermo Cavazos Chena. (2010). *Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*. México: Trillas.

Cavazos Flores, Baltasar (1982). *35 Lecciones de Derecho del Trabajo*, 3ª ed. México: Trillas.

Cueva, Mario de la. (2005). *El nuevo derecho mexicano del trabajo: historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*, 20ª ed., México: Porrúa.

VVAA. (2010). *Compilación Laboral*. México: Rual Juárez Carro. (www.carroeditorial.com)

Sitios electrónicos

Secretaría del Trabajo y Prevención Social, México, disponible en línea:

<http://www.stps.gob.mx>

Instituto Mexicano del Seguro Social: Riesgo de trabajo, modificado el 20/05/10, disponible en línea:

http://www.imss.gob.mx/prestaciones/subsidiosayudas/riesgos_trabj.htm



SUAYED UNA OPCIÓN PARA TI

Licenciatura: **Contaduría**

UNIDAD 15

NOCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL



APUNTES DIGITALES
PLAN 2012

SUAYED UNA OPCIÓN
PARA TI



OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA UNIDAD

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

Menciona cuáles serían los objetivos de la seguridad social y qué instituciones la brindan.

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



SUAYED
SISTEMA URUGUAYO DE
ASEGURAMIENTO DE LA VEJEZ

15.1. Objetivos de la seguridad social

La seguridad social

Ley de Seguro Social, artículo 2

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



15. 2. El Instituto Mexicano del Seguro Social

Antecedentes históricos

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

Mundial	Nacional
Fue establecido con carácter obligatorio por primera vez en Alemania en 1883; adoptó la participación tripartita (Estado, patrones y trabajadores) que subsiste en la actualidad.	A finales de 1925, 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>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 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.</p> <p>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, tiene derecho a recibir una pensión que le proporcione sus medios de subsistencia; del mismo derecho gozarán sus beneficiarios legales (esposa o concubina, hijos y ascendientes), en caso de su fallecimiento.



Tipos de pensiones

a) Pensión por riesgos de trabajo

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

b) Pensión por invalidez

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

c) Pensión por cesantía en edad avanzada

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

d) Pensión por vejez

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

e) Pensión por viudez

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

f) Pensión por orfandad

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



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

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

Pensión 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.



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

Seguro de salud

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 subrogue 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

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

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:

- 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	de Renta vitalicia

A partir del primero de enero del dos mil diez

Jubilación

Se señala edad mínima de 50 y 49 años y se incrementa hasta llegar a 60 y 58 en el año 2028.

Se aplica dos años por edad.

El pago es al 100% del salario básico.

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

Nota: Retiro con 55 años y 15 a 29 años de cotización

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.

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 término de su vida productiva, quitándole al gobierno federal por cualesquiera de sus instancias el manejo y posible utilización de los recursos económicos de los trabajadores sin la garantía de ser regresados con el pago de intereses de mercado en el mejor de los casos ya que en el peor y lo hemos visto ya en el INFONAVIT, 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 aportaciones voluntarias o que su patrón haga a su favor bajo la base del dos por ciento, se encuentran reguladas por la CONSAR (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro); este organismo es quien expide y regula de carácter general las normas a las que 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 fracción 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, acercar y dar facilidades a toda la población que pudiese requerir de un servicio médico, hospitalario, de salud comunitaria, fármaco, sin importar su condición socioeconómica y constituyen polos de marginación suburbana y urbana y demás que el poder ejecutivo determine; sin importar si fuesen trabajadores reconocidos o no; los beneficiarios por estos servicios contribuyen con aportaciones en efectivo o con la realización de trabajos personales que beneficien a la comunidad en que habiten y que propicien su desarrollo económico hasta que lleguen a ser sujeto del Seguro Social; en otras palabras, debido al incremento de las personas que carecen de un trabajo seguro y que contratados sean por un patrón que cumpla con sus obligaciones fiscales y sociales; el Ejecutivo creó, buscando una compensación social para las personas que carecen de esta oportunidad laboral, esta institución que abarca el sector salud y que se enfoca a los desempleados, subempleados y campesino.



SUAYED
SISTEMA DE
SOLUCIÓN
SUA TI

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.



SUAYED
SISTEMA UNIVERSITARIO
DE AYUDA EDUCATIVA

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 del trabajo

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

Aviso de rescisión

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

Causal de rescisión

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

Contrato individual de trabajo

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

Contrato colectivo de trabajo

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Convenio laboral

Acuerdo entre las partes que pone fin a una controversia.

Demanda

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

Demandado

La persona contra la cual se 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.

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.

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.



SUAYED
SISTEMAS DE
AYUDA A LA
EDUCACIÓN

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.



ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ACTIVIDAD 1

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

ACTIVIDAD 2

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.

ACTIVIDAD 3

Una vez que has estudiado esta unidad, cuál es tu opinión de la seguridad social en México y que acciones deben llevar a cabo las nuevas generaciones de trabajadores para tener una pensión o jubilación digna.



CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Contesta el siguiente cuestionario.

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 en mi cuenta Afore?

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.



EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN

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

	Verdadero	Falso
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.	()	()
8. Quedan incluidos dentro del seguro de salud los hijos mayores de 25 años que demuestren estar inscritos en un plantel oficial reconocido.	()	()



SUAYED
SOLUCIONES PARA TI

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.	()	()
10. Para acceder a la pensión por vejez, se necesita tener 65 años de edad y 25 años de cotización al ISSSTE.	()	()



MESOGRAFÍA

Bibliografía recomendada

Autor	Capítulo	Páginas
IMSS	Pensiones y subsidios	aquí
Lemus (2009)	9 Nociones de seguridad social	131-148

Bibliografía básica

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo

Ley del Seguro Social

[Ley de Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado](#)

Buen Lozano, Néstor de. (2001). *Derecho del Trabajo*, 15ª ed., México: Porrúa.

Lemus Raya, Patricia. (2009). *Derecho del Trabajo*. 2ª ed., México: Cengage Learning.



Bibliografía complementaria

Agenda Laboral. (Vigente. México. 2011)

Cavazos Flores, Baltasar, Baltasar Cavazos Chena, y Guillermo Cavazos Chena. (2010). *Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*. México: Trillas.

Cueva, Mario de la. (2005). *El nuevo derecho mexicano del trabajo: historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*, 20^a ed., México: Porrúa.

VVAA. (2010). *Compilación Laboral*. México: Rual Juárez Carro.
(www.carroeditorial.com)

[Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas](#)



Sitios electrónicos

Secretaría del Trabajo y Prevención Social, México, disponible en línea:

<http://www.stps.gob.mx>

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, STPS, México, disponible en

línea: <http://www.conasami.gob.mx>

Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, SHCP, México,

página principal, disponible en línea:

<http://www.consar.gob.mx>

IMSS, Subsidios, modificado el 14/12/10, disponible en línea:

<http://www.imss.gob.mx/prestaciones/subsidiosayudas/subsidios.htm>

ISSSTE, Gobierno de México, disponible en línea:

<http://www.issste.gob.mx/index2.html>



DERECHO LABORAL

RESPUESTAS A LOS EXÁMENES DE AUTOEVALUACIÓN

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



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

UNIDAD 3		
E1	E2	E3
g)	a	1. V
a)	b	2. F
d)	c	3. V
c)	d	4. F
f)		5. V
h)		6. V
b)		7. V
e)		8. F
		9. V
		10. V

UNIDAD 4
E1
1. F
2. V
3. F
4. F
5. F
6. F
7. V
8. F
9. V
10. V

UNIDAD 5
E1
1. V
2. F
3. V
4. V
5. V
6. V
7. V
8. F
9. V
10. F

UNIDAD 6
E1
1. F
2. F
3. F
4. V
5. V
6. F
7. F
8. F



UNIDAD 7
E1
1. F
2. F
3. V
4. F
5. V
6. F
7. V
8. V
9. F
10. V

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

UNIDAD 9
E1
1. F
2. F
3. F
4. V
5. F
6. F
7. V
8. F
9. V
10. F
11. F

UNIDAD 10
E1
1. V
2. V
3. F
4. F
5. V
6. V
7. V
8. V
9. F
10. F

UNIDAD 11
E1
1. V
2. V
3. F
4. F
5. F
6. V
7. F
8. V
9. V
10. F

UNIDAD 12
E1
1. F
2. V
3. V
4. F
5. F
6. V
7. F
8. F
9. F



UNIDAD 13
E1
1. V
2. V
3. V
4. V
5. F
6. F
7. F
8. V
9. V
10. F

UNIDAD 14
E1
1. V
2. F
3. F
4. V
5. F
6. F
7. F
8. F
9. V
10. V

UNIDAD 15
E1
1. V
2. V
3. F
4. V
5. V
6. F
7. F
8. F
9. V
10. V